

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO PROGRAMA DE PÓS-
GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA**

ANA FLAVIA MOURA CARVALHO

ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO DO SOFRIMENTO NO TRABALHO: Uma análise
sobre a aceleração e os efeitos na subjetividade do trabalhador

São Luís

2018

ANA FLAVIA MOURA CARVALHO

**ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO DO SOFRIMENTO NO TRABALHO: Uma análise
sobre a aceleração e os efeitos na subjetividade do trabalhador**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Psicologia, da Universidade Federal do Maranhão
como requisito para a obtenção do título de Mestre em
Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Wellington Lima Amorim.

São Luís

2018

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Moura Carvalho, Ana Flavia.

ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO DO SOFRIMENTO NO TRABALHO : Uma análise sobre a aceleração e os efeitos na subjetividade do trabalhador / Ana Flavia Moura Carvalho. - 2018.
100 f.

Orientador(a): Wellington Lima Amorim.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

1. Aceleração. 2. Dispositivos e estratégias defensivas. 3. Sofrimento psíquico. 4. Trabalho. I. Lima Amorim, Wellington. II. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Data da Defesa: 28/06/2018

Essa Dissertação de Mestrado foi aprovada pela seguinte Banca Examinadora:

Prof. Dr. Wellington Lima Amorim Presidente da Banca Examinadora
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - UFMA

Prof^a. Dr^a. Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - UFMA

Prof. Dr. Everaldo da Silva
UNIFEBE
Membro externo

—O trabalho é um gerador de saúde ou, ao contrário, um constrangimento patogênico. O trabalho jamais é neutro, considerado deste ponto de vista. Ou joga a favor da saúde ou, pelo contrário, contribui para sua desestabilização e empurra o sujeito para a descompensação.¶

(DEJOURS, 2011).

AGRADECIMENTOS

À minha família – meus amados pais Miriam e José (*in memoriam*) que me ensinaram os valores essenciais para ser quem eu sou hoje, Kristiany, Bartolomeu Jr., Antônia, Cirlândia, pelo incentivo e carinho dados em todos os aspectos.

Ao meu esposo Flavio, por me dar suporte e força em todos os momentos e por acreditar e sempre apoiar meus projetos.

Aos meus filhos Isabella Maria e Davi Lucas, por serem minha inspiração e ânimo nos momentos mais difíceis. Por vocês tudo vale à pena.

Ao Prof. Wellington, pela orientação, por se fazer sempre presente e atento. Por muito ter me ensinado, pela compreensão, pela paciência. Muito Obrigada.

Aos queridos professores e colegas de mestrado, em especial, Marcela e Fabiana, pela amizade (principalmente pela escuta nos momentos de angústia), parceria e companheirismo nessa árdua jornada.

Aos colegas do grupo de pesquisa em aposentadoria e psicodinâmica do trabalho da UFMA, pelas ricas e tão construtivas discussões, regadas a muito bom humor.

À Prof^a. Carla, pela atenção dispensada a mim e pela sabedoria na condução dos momentos difíceis desse mestrado. Grata também pela generosidade em compartilhar seus conhecimentos e por suas valiosas contribuições para a minha escrita.

Aos professores Everaldo da Silva e Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa, por aceitarem participar da minha banca examinadora e colaborarem com minha dissertação.

A Deus, por me conceder sempre muito mais do que mereço, por tantas oportunidades e vitórias ao longo da vida, permitindo-me chegar até aqui.

RESUMO

A categoria trabalho tornou-se mais central na humanidade após a revolução industrial, no capitalismo, e sua importância mostra-se crucial para compreender seus impactos sobre a subjetividade do trabalhador. A expansão do modelo capitalista, na segunda metade do século XX, implicou em um aumento progressivo do tempo e da dedicação ininterrupta ao trabalho e ao emprego, o que tem resultados sobre a saúde do trabalhador. A partir da reestruturação produtiva, novas configurações de trabalho/emprego marcadas pela instabilidade, flexibilidade e perda de direitos e garantias sociais, apresentam-se como características marcantes desse novo cenário. Com a intensificação do processo produtivo e a busca permanente por aumento da produtividade, o emprego passa a ocupar também o tempo livre do trabalhador, levando esse trabalhador a realizar atividades do trabalho em casa; participar de atividades de formação e qualificação profissional; descansar para recuperar a força de trabalho ou consumir cada vez mais, a fim de promover a realização do capital, entre outras atividades. Os efeitos dessa precarização do trabalho repercutem na subjetividade do trabalhador contemporâneo, expressando-se de maneira singular cada sujeito. Este trabalho visa analisar os impactos do trabalho na subjetividade do trabalhador, enfatizando o sofrimento psíquico em decorrência dessa relação, partindo da análise da categoria trabalho na modernidade e de como o sofrimento psíquico se manifesta a partir da relação homem-trabalho, descrevendo os diversos dispositivos utilizados como estratégias defensivas individuais e coletivas no enfrentamento ao sofrimento psíquico diante da realização do trabalho. A pesquisa adotou o método qualitativo, por meio de uma revisão de literatura em livros e produções nas principais bases de dados científicas, utilizando como referencial teórico a Psicodinâmica do Trabalho e a Sociologia do Trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Sofrimento psíquico. Dispositivos e estratégias defensivas. Aceleração.

ABSTRACT

The work category has become more central to humanity after the industrial revolution in capitalism, and its importance has shown to be crucial for understanding its impacts on worker's subjectivity. The expansion of the capitalist model in the second half of the twentieth century has caused a progressive increase in time and uninterrupted dedication to work and employment, which has results on worker's health. As a result of the productive restructuring, new work/employment configurations marked by instability, flexibility and loss of social rights and guarantees, present themselves as outstanding characteristics of this new scenario. With the intensification of the productive process and the permanent search for an increase in productivity, employment also starts to occupy the free time of work, leading this worker to do work activities at home; to participate of professional formation and qualification activities; to rest to recover the work force or consume increasingly more, in order to promote the realization of capital, among other activities. The effects of this precariousness of work have repercussions on the subjectivity of the contemporary worker, with each subject expressing itself in a unique way. This paper aims to analyze the impacts of work on worker's subjectivity, emphasizing the psychological suffering as a result of this relationship, starting from the analysis of the work category in modernity and how psychic suffering is manifested from the relation man-work, describing the diverse devices used as individual and collective defensive strategies in confronting to the psychological suffering up until the work is done. The research adopted the qualitative method, through a literature review in books and productions in the main scientific databases, using as theoretical reference the Psychodynamics of Work and Sociology of Work.

Keywords: Work. Psychic suffering. Devices and defensive strategies. Acceleration.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CCQ	Círculo de Controle de Qualidade
DORT	Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
PDT	Psicodinâmica do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 TRABALHO E SUBJETIVIDADE	17
1.1 O que é isto o trabalho?	17
1.2 Subjetividade e vontade de poder	29
1.3 A subjetividade e o <i>Gestell</i>	34
1.4 Violência, sofrimento e sacrifício	36
2 SOFRIMENTO PSÍQUICO E ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO	39
2.1 Criatividade e trabalho	45
2.2 Estratégias de mediação	48
2.3 Sofrimento e doença	62
3 ESTRATÉGIA DEFENSIVA DE ACELERAÇÃO	64
3.1 Sobrecarga de Trabalho.....	64
3.2 Aceleração	66
3.3 Impactos da aceleração na saúde do trabalhador	68
3.3.1 <i>Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT)</i>	70
3.3.2 <i>A sociedade do cansaço</i>	74
CONCLUSÃO	81
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90

INTRODUÇÃO

Um conjunto significativo de pensadores já destacava o trabalho como um elemento central e de grande importância para o entendimento do indivíduo na vida social. Dentre esses pensadores, alguns servirão de fundamentação para as análises e discussões da presente pesquisa. Hegel, por exemplo, se destacou como um dos mais importantes pensadores sobre o tema em questão. Em seu sistema filosófico, o trabalho foi analisado como um importante elemento para a compreensão antropológica do homem em relação à natureza e à formação de sua consciência individual e coletiva. Em sua abordagem, além de perceber o trabalho como fonte de toda a riqueza e de toda a civilização, também o considerava um processo de exteriorização dialética do sujeito.

Desde os escritos de Iena, nos primeiros anos do século XIX, Hegel sustentou a tese de que, na relação do homem com a natureza, o trabalho funciona como elemento mediador, fornecendo o suporte para a formação de uma consciência no homem. Em outras palavras, é através do trabalho que o homem é capaz de decodificar a natureza de modo a aproveitá-la instrumentalmente. O trabalho, portanto, funciona como uma ação intencional, consciente e reflexiva, capaz de libertar o homem da tirania da natureza (HEGEL, 1982). O trabalho é pensado como elemento de mediação entre as necessidades subjetivas e as do outro. A satisfação de uma necessidade subjetiva somente se faz possível na medida em que o trabalho adquire envergadura social, isto é, geral. Desse sistema de necessidades, segundo Hegel, nasce o princípio da divisão do trabalho e, assim, a noção de sociedade civil.

Como processo de exteriorização do sujeito, o trabalho caracteriza-se, concomitantemente, como: separação e fusão, negação e negação da negação. De um lado, o homem afirma-se ontologicamente por sua capacidade de recusa. De outro, ele atinge a plena e inteira satisfação na sua condição de trabalhador, uma vez que, pelo resultado de seu labor e pelas interações que este último promove, constrói um universo comum que unifica as coisas e os homens. A instituição do indivíduo social refere-se não somente a uma apropriação do mundo sob forma de imagens e de regras, mas, também, pelo fato de que pressupõe um envolvimento ativo do sujeito, o qual constrói sua identidade opondo-se aos significados do outro.

Nesse sentido, o trabalho permite ao indivíduo operar esse reconhecimento, permitindo ao homem tomar consciência de sua própria existência, de afirmar seu domínio sobre a natureza e sobre as coisas e, *in fine*, de operar em favor de uma transformação das relações sociais (HEGEL, 1991).

No constructo teórico desenvolvido por Marx, o autor, ao herdar a tradição hegeliana, considerou o trabalho sua categoria central e principal para a explicação da sociedade ocidental, ao construir as análises e os conceitos de: exploração capitalista, classes sociais, Estado moderno, luta de classes, ideologia, alienação, formação do valor, capital, entre outros não menos importantes. Ou seja, Marx evidenciou como o trabalho, além de pano de fundo de todas essas questões, constitui-se como uma eterna necessidade natural da vida social, isto é, o meio pelo qual permitiu ao ser social se impor sobre a natureza que o cerca, exercer seu reconhecimento sobre ela e modificando-a, transformando a si próprio.

Na teoria desenvolvida por Weber, a categoria —trabalho‖ também ocupou lugar central. O autor mostrou como a visão de mundo (*Weltanschauung*) exerceu um papel determinante na gênese do capitalismo moderno e na construção da noção moderna de trabalho. Assim, a ascese protestante, bem como todas as visões do universo intra e extramundano, fizeram do trabalho uma vocação (*Beruf*). Ela transformou o burguês em um homem de negócios racional, e colocou à sua disposição os trabalhadores sóbrios e conscienciosos, dotados de uma capacidade de trabalho pouco comum e apegados ao trabalho, tal como o destino que Deus quis para suas vidas (WEBER, 1967). Além disso, Weber demonstrou como a racionalidade estratégica do cálculo capitalista tornou-se a força motriz dominante da racionalização, desvinculando o trabalho de todos os critérios de referência doméstica e de satisfação pessoal do indivíduo.

Em outro polo, Durkheim também confirmou a importância do trabalho como categoria central, tomando-o como ponto de partida de seu constructo analítico, e procurou associá-lo como elemento do processo de interação do indivíduo com a sociedade. Em duas de suas obras, —O suicídio‖, de 1897 e, posteriormente, —A divisão do trabalho social‖, de 1902, o autor tomou como argumento a ideia segundo a qual as corporações de ofício seriam uma forma de se remediar a crise que ele ora diagnosticava (DURKHEIM, 1978, 1983). Essas instituições do trabalho, segundo ele, seriam capazes de produzir critérios de justiça e de tornar os trabalhadores mais integrados à vida social. Por conta disso, ele achava que essas instâncias de regulamentação poderiam e deveriam se impor no lugar dos organismos sociais (Estado, comunidades, família etc.), bem como produzir regras comuns e participar na construção e no reconhecimento dos indivíduos enquanto seres sociais.

Mais precisamente, nessa sua última obra, Durkheim analisou a diferença entre os diferentes tipos de solidariedade existentes nas sociedades (tradicional e industrial), e buscou demonstrar o surgimento de uma solidariedade orgânica em um ordenamento corporativo da

sociedade burguesa, evidenciando, pois, a divisão do trabalho como uma nova fonte de solidariedade e de integração social.

Como se pode perceber, a sociologia clássica, bem como todo o pensamento social que a ela se seguiu, consagrou o propósito da categoria —trabalho‖ como um dado social central. A partir dessa ideia, a construção teórica social, a formulação dos princípios gerais que delineiam a estrutura, a dinâmica, a integração, os conflitos e suas tensões, o desenvolvimento e a construção da autoimagem do presente e do futuro da sociedade ficaram fortemente centrados no pressuposto de uma —sociedade do trabalho‖.

O trabalho, em suas determinações universais, independente da forma social na qual se encontra inserido, constitui uma atividade consciente que envolve homens em ação sobre o mundo natural, a fim de satisfazer necessidades e, simultaneamente, com potencialidade de promover o desenvolvimento individual e social. Portanto, o trabalho é considerado uma mediação consciente do homem com a natureza, para atender seus carecimentos e, por isso, constitui uma condição fundamental à reprodução social e ao processo de sociabilidade, na medida em que requer relações entre os homens. Ao empregar suas capacidades, o homem modifica a natureza externa a ele, mas, ao mesmo tempo, modifica a sua própria natureza, pois se encontra interligado enquanto uma força natural e dotada de capacidade física e mental, que atua de maneira orientada com um propósito.

Nesse processo verifica-se, primeiramente, a ação consciente que se apropria dos elementos objetivos, no caso a matéria, e a transforma, o que é, por exemplo, fator de distinção entre o homem e os animais, ou, como afirma Marx (1980, p. 202), —o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha. Assim sendo, o trabalho se constitui em uma atividade que contribui decisivamente na vida dotada de sentido. Contudo, tal potencialidade do trabalho sofre determinações da formação social na qual se encontra. No capitalismo, enquanto modo particular de produção, o trabalho adquire o sentido sem qualquer interesse de utilidade imediata daqueles que produzem, na medida em que se destina ao mercado.

Diante disso, a mercadoria, independente de sua utilidade, adquire a forma de valor de troca, na qual é determinado pelo tempo médio socialmente necessário à sua produção em condições normais de destreza e intensidade (MARX, 1980). Nele, o trabalho fica subordinado à lógica do capital, adquirindo um duplo caráter, isto é, deixa de ser apenas um trabalho útil, concreto e expresso no valor de uso que, por sua vez, é transformado em trabalho abstrato, a fim de estabelecer a equivalência entre os diferentes trabalhos e criar o valor de troca entre diferentes mercadorias.

O fundamento do valor de troca advém daquilo que há de comum entre as diferentes mercadorias. Diante disso, o trabalho no modo de produção capitalista se torna uma atividade alienada ao impedir que o trabalhador se objetive nos produtos de seu trabalho como ser livre e criativo, pois ele produz o objeto que se transformou em algo independente do produtor, que não se sente realizado, pois o produto adquire a forma de mercadoria sob o domínio do capital.

Neste sentido, quanto mais o trabalhador trabalha, mais poderoso se torna o mundo objetivo, e mais pobre ele se volve. Isso acontece porque, de acordo com Marx (1984, p. 150), —o trabalhador coloca a sua vida no objeto; mas agora ela não pertence mais a ele, mas sim ao objeto|| [...]. Dessa maneira, —[...] com a valorização do mundo das coisas, aumenta a proporção direta da desvalorização do mundo dos homens|| (MARX, 1984, p. 148).

O trabalho, sob as condições supramencionadas, aliena os homens de sua consciência de ser genérico, pois rompe com a unidade do individual (o momento da particularidade de seus interesses e carências específicas), e da universalidade (o momento das relações sociais, da sociabilidade). Em suma, deixa de ocorrer a relação orgânica entre a individualidade e a universalidade do trabalho, ou seja: —o que faço a partir de mim, faço a partir de mim para a sociedade, e com a consciência de mim como um ser social|| (MARX, 1984, p. 107).

A lógica econômica de busca de acumulação de capital conforma a necessidade de revolucionar constantemente os meios de produção e, conseqüentemente, as relações de produção e, com elas, todas as relações sociais (MARX; ENGELS, 1978). Dessa forma, os autores apontam que o capitalismo fez com que tudo o que era sólido se —desmanchasse no ar||, pois seria necessário elevar a produtividade para potencializar a vantagem competitiva e, portanto, ampliar a taxa de mais-valia, viabilizando o acúmulo de capital. Assim, torna-se indispensável promover transformações que permitam a melhoria em relação à destreza média dos trabalhadores, ao grau de desenvolvimento das ciências e sua aplicação tecnológica, e à organização e gestão do processo de produção.

A busca permanente por aumento da produtividade tornou-se uma condição com maior relevo a partir da crise do início dos anos 1970. A crise significou o fim do período denominado de —Anos Dourados||, quando ainda predominava a dominação do capital produtivo. Os impactos disso, em relação ao modo de ser do trabalho assalariado, são, por exemplo: as novas modalidades de contratação salarial (contrato por tempo determinado e tempo parcial, assim como terceirizações); as formas flexíveis de remuneração (Programa de Participação nos Resultados/lucros); a flexibilização da jornada de trabalho (banco de horas);

a desmedida da jornada de trabalho (atividades realizadas após a jornada de trabalho); as transformações no conteúdo do trabalho (nova qualificação decorrente da intelectualização do trabalho via avanços tecnológicos); mudança geracional da classe trabalhadora.

O capital intensifica sua ofensiva ideológica no processo produtivo, na busca de envolvimento cognitivo-comportamental dos trabalhadores, impactando na identidade de classe e em sua ação política consciente. O mundo ideológico, criado em decorrência das relações estabelecidas a partir do confronto entre o capital e o trabalhador, produz uma nova dinâmica de relacionamento, baseada na coisificação dos vínculos interpessoais, capaz de estabelecer valores de utilidade entre aceitar ou não as imposições sociais pelos grupos dominantes da sociedade. Para evitar o fracasso, proposto por uma composição imaginária coletiva, o sujeito se submete a mais uma forma de dominação e condescendência com os valores capitalistas: o fracasso como tabu moderno (SENNETT, 1999).

Assim, de acordo com Alves (2013, p. 130): —[...] o incremento da captura da —subjetividade do homem que trabalha pelo capital, o traço marcante de produção de mercadorias sob o capitalismo global, dilacera não apenas o corpo – cabeça, tronco e membros –, mas traz a marca da captura de sua mentel.

Para Antunes (1999), a —captura da subjetividade efetuada pela gestão e organização do trabalho toyotista integra a ofensiva para tornar a produção vinculada à demanda, a fim de atender ao mercado consumidor mais individualizado: seja o trabalho concebido em equipe e com atuação multifuncional dos trabalhadores; a operação pelo trabalhador, simultaneamente, de várias máquinas; a adoção do princípio de *just-in-time*, visando ao melhor aproveitamento do tempo de produção; a estrutura organizacional com relativa horizontalização, priorizando somente a produção; o estímulo à organização dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) para discutir trabalho e desempenho, com a finalidade de melhorar a produtividade.

O tempo livre do trabalho é tomado pelas preocupações do capital, tais como: levar atividades para fazer em casa; participar de atividades de formação e qualificação profissional; descansar para recuperar a força de trabalho ou consumir cada vez mais, a fim de promover a realização do capital, entre outras atividades. No que tange à questão do consumo, ao tornar-se refém do desejo provocado pelos objetos e imagens incitadas através de um fortíssimo aparato midiático, acentua-se a percepção do trabalho como meio de satisfazer necessidades fora dele, em uma perspectiva consumista.

Utiliza-se de todos os meios para implementar uma forma de gestão e organização do trabalho que resulte cada vez mais como uma forma de precarização do trabalho. A

novidade consiste na importância conferida à subjetividade dos trabalhadores, cuja conquista é perseguida pelo capital, a quem interessa a aceitação do *ethos* individualista e a incorporação das expectativas e sonhos de mercado. Essa ofensiva na busca da —captura da subjetividade enquanto elemento central da reestruturação produtiva, a fim de buscar a retomada da taxa de lucro, diante da crise de acumulação, envolve os conjuntos dos trabalhadores.

Assim, essa forma de gestão e organização do trabalho, em meio à crescente fragmentação sócio-histórica da classe trabalhadora, no que se refere às condições e às situações do trabalho, dificulta à classe trabalhadora reconhecer-se enquanto —classe em sil. Isto incide no fato de os trabalhadores não se reconhecerem enquanto classe e, portanto, em sua trajetória de —classe para sil, em sua subjetividade, consciência, organização e ação coletiva para além da ordem do capital, cujo trabalho alienado incide em sua saúde.

A categoria trabalho tornou-se central na humanidade após a Revolução Industrial, no capitalismo, e sua importância mostra-se crucial para compreender seus impactos sobre a subjetividade do trabalhador. A expansão do modelo capitalista, na segunda metade do século XX, implicou em um aumento progressivo do tempo e da dedicação ininterrupta ao trabalho e ao emprego, o que tem gerado consequências sobre a saúde do trabalhador. Apesar disso, os fenômenos Saúde e Trabalho nem sempre foram entendidos de forma interligada.

À medida que a sociedade ocidental, transformada pela Revolução Industrial e pelo capitalismo, se desenvolveu e fez do trabalho sua principal mercadoria e mecanismo de geração de valor, bem como alavanca para o processo de acumulação capitalista, o trabalho se impôs como categoria central e fundamental para o entendimento dessa sociedade. A relação que se estabelece entre trabalho e o processo de saúde-doença dos trabalhadores advém da compreensão da centralidade adquirida pelo trabalho no processo de humanização do homem, uma vez que é por meio do trabalho, enquanto fenômeno originário, que o homem se constitui como ser social e saindo do estágio animal. Ou seja, ocorre a transformação de uma forma de ser para outra qualitativamente distinta.

Nesse sentido, o trabalho é condição fundamental à reprodução e à sociabilidade da vida humana, sendo uma atividade orientada por um planejamento de acordo com os objetivos estabelecidos pelas necessidades, possibilidades e representações que cada um possui do mundo. Assim, o trabalho tem a potencialidade de originar a autocriação humana e a autorrealização enquanto atividade livre e criativa, uma vez que possibilita desenvolver

potencialidades, habilidades e permite fazer escolhas enquanto afirmação das individualidades e necessidades, sendo essencial à saúde.

O autor Aquino (2008) considera que a nova configuração do trabalho/emprego, que é majoritariamente reconhecida como precarizada, estaria demarcada por formas cada vez mais frágeis de inserção e permanência no mundo do trabalho. Instabilidade, flexibilidade e perda de direitos e garantias sociais apresentam-se como características marcantes desse novo cenário. A reestruturação produtiva, operada ao longo dos últimos 30 anos, tem tido repercussão na sólida estrutura do trabalho, que associou o modelo da sociedade salarial não somente a um modo de produção, mas, fundamentalmente, a um modo de proteção social.

A sociedade salarial não foi perfeita, e nela podiam ser explicitadas profundas distorções. Mas como bem pontua Antunes (1997), hoje se depara com o rápido processo de complexificação e heterogeneização que assume o mundo laboral, em que os indivíduos são obrigados a refletir sobre os efeitos mais evidentes dessa substituição por uma nova ordem social mediada pelo trabalho. Certo processo de homogeneização, que estava presente na etapa salarial, se vê substituído por uma diversificação acentuada de condições e vínculos laborais, que demanda a constituição de diferentes estratégias para compreender quem é o trabalhador dos dias atuais, e como ele vivencia essas mudanças.

A precarização do trabalho levanta aspectos diretamente atrelados ao processo de sofrimento do trabalhador contemporâneo, embora, impacte de maneira diversificada na subjetividade de cada indivíduo. Os efeitos dessa precarização têm um amplo espectro. Diretamente no âmbito da subjetividade do trabalhador, como aponta Dejours (1998), o efeito da precarização pode ser percebido através de quatro grandes movimentos:

- a) Intensificação do trabalho e aumento do sofrimento subjetivo;
- b) Inibição ou neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento, a dominação e a alienação;
- c) Transformação nas bases de resistência que, de uma perspectiva de reação coletiva, passa a implicar a negação do sofrimento alheio e um silenciar profundo sobre seu próprio sofrimento;
- d) Exacerbação do individualismo.

Nesse sentido, a presente pesquisa se propõe analisar os impactos do trabalho na subjetividade do trabalhador, enfatizando o sofrimento psíquico em decorrência dessa relação. Partiremos da análise da categoria trabalho na modernidade e de como o sofrimento psíquico se manifesta a partir da relação homem-trabalho. Posteriormente, descreveremos a aceleração

como estratégia defensiva individual no enfrentamento ao sofrimento psíquico diante da realização do trabalho.

Como referencial teórico para a presente pesquisa, utilizamos a Psicodinâmica do Trabalho e a Sociologia do Trabalho.

1 TRABALHO E SUBJETIVIDADE

1.1 O que é isto o trabalho?

O modelo capitalista, a partir do pressuposto do liberalismo de Adam Smith no século XVIII, se sustentaria a partir de três pilares: trabalho, livre comércio e inovação. Por conta disso, o trabalho seria capaz de produzir riqueza, sendo esta prosperidade resultado da produção do trabalhador e da ação do empreendedor, mediante aplicação de meios de produção. O trabalho, neste caso, seria fonte de toda a riqueza da história do homem. Como já alertava Hegel, o trabalho corresponderia a uma atividade peculiar do ser humano, e este superaria o instinto imediato do desejo animal, sendo capaz de criar produtos e ferramentas.

Neste sentido, o autor concebe o trabalho como uma manifestação dialética que se estabeleceria entre objeto e sujeito, entre o impulso cego da necessidade e a satisfação que liberaria o ser humano do círculo fechado de si mesmo, e o faria encontrar com os outros, pois: —o que o indivíduo faz para si torna-se um fazer para toda a espécie (HEGEL, 1991, p. 182). De outro modo, o homem, ao trabalhar, formaria sua consciência e, ao atender a uma necessidade determinada, acabaria satisfazendo também a demanda de outros, de maneira que sua operosidade teria um reflexo social.

Dentro deste contexto, Hegel (1971) apresentou a formação da consciência e da linguagem na sua gênese histórica, a partir de determinações materiais do trabalho, da constituição da família em torno dos bens e da materialidade da vida social. O mesmo autor informou, também, que a moderna divisão do trabalho, ao mesmo tempo em que traria benefícios (organização e riqueza), redundaria, igualmente, em malefícios que mecanizam e degradam o homem, obscurecendo a sua consciência, além de promover, de algum modo, o rompimento do nexo entre trabalho individual e seu alcance universal.

Ainda de acordo com o mesmo autor, o trabalho não seria somente uma satisfação das próprias necessidades individuais e imediatas, mas corresponderia a uma expressão de valor maior: de outro modo, nesta expressão se formaria uma consciência pessoal e social, manifestando-se o caráter público e universal do ser humano. Tal atividade, contudo, não ocorreria mecanicamente, mas seria realizada por sujeitos que, ao lidarem com a natureza, conferir-lhe-iam um significado, de maneira que —a ação cega da natureza é transformada em uma ação conforme a um fim (HEGEL, 1971, p. 126).

Diante da inércia e da indistinção existentes na natureza, o homem criaria ferramentas, meios duráveis e socialmente significativos e, através do trabalho, imprimiria

uma intencionalidade ao simples —em si da natureza. Por meio do operar humano, de fato, o indivíduo retiraria os objetos da circularidade fechada da natureza e os inseriria no mundo vivo da sua existência, no processo de subjetivação e na esfera da universalidade que só ele é capaz de desenvolver (HEGEL, 1971).

Neste caso, ainda conforme Hegel (1971), quando lasca uma pedra ou fabrica uma enxada, quando arquiteta um utensílio ou constrói uma máquina sofisticada, o ser humano sairia do movimento repetitivo da natureza e redirecionaria, alteraria, transformaria os objetos em —instrumentos, em obras tecnicamente elaboradas que se traduziriam em cultura, em elementos concretos de socialização, em materialização viva do espírito humano. Neste processo, de algum modo, para o autor, há uma transformação e humanização da natureza e, ao mesmo tempo, criação de uma história coletiva que se expressaria em linguagem, na qual a consciência se firmaria como memória.

Hegel (1971) lembra, também, que a relação do homem com a natureza nunca seria uma operação exterior, de mera apropriação e exploração, como resulta das modernas concepções que apresentam o homem como —senhor e —dominador, mas, sim, em uma atividade simbiótica e simbólica que —humanizaria e interiorizaria a natureza, que revela, educa, conscientiza, torna —cultivador o ser humano. Santos (1993) lembra, também, que a educação pelo trabalho se tornaria, assim, a mais alta expressão de cultura e de socialização do ser humano, sendo que este último se tornaria consciente da sua liberdade de criar, e buscaria o reconhecimento do outro pela linguagem e instituições sociais.

Neste caso, para o mesmo autor, ao transformar a natureza, o homem transformaria a si mesmo e, neste processo, o —eu, embrião elementar e mais pobre do ser humano, seria desenvolvido e cultivado, seria significado e construído na materialização das diversas formas que assume o trabalho, até se tornar consciência e expressão ético-política de abrangência universal. Ou seja, —o trabalho é o concreto fazer-se coisa do eu (HEGEL, 1971, p. 90). Não se trata, portanto, de mera atividade exterior, mas, principalmente, de uma elaboração, de uma explicitação da vida interior e de uma construção social.

Na medida em que lida com a natureza, com objetos e processos, o homem desenvolveria não apenas instrumentos e habilidades, mas também sua consciência, cultura, encontros e reconhecimento dos outros, construção de intersubjetividade, de linguagem e de um mundo de valores sociais: eticidade (HEGEL, 1971). Assim, se o ser humano se constrói individual e socialmente como resultado do seu próprio trabalho, significa que este, além de produtivo, igualmente teria um caráter cognitivo, cultural e social. Seria, neste caso, a expressão da autoprodução do homem e do processo da sua objetivação, em que, para Hegel

(1996, p. 60): —o homem que é racional em-si (em potência), deve realizar a produção de si pelo trabalho, pela objetivação que o leva a sair de si, de modo que possa tornar-se plenamente real (para-si)¶.

Em outras palavras, a própria construção do sujeito seria um processo crescente de concretização e universalização, fruto de trabalho árduo e doloroso de investigação e comprovação científica, e não apenas intuição e agradável diversão imaginativa. Ou melhor, o trabalho material e intelectual seria uma poderosa expressão do espírito coletivo e uma experiência educativa. Para Hegel (1996), no trabalho realizado por todos se expressaria a razão universal de um povo, e disso nasceria uma ética comunitária que se contrapõe à concepção de trabalho escravo, ou labor. O trabalho, assim, complementa o mesmo autor, deixaria de ser satisfação de uma carência para tornar-se realização de uma obra comum. Contudo, ao trazer o resgate da condição do escravo pelo trabalho, Hegel (1996) demarcaria uma mudança profunda em relação a toda uma tradição que desqualificava o trabalho na época.

Neste sentido, diversamente dos economistas que apresentavam o trabalho como algo natural e meramente acumulativo, Hegel (1971) teve o mérito de ter percebido o caráter histórico e social do trabalho, entendido aqui como desenvolvimento da consciência e —obra de todos¶ (HEGEL, 1971, p. 58). Tão decisivo para a formação de si e à construção da eticidade social que, antes mesmo de Marx, Hegel já havia percebido que a violência da dominação seria derivada do trabalho escravo ou labor, e não das condições naturais de desigualdade como queriam as teorias liberais. Para Marx, assim como em Hegel (1971), o trabalho seria a capacidade humana de criar uma nova natureza, denominada —cultural¶ ou —civilização¶. Em sua ação, o homem estabeleceria mediações para dominar e submeter a natureza, se apropriando de suas forças naturais, para que houvesse o desenvolvimento técnico e civilizacional. Através desta ação, o homem mudaria a natureza e a si mesmo, realizando-se. Neste processo, para Marx, se encontraria o sujeito, sendo o trabalho a manifestação de seu espírito.

Logo, a concepção de trabalho em Marx seria uma categoria central que explicaria o homem como ser social, independentemente do modo de produção ao qual esteja submetido. Para o mesmo autor, o homem seria o único ser com capacidade de realizar trabalho. Como em Hegel, também Marx reconheceria uma finalidade, uma teleologia no trabalho do homem, que não afetaria apenas a natureza, mas também as relações humanas. Por outro lado, Marx (2004) alerta que o trabalho pode ser alienado, capaz de mortificar o homem. Isto ocorreria, contudo, na visão do autor, no momento em que o trabalho se torna capaz de se

apropriar da subjetividade do trabalhador, ou melhor, quando o homem não se reconhece mais no produto de seu trabalho, se sentindo fora de si, subtraído dos resultados de seu trabalho.

Mas, o que seria este sujeito pelo qual o trabalho seria capaz de se apropriar? Para os antigos gregos: *hipokeímenon*; para os medievais: *sub-jectum*; e, por fim, *cogito cogitare*, para os modernos. A partir destes conceitos, quanto à modernidade, cunhada a partir deste cogito cartesiano, ou dito de outro modo, esta última época fundada através de uma metafísica da subjetividade permitirá ao homem compreender melhor a diferença existente entre concepções dos antigos e modernos, quanto ao trabalho e à técnica como instrumentos necessários para que ocorra, de algum modo, uma apropriação da subjetividade deste trabalhador.

Diante deste panorama, a partir da Reforma Protestante, uma mudança radical se estabeleceria na visão sobre o trabalho, onde este conceito assumiria uma posição de importância, que contribuiria decisivamente para uma outra subjetividade manifestada no trabalho. A ascensão do trabalho como um valor, neste caso, através de uma religião, oferecia, para Weber (1967), uma chave para a compreensão do surgimento do racionalismo ocidental.

Como bem lembra Muller (2005), Weber procuraria demonstrar que, desde o início da Reforma Protestante, assistiu-se ao nascimento de uma concepção espiritual do trabalho, bem como ao aparecimento de uma ética profissional, entendimentos que foram constituintes de um aspecto central do espírito do capitalismo, com favorecimento e desenvolvimento deste capitalismo no Ocidente. Historicamente, até então, o trabalho era visto como indispensável para a reprodução biológica e social da humanidade, no entanto, era indesejável. Sobre o trabalho pesava uma condição de castigo e anulação da individualidade das pessoas, e finaliza o mesmo autor que:

Na medida que serve a Deus [...] visto que todos devem trabalhar em nome e para a glória de Deus, eles são iguais enquanto cristãos e pessoas religiosas. [...] o trabalho se opõe ao ócio, ao repouso, ao descanso, ao *sabbat* (com Tomás de Aquino – o ficar sem fazer nada será apreciado, como tempo para vida contemplativa) (MÜLLER, 2005, p. 242).

Além disso, Martin Lutero teve uma influência decisiva na concepção do significado do trabalho. Lutero traduziu para o alemão o Novo Testamento (1522), empregando a palavra *beruf* para trabalho, em lugar de *arbeit*, em que a expressão *beruf* acentuaria mais o aspecto da vocação do que o aspecto do trabalho propriamente dito, descaracterizando, desta forma, a concepção pejorativa do trabalho como desgosto.

Ampliando o conceito de vocação, o trabalho assumiria um caráter ainda mais radical de valorização, segundo os entendimentos de Ítalo Calvino, passando mesmo a se tornar um dever. Para Calvino, —o trabalho profissional deveria formar uma muralha contra a preguiça, todos devem trabalhar – quem não trabalha não deve comer e o trabalho é um dever! (MÜLLER, 2005, p. 243-244).

Weber revela que Calvino demonstra um interesse maior do que Lutero pela vida econômica e social. Na concepção calvinista, —não somente a religião concernia a toda a vida – econômica, profissional, familiar –, mas tudo devia concorrer para a glória de Deus [...] e Calvino afirmará que dentre todas as coisas deste mundo, o trabalhador é o mais semelhante a Deus! (WILLAIME, 2005, p. 70).

A partir do que conceituava Calvino, o ócio, assim como a preguiça, não seriam desejados por Deus, e —o mais importante é que o trabalho constitui, antes de mais nada, a própria finalidade da vida (WEBER, 1967, p. 113). Somente razões imperativas, como doenças, por exemplo, poderiam impedir alguém de trabalhar, lembrando, contudo, que fazer uma opção por não trabalhar, assim como não fazer de tudo para encontrar um trabalho, seria moralmente condenável.

Ainda para Weber, a doutrina Calvinista contribuiria para o desenvolvimento do capitalismo e para a importância do trabalho na medida em que, na sua teologia – doutrina da predestinação -, desde o princípio, Deus decidiria quem, entre os crédulos, compartilharia a salvação e quem seria condenado, para o qual não restaria alternativa, a não ser travar uma luta diária para fazer jus à possível escolha de ser um dos eleitos de Deus. O mesmo autor lembra que a ética protestante proporcionou conteúdo a um espírito do capitalismo, tendo no trabalho um dos principais elementos:

[...] a avaliação religiosa do infatigável, constante e sistemático labor vocacional [trabalho profissional], como o mais alto instrumento de *ascese*, e, ao mesmo tempo, como o mais seguro meio de preservação de redenção da fé e do homem, deve ter sido presumivelmente a mais poderosa alavanca da expressão dessa concepção de vida, que aqui apontamos como *espírito do capitalismo* (WEBER, 1967, p. 123, grifo nosso).

A teoria de Weber mostrou, desta forma, que o capitalismo ensaiado pela Revolução Industrial teria, em sua base, uma concepção de trabalho vinculada ao ascetismo secular do protestantismo ou, dito de outro modo, uma concepção de trabalho que liberaria moral e eticamente os homens – os capitalistas –, permitindo aquisições de bens, obtenção de lucros, cobranças de juros e acumulação de capital. A partir desse círculo virtuoso – trabalhar,

acumular e reinvestir –, seria permitido o estabelecimento de uma harmonia social, um *ethos* que fomentaria a atividade capitalista daquela época.

Deste modo, observou-se que, de uma completa desvalorização, o trabalho assumiria, ao longo de um período da sociedade religiosa, uma mudança de sentido. Essa transformação continuaria ocorrendo até que a ideia de trabalho se tornasse referência para uma —vida virtuosal. Lembrando que, num primeiro momento, na Idade Média, o trabalho era interpretado como castigo, trazendo junto com essa representação do trabalho, uma subjetividade que representa a insignificância da condição humana. O trabalho, naquelas condições, não era fonte de afirmação pessoal, coletiva ou mesmo espiritual; não era importante e, tão pouco, valorizado. De maneira inversa, contudo, o trabalho era visto como necessidade, penitência a ser realizada; por fim, o trabalho era colocado, de algum modo, em igualdade à necessidade de sobrevivência, ou melhor, mero labor.

De certa forma efêmera, a vida seria feita de trabalho penoso e árduo, infeliz e desafortunado; além disso, diferentemente do paradigma grego, o trabalho não seria menosprezado no sentido de condição vil e execrável, como eram vistos os escravos; mas como condicionalidade para a Salvação de todos: aquele que trabalha se puniria coletivamente pela suposta grave ofensa cometida contra Deus. Aquele que está livre do trabalho penoso – como exemplo senhor feudal –, não olharia os que vivem do trabalho com desprezo, mas como contingência causal a que todos, de algum modo, foram submetidos, e que ele, por sorte e graça de Deus, está livre. Porém, a sua salvação dependeria daqueles que trabalham.

A subjetividade manifestada nessa condição de trabalho poderia ser entendida, de outro modo, como uma subjetividade resignada. Ou seja, os que trabalham carregariam um sentido de vida, mas, antes de tudo, seria uma predestinação, não haveria uma alternativa; para este caso, o trabalho se faria como chance de alcançar a glória de Deus. Contudo, diferentemente do trabalho-castigo descrito acima, o trabalho-glorificação daria, também, outro sentido a quem do trabalho necessita. Exemplo de como a fórmula *ora et labora* (reza e trabalha) seria portadora de uma subjetividade afirmativa, ou melhor, corresponderia à uma subjetividade que afirma a positividade do trabalho.

Neste caso, no trabalho haveria satisfação, não porque ele seja apazível de ser realizado, mas porque conferiria significado à insignificância terrestre: ou, dito de outro modo, seria pelo e através do trabalho custoso, sofrido, que se passaria a justificar a existência. Sendo assim, a partir da Reforma Protestante, novos aspectos subjetivos, além do significado sobre o trabalho, delinearam-se naquela sociedade religiosa e fortemente impregnada de tais preceitos. O trabalho, deste modo, se afirmaria como valor desejável,

necessário e sinal de reconhecimento, ou ainda, a afirmação da pessoa humana passaria pelo trabalho, sendo condenável a vida ociosa. Além do mais, o trabalho passaria a ser uma exigência social, na qual quem trabalha assumiria uma configuração de distinção junto aos demais.

Assim sendo, os sentidos do trabalho individual e social foram se alterando e se configurando de maneiras distintas, ocorrendo uma transformação: de uma postura resignada diante do trabalho, própria daquela sociedade religiosa, para uma postura afirmativa de glorificação pelo trabalho; até mesmo uma emancipação pelo trabalho-libertação ocorreria naquela época, no sentido de que o trabalho não seria mais fonte de vergonha, mas chave para a conquista da felicidade e pertença social; o sentido do trabalho, por fim, sempre seria socialmente construído e serviria a algo, não estando isolado ou pendurado acima de uma realidade social.

Por outro lado, Heidegger afirma que na Modernidade, o homem e a natureza passariam a ser concebidos como objetos que poderiam ser representados objetivamente e passíveis de explicação. Entendido de outra maneira, entre os antigos, se poderia descrever ou dizer como algo se apresenta —como ele é, mas nunca —o que ele é. A Modernidade seria cunhada a partir de concepções: científica, técnica como máquina, estética como arte e cultura como ação humana. O desencantamento do mundo, usando uma terminologia weberiana, lembra Heidegger, estaria fundamentada a partir de uma concepção específica de —entell, e não de —serl.

Deste modo, segundo os modernos, com a emergência do cálculo, planejamento e disciplina, seria possível dizer, desvelar, abrir as pregas, ultrapassar a mera descrição do —entell ou, dito de outra forma, saber como as coisas são, para explicitar pornograficamente o —serl das coisas, em sua mais íntima essência. Contudo, Marx chamou a atenção dizendo que seria neste estranhamento ou desnudamento, que a Modernidade produziria sua riqueza, se apropriando da subjetividade dos seus verdadeiros produtores, os trabalhadores, sendo atribuído a estes operários um valor de troca (trabalho abstrato) em detrimento de um valor de uso (trabalho concreto).

Neste caso, torna-se importante explicar que o caráter útil do trabalho, ou seu valor de uso, se efetivaria, de algum modo, através do trabalho concreto que corresponderia ao dispêndio da força humana para a produção de objetos, com a finalidade de necessidades físicas e intelectuais. Por outro lado, o trabalho abstrato não apareceria ao final de um processo de trabalho, pois ele estaria na mercadoria, no seu valor de troca, tendo como referência a dissolução abstrata de seu trabalho em mercadoria. A partir desta relação,

Antunes (1997) afirma que o trabalhador assalariado estaria sendo usado pelo capital e se tornaria mercadoria ao vender a sua força de trabalho.

No entanto, a abordagem marxista compreenderia o homem pela sua ação concreta no mundo, desenvolvendo-se nas suas relações e no seu trabalho. Ou ainda, seria pelo trabalho que a subjetividade do homem se constituiria e se desenvolveria firmemente, num processo de autocriação de si e ampliação. De algum modo, se deveria compreender que o homem possui, de um jeito ou de outro, capacidade de realizar-se como ser livre e universal ao efetivar-se no curso da sua história ou, igualmente, ainda, dar novos rumos à sua existência.

De modo geral, ainda na visão marxista, o homem estaria em um constante processo de autoconstrução, tanto em sua dimensão subjetiva quanto intersubjetiva, possibilitando sua atividade essencial: o trabalho. De um modo, a partir do trabalho realizado e definido aqui como vital, o homem objetivaria o seu espírito no mundo e o materializaria em objetos, resultando, com isso, nos bens materiais indispensáveis à existência, bem como toda a riqueza social que seria —o trabalho que se fixou num objeto, fez-se coisa, é a objetivação do trabalho.‖ (MARX, 2004, p. 80).

O homem modificaria, de igual maneira, a realidade natural de seu entorno. Ou melhor, ao transformá-la, criaria uma nova realidade, produzindo feixes de relações sociais. Lembrando, contudo, que através destas afinidades com a natureza e com os demais homens, mediada pelo trabalho e a técnica, o ser humano construiria sociedades, reconfiguraria a história e, ao mesmo tempo, moldaria a sua essência e constituiria a sua própria subjetividade. Desta forma, a atividade produtiva humana possuiria um diferencial, ou ainda, envolveria uma consciência, um anseio, além de um determinado comportamento próprio de seu gênero.

Assim, Marx deixa claro que o homem, ao trabalhar, não realizaria uma mera atividade animal, instintiva, para atender apenas suas obrigações imediatas. Para além disso, o homem também produziria racionalmente, ou seja, pensaria, planejaria e imprimiria sentido. Deste modo, a atividade vital consciente seria uma característica da espécie humana, sendo esta capacidade o que diferenciaria a atividade produtiva humana da mera atividade animal, ou ainda, enquanto este último produziria pelo instinto, o homem produziria universalmente. Por conta disso, Marx (2004, p. 85, grifo nosso) afirmou que:

É verdade que também o animal produz. Constrói para si um ninho, habitações, como a abelha, castor, formiga etc. No entanto, produz apenas aquilo de que necessita imediatamente para si ou sua cria; produz *unilateral [mente]*, enquanto o homem produz *universal [mente]*; o animal produz apenas sob o domínio da carência física imediata, enquanto o homem produz *mesmo livre da carência física*,

e só produz, primeira e verdadeiramente, na [sua] *liberdade* [com relação] a ela; [...] O animal forma apenas segundo a medida e a carência da *species* à qual pertence, enquanto o homem sabe produzir segundo *a medida de qualquer species*, e sabe considerar, por toda a parte, a medida inerente ao objeto; o homem também forma, por isso, segundo as *leis da beleza*.

Sendo assim, —quando se fala do trabalho, está-se tratando, imediatamente, do próprio homem (MARX, 2004, p. 89), ou seja, do seu ser próprio. De algum modo, para Marx, o mundo e o homem seriam seres históricos, produtos da indústria, do trabalho social, que se modificariam de acordo com suas necessidades em cada época histórica, ou ainda, seria uma atividade sensível dos homens, um contínuo ato de trabalhar que, de certa forma, supriria suas carências e criaria permanentemente o mundo. Contudo, Marx, para além de uma análise antropológica do trabalho, analisaria individualmente aquele que estaria determinado pela propriedade privada.

Marx chama atenção para o modo de produção, que teria como base a existência da propriedade privada, ou seja, o trabalho perderia a sua condição fundamental de ser atividade vital humana e se tornaria uma atividade estranhada, que conduziria o homem, de jeito ou outro, à perda de sua essência ao se objetivar nos produtos do trabalho. Desta maneira, o trabalho apareceria em sua forma —negativa, como um momento constitutivo do capitalismo, no qual o homem trabalharia não para se realizar ou para se efetivar como ser livre e criativo, mas para satisfazer, de certo modo, os interesses do capital e as necessidades imediatas daquele que trabalha (comer, beber, agasalhar-se etc.).

Por conta disso, a propriedade privada instituiria, historicamente, a separação entre trabalho e capital, ou melhor, entre produtores e produtos, entre —essência subjetiva da propriedade e sua —essência objetiva, o que originaria todo um processo de —perda-de-si do homem. A partir deste contexto, o trabalhador se tornaria uma mercadoria miserável, e essa miséria aumentaria na mesma proporção da grandeza de sua produção. Tornando mais claro esse entendimento, quanto mais o homem produzisse, mais negativo se tornaria o trabalho: —a interconexão essencial entre a propriedade privada, a ganância, a separação de trabalho, capital e propriedade da terra, de troca e concorrência etc., de todo esse estranhamento com o sistema do dinheiro. (MARX, 2004, p. 80).

Neste sentido, Marx partiria de um fato concreto, de certa forma determinado, ou ainda, de uma situação econômica que foi presente na época: a miséria real do trabalhador em sua existência individual e coletiva, desvelando, a partir daí, como seria a verdade por trás de um sistema produtor de mercadorias: —o trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se

torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria.‖ (MARX, 2004, p. 80). Uma consequência imediata dessa situação, lembra Marx, foi que houve uma —superavaliação‖ do mundo das coisas em detrimento de uma valorização do ser humano.

Em outras palavras, esse seria um processo de estranhamento humano que ocorreria no produto do seu trabalho, na própria atividade que seria desempenhada, no ser —genérico‖ do homem, além desse processo de estranhamento influenciar na relação com outros seres humanos. De algum modo, os produtos da atividade humana adquiririam autonomia e o objeto que o trabalhador produz surgiria diante dele como um ser estranho, hostil, com um poder independente, desconhecido, gerando uma desrealização do trabalhador. Ao enxergar de outra maneira, haveria uma perda dos objetos, do mundo material e, portanto, uma servidão total ao mundo das coisas, que se resumiria como Marx chama bem atenção: de uma —existência estranhada‖.

A efetivação do trabalho tanto aparece como desefetivação que o trabalhador é desefetivado até morrer de fome. A objetivação tanto aparece como perda do objeto que o trabalhador é despojado dos objetos mais necessários não somente à vida, mas também dos objetos do trabalho. [...] A apropriação do objeto tanto aparece como estranhamento (*Entfremdung*) que, quanto mais objetos o trabalhador produz, tanto menos pode possuir e tanto mais fica sob o domínio do seu produto, do capital (MARX, 2004, p. 80-81).

O trabalho humano, que deveria criar um mundo de bem-estar para os indivíduos, criaria, na verdade, uma realidade de sofrimento e miséria. Ou seja, quanto mais o trabalhador poria de si nos objetos que criaria, mais este se tornaria estranho ou, ainda, quanto mais trabalharia, mais poderoso se tornaria este mundo estranhado frente a ele. Para o trabalhador, só restaria, por assim dizer, a pobreza, exterior e interior; de um jeito ou outro, cada vez mais sua condição humana pertenceria menos a si.

Contudo, Marx lembra que o estranhamento humano no produto do seu trabalho apenas refletiria outra forma anterior de estranhamento, aquela no próprio ato da produção. Na verdade, isso significaria que o produto do trabalho seria uma síntese do ato da produção. —No estranhamento do objeto do trabalho resume-se somente o estranhamento, a exteriorização na atividade do trabalho mesmo.‖ (MARX, 2004, p. 82). Uma segunda determinação, portanto, seria que o trabalho se tornaria uma atividade de mortificação, de um auto-sacrifício do homem. De igual forma, a atividade vital surgiria como o trabalho de um outro, para um indivíduo diferente, causando a perda de si do trabalhador, ou melhor, a perda de seu auto estranhamento.

[...] o trabalho é *externo (äusserlich)* ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua *physis* e arruína o seu espírito. O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si [quando] fora do trabalho e fora de si [quando] no trabalho. Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa. O seu trabalho não é, portanto voluntário, mas forçado, *trabalho obrigatório*. O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um *meio* para satisfazer necessidades fora dele. Sua estranheza (*Fremdheit*) evidencia-se aqui [de forma] tão pura que, tão logo inexista coerção física ou outra qualquer, foge-se do trabalho como de uma peste (MARX, 2004, p. 82-83, grifo nosso).

Para Marx (2004), a determinação objetiva do homem se expressaria: 1) nas forças naturais, objetivas, forças vitais: tais forças seriam pulsões, as possibilidades e capacidades que o homem possuiria para superar qualquer determinidade; 2) no sofrimento, na dependência, na limitação diante da realidade. Isso porque os objetos do seu desejo, os objetos essenciais, que confirmam sua existência, lhes seriam exteriores:

Que o homem é um ser *corpóreo*, dotado de forças naturais, vivo, efetivo, objetivo, sensível significa que ele tem *objetos efetivos, sensíveis* como objeto de seu ser, de sua manifestação de vida (*Lebensäusserung*), ou que ele pode somente *manifestar (äussern)* sua vida em objetos sensíveis efetivos (*wirkliche sinnliche Gegenstände*). É idêntico: *ser (Sein)* objetivo, natural, sensível e ao mesmo tempo ter fora de si objeto, natureza, sentido, ou ser objeto mesmo, natureza, sentido para um terceiro (MARX, 2004, p. 127, grifo nosso).

De qualquer forma, os bens produzidos seriam apropriados e restaria ao trabalhador a alienação e a apropriação da subjetividade do trabalhador. Mas, o que seria isto, a apropriação? Sabe-se que o termo apropriar (*Ereignis*), para Heidegger, significa um ser próprio. Seria importante ressaltar que Heidegger interpreta a subjetividade como um ser próprio absoluto. Ou ainda, o absoluto que se apresenta como ser próprio na subjetividade. Hegel, no entanto, adverte que Descartes gritou —terra à vista!. Mas, para Heidegger, seria o próprio Hegel quem tomaria posse dessa Terra, se apropriando do que seria o —ser próprio! da Modernidade, ou seja, a —subjetividade absolutal. Ou seja, como ele bem pontua: —Aqui já podemos sentir em casa e gritar, como o navegante depois de uma larga e penosa travessia por mares turbulentos: – Terra! Com Descartes começa a cultura dos tempos modernos, o pensamento da filosofia moderna, depois de ter andando por muito tempo em outros caminhos! (HEGEL, 1986, p. 120).

No entanto, se por um lado a subjetividade se fortaleceria e ganharia força na Modernidade, a objetividade se tornaria cada vez mais um imperativo, e seria através do trabalho e da técnica, ou ainda, do trabalho-técnico, que ocorreria o domínio absoluto sobre o

que, se pode dizer, do —ser próprio da natureza‖ e do —homem‖. Ou ainda, a partir dessa intensificação do trabalho e técnica, o controle se faria cada vez mais presente, indo para além do controle físico, passando, igualmente, a se apropriar da subjetividade do trabalhador, como bem alerta Marx.

Desta maneira, o próprio ser humano seria jogado para dentro deste projeto técnico de controle e domínio das coisas, disponível para ser encomendado e usado, de um jeito ou de outro, com uma máxima eficiência. Além disso, o homem estaria aprisionado a esse universo técnico. Heidegger (1989) mostra como o ser se daria, então, nos moldes dessa técnica moderna, e quais armadilhas essa forma de conceber a realidade armaria o homem, sendo capazes de manter todos cegos, de algum modo, a essa essência da técnica moderna.

Lembrando, contudo, que técnica não seria a mesma coisa que sua essência, e que esta, de modo algum, seria algo técnico. Heidegger compreende técnica não como um instrumento ou atividade humana, mas um modo de desvelar os entes como uma reserva disponível. Ou seja, a essência da técnica seria o que Heidegger chama de *Gestell*: uma interpelação ou observação produtora que coloca o homem a desvelar o real como fundo de reserva no modo do encomendar, assim, permanecendo condenado a uma vontade do cultivo do que seria calculável em sua facticidade.

A partir disso, seria possível, de algum modo, libertar-se da técnica? Heidegger resgata o significado do conceito original da técnica como *techné*, mostrando como a técnica antiga se mantinha obediente, de um jeito ou de outro, às sugestões da natureza, sem agredir-la, ou ainda, uma produção não exploradora, em que permite às coisas serem, de alguma maneira, um acordo com suas possibilidades. Precisamente, a técnica seria o fenômeno que expressa o plano, o modo de ser do homem no mundo.

A técnica moderna instrumental, que daria ao mundo essa forma de sistematização da realidade, corresponde ao —dar-se do ser‖. Ou melhor, o —ser do ente‖ seria reduzido a uma instrumentalidade e a um controle técnico. Entendido de outra maneira, nada escaparia ao controle técnico e nada mais se admitiria como oculto. O homem, neste caso, só poderia libertar-se do controle da técnica em outro modo de produção. A tecnificação do mundo seria, assim, uma realização concreta do entendimento de que o homem, a partir de seu desenvolvimento racional, refletiria o —ser das coisas‖ como algo dependente dele próprio, e que a ele se reduziria.

Deste modo, como um produto técnico, o mundo seria de alguma forma, no seu próprio ser, produto do homem, bem como a instrumentalidade se apresenta como o —ser das coisas‖. O paradigma tecnológico incorporaria e promoveria, assim, o entendimento

tecnológico do ser. Heidegger, neste caso, aponta os aspectos peculiares de entendimento tecnológico e absolutizável do —ser do entel e as formas de —como se daria|| este processo de abandono de um pelo outro. Contudo, o encantamento e fascínio do homem em relação às suas realizações e a condições técnicas de poder compreender os entes a partir de sua simples presença, além dos progressos alcançados pela humanidade, cegariam o homem à sua própria condição de ser, inibindo sua capacidade de reflexão e abertura ao verdadeiro do ser.

Em decorrência disto, o homem pensaria que tudo pode, faz ou é manipulável. —É um sinal deste encantamento, que em consequência impele tudo ao cálculo, utilização, cultivo, manejabilidade e regulação.|| (HEIDEGGER, 1989, p. 124). A técnica assumiria, deste modo, seu pleno domínio no mandar fazer, e a atividade humana só seria possível em virtude de uma maquinação. Ou ainda, se poderia caracterizar a ciência moderna como uma aprendizagem de dominação da natureza. Pela ciência, o homem poderia, desta maneira, ser criador de um mundo que estivesse totalmente sob seu domínio e controle.

Na atividade científica, por fim, se manifestaria uma vontade de dominar. O homem moderno, de certa forma, na sua atividade científica, tomaria a realidade e submeteria a mesma a projetos de medidas e cálculos. De outro modo, a dominação calculadora do mundo se desdobraria em exploração e desgaste da natureza por intermédio de uma intervenção tecnológico-operatória, enquanto movimento de objetificação, exploração e consumo devastadores que se atualizariam constantemente. No entanto, a causa da ciência e de tudo o que aconteceria no mundo da técnica não estaria na matéria, nem no desejo de conhecer os mistérios ocultos da natureza, mas sim, em uma —vontade de poder||.

De outra maneira, o foco fundamental sobre a técnica se centraria não no ato de fazer propriamente dito, mas no que regeria o fazer, ou melhor, numa essência da técnica. Essa regência não proveria do homem e de suas vontades, pois o homem é regido – e só seria homem, na medida em que, se daria essa regência –, pelo destino do desencobrimento. A técnica seria, assim, um modo do desencobrimento, seria um —fazer vir||. —O desencobrimento que domina a técnica moderna, possui, como característica, o pôr, no sentido de explorar.|| (HEIDEGGER, 2002, p. 20).

1.2 Subjetividade e vontade de poder

Neste ponto é preciso indagar sobre a questão que sustenta a tradição filosófica ocidental na modernidade: o que é um ente? É importante deixar claro de que, entre os antigos, a pergunta central da Filosofia era: o que é a essência do ser? Diferentemente, na

modernidade, a pergunta que se impõe é pelo ser do ente, não a essência do ser. A subjetividade é um ente que se constitui no mundo através do trabalho, um *dasein* (ser aí). Logo: o que é isto, a subjetividade?

A pergunta —o que é o ente?‖ procura pelo ser do ente. Para Nietzsche, todo ser é um devir. Todavia, esse devir tem o caráter da ação e da atividade do querer. Em sua essência, porém, a vontade é vontade de poder. Essa expressão nomeia aquilo que Nietzsche pensa quando apresenta a pergunta diretriz da filosofia (HEIDEGGER, 2007, p. 8).

A vontade de poder é a expressão do ser de qualquer ente que se apresenta no real. Logo, é imprescindível que se pergunte: o que é isto, a vontade de poder? —A expressão ‘vontade de poder’ denomina o caráter fundamental do ente; todo ente que é, na medida em que é, é: vontade de poder [...] o que é e como é a própria vontade de poder? Resposta: o eterno retorno do mesmo‖. (HEIDEGGER, 2007, p. 19).

Enfim, o que é isto: o eterno retorno?

O mais pesado dos pesos. — E se um dia ou uma noite um demônio se seguisse em tua suprema solidão e te dissesse: —*Esta vida, assim como tu vives atualmente, tal como a viveste, vai ser necessário que a revivas mais uma vez e inúmeras vezes; e não haverá nela nada de novo, pelo contrário! a mesma e o menor prazer, o menor pensamento e o menor suspiro, o que há de infinitamente grande e de infinitamente pequeno em tua vida retornará, e tudo retornará na mesma ordem [...]*. Não te jogarias no chão, rangendo os dentes e amaldiçoando esse demônio que assim falasse? Ou talvez já viveste um instante bastante prodigioso para lhe responder: —*Tu és um deus e nunca ouvi coisa tão divina!*‖ Se esse pensamento te dominasse, tal como és, te transformaria talvez, mas talvez te aniquilaria; a esta pergunta pesaria sobre todas as tuas ações com o peso mais pesado! E então, como te seria necessário amar a vida e amar a ti mesmo para *não desejar mais outra coisa* que essa suprema e eterna confirmação, esse eterno e supremo selo! (NIETZSCHE, 2002a, p. 201-202, grifo do autor).

Qual a finalidade do eterno retorno do mesmo? Quando associado à vontade de poder, tem como principal tarefa superar qualquer forma de captura, alienação ou desencantamento do mundo, por assim dizer: o niilismo: —O niilismo está diante da porta: de onde nos chega esse mais estranho e mais ameaçador de todos os hóspedes?‖ (NIETZSCHE, 2002b, p. 47). E este imperativo, esta exigência ética, que após a morte de Deus faria o homem superar o ressentimento, a fraqueza, a tragicidade da vida, e sua eterna repetição, seja de qualquer dor e sofrimento, alienação ou mais intenso prazer. Quando a vontade de poder não se expressa, tendo como princípio ético o eterno retorno, o homem adoece, se aliena, se deixa ser capturado, em outras palavras: se torna inautêntico.

Esta é a consequência do niilismo, que é o princípio fundamental da civilização ocidental, em especial, da modernidade. Este consiste na desvalorização do sagrado, no caso

em questão, do trabalho. Mas o niilismo e o desencantamento do mundo atingem todas as esferas da vida humana, que desde Platão, passando pela antiguidade tardia e no interior do cristianismo, perde sua força impositiva e atinge seu auge no século XIX. O niilismo leva ao abismo que acusa sistematicamente os outros, a existência, e a si mesmo. Cria um mundo de ficções que transformam a vida em um inferno. Ver o trabalho como fonte de tortura e sofrimento, perdendo a crença no mesmo, é um dos sintomas evidentes do niilismo e decadência da civilização ocidental no século XIX. No entanto, se a subjetividade é um ente, e este é vontade de poder, é preciso compreender a natureza deste conceito:

De acordo com a representação usual, a vontade é tomada como uma faculdade da alma. O que a vontade é determina-se a partir da essência da alma, da alma trata a psicologia. A Alma designa um ente particular em contraposição ao corpo e ao espírito. Se para Nietzsche a vontade determina o ser de todo e qualquer ente, então não é a vontade que é algo psíquico, mas a alma (psique) que é algo volitivo. Mas também o corpo e o espírito são vontade, uma vez que algo desse gênero —él (HEIDEGGER, 2007, p. 36).

Vontade é vontade de poder, e a essência da vontade é o poder: —vontade de poder é, então, vontade de vontade, ou seja, querer é: querer a si mesmoll (HEIDEGGER, 2007, p. 35). Ou, ainda:

Em sua obra mais profunda, no tratado Sobre a essência da liberdade humana, publicado em 1809, Schelling escreveu o seguinte: —Não há em última e elevada instância nenhum outro ser senão o querer. O querer é o ser originário!l. (I, VII, 350). E Hegel concebeu em sua Fenomenologia do Espírito (1807) a essência do ser como saber, mas o saber como sendo essencialmente idêntico ao querer (HEIDEGGER, 2007, p. 33-34).

É importante ressaltar a diferença entre o querer e o desejar. O primeiro aspira algo, e para isto é preciso agir; o segundo espera que algo aconteça para que ele realize seu desejo, sem que haja o menor esforço possível. Querer significa comandar, uma ação direcionada para se alcançar um objetivo específico: —Querer não é absolutamente desejar, mas querer é: colocar-se sobre o próprio comando. Querer é a decisão do comandar-se que em si mesmo já é uma execução desse comando [...] com aquele direcionar-se para algoll. (HEIDEGGER, 2007, p. 38). Logo, se a subjetividade é um ente, e este se funda no querer, e não no mero desejo que ainda não quer, mas apenas espera, toda subjetividade é uma vontade de poder, um afeto, um comando, que empodera, que aspira um auto-assenhramento de si e para si:

A vontade é decisão para si – é sempre: querer para além de si [...] o querer é lançado para além de si reside o ser-senhor sobre [...], o exercer poder sobre o que é

aberto no querer e é fixado nele, na decisão como algo apreendido. O querer mesmo é o assenhramento sobre [...] que se estende para além de si; querer é um si mesmo poder. E poder é o querer que é constante de si. Vontade é poder e poder é vontade (HEIDEGGER, 2007, p. 39).

Segundo Heidegger, Nietzsche indica que a vontade é uma forma de afeto: —Minha teoria seria a seguinte: - a vontade de poder é a forma primitiva do afeto, todos os outros afetos não passam de configurações suas. (HEIDEGGER, 2007, p. 40). Logo, a subjetividade é um afeto, uma configuração da vontade de poder. Mas se a vontade é um afeto, qual a diferença entre a vontade de poder de outro afeto, como a ira? A resposta a este questionamento está basicamente na capacidade de reflexão daquele que foi acometido pela vontade, do outro que foi tomado subitamente de assalto pela ira.

Ou seja, no primeiro caso, o homem é senhor de si; no segundo, ele perde a capacidade de se assenhorar. A mesma diferenciação ocorre quando se analisa conceitualmente a ira do ódio, ou alegria e amor. A ira tem a capacidade de perda da reflexão daquele que é surpreendido por este afeto. Mas, aquele que é acometido pelo ódio não perde sua capacidade de planejamento e reflexão. Por outro lado, quem se enamora é assaltado por um sentimento cego. Ao contrário do amor, que é clarividente:

O homem irado perde a capacidade de reflexão. O homem tomado pelo ódio tem o poder de meditação e de reflexão aumentados até a mais fina maldade. O ódio nunca é cego, mas clarividente, somente a ira é cega. O amor nunca é cego, mas clarividente; somente o estado daquele que está enamorado é cego, fugidio e brusco, um afeto e não uma paixão (HEIDEGGER, 2007, p. 45).

Fica claro que a diferença está entre um afeto que cega, e outro, que assenhora, denominado por paixão: —Afeto: o acometimento que nos agita cegamente. Paixão: a expansão clarividente e reunidora do campo de vinculação ao ente. (HEIDEGGER, 2007, p. 45). Sendo assim, a paixão é um afeto que se expressa como vontade de poder, um querer-para-além-de-si-mesmo, que se mostra como subjetividade. É a partir deste momento que a Modernidade pode ser compreendida como uma doutrina da vontade que se expressa no trabalho realizado pelo seu querer, um desejo que aspira ou um apetite ou inclinação, ou melhor, um ímpeto do espírito que se expande. Esta aspiração não é cega. Ela se mostra como ideia, representação, um querer que se apresenta como dever, que o trabalho do espírito executa e se expressa no processo de racionalização e desencantamento no mundo.

Se se compreende por uma interpretação idealista da vontade toda e qualquer concepção que acentua em geral a representação, o pensamento, o saber, o conceito como essencialmente pertinente à vontade então certamente a interpretação aristotélica da vontade é idealista [...] na idade média, São Tomás de Aquino tende

para uma interpretação da vontade assim erigida, apenas de a questão não estar decidida nele de maneira tão inequívoca [...] para Leibniz, o *agere*, o agir, é ao mesmo tempo a perceptivo e o *appetitus*, perceptio é idéia, representação. Para Kant, a vontade é aquela faculdade de desejar que atua segundo conceitos, isto é, de um modo tal que aquilo mesmo que é querido é aí determinante para ação como algo representado em geral. [...] Do mesmo modo, são idealistas as concepções de Leibniz e de Kant, e então, também a concepção de Nietzsche (HEIDEGGER, 2007, p. 52-53).

Este é o longo processo racionalizante da Modernidade que se inicia no idealismo alemão, assumindo a definição de vontade de Aristóteles, se metamorfoseando em Kant, Schelling e Hegel, até Nietzsche. A prova desta afirmação, segundo Heidegger, está quando Nietzsche afirma:

Assim como o sentir, e, em verdade, o sentir multifacetado, precisa ser reconhecido como um ingrediente da vontade, o pensamento precisa ser reconhecido em segundo momento: em todo ato de vontade há um pensamento que comanda. E não se deve acreditar na possibilidade de cindir esse pensamento do querer, como se a vontade então restasse [...] Querer é comandar: porém comandar é um determinado afeto (esse afeto é uma repentina explosão de força – tenso, claro, visar exclusivamente uma coisa, a convicção mais íntima possível de sua superioridade, certeza de que é obedecido) (HEIDEGGER, 2007, p. 53-54).

Em suma, querer é querer sempre mais, ser mais forte, não apenas como instinto de autoconservação, mas também de afirmação, de produção, criação, de um fazer para o alto, transformação, sendo o trabalho a expressão que promove o criar. E para assumir o trabalho como criação é preciso ter a dor e o sofrimento como mote que envolve o ato de criar: —Por isso, toda criação envolve, essencialmente, a necessidade de destruir [...] o nulo é constitutivo da essência do ser. Não como mero nada vazio, mas como o ‘_não’ que dota o poderl. (HEIDEGGER, 2007, p. 56-57). É no idealismo alemão, com Hegel e Schelling, que se expressa com força este argumento ao deixar claro o —poder descomunal do negativol, ou ainda, quando Schelling afirma o mal como parte integrante do ser.

Segundo Heidegger, Nietzsche adverte que:

A significação da filosofia alemã (Hegel): elaborar um panteísmo no qual o mal, o erro e a dor não sejam experimentados como argumentos contra a divindade. Essa iniciativa grandiosa foi subvertida pelos poderes existentes (estado etc), como se com isso se sancionasse a racionalidade do que está agora dominando (HEIDEGGER, 2007, p. 57).

Desta forma, a vontade é o elemento fundador do idealismo alemão, e sua influência se estende até Nietzsche, que concluiu o longo trajeto da metafísica da subjetividade na Modernidade, sendo aquele que lança as bases da tecnociência, em especial do trabalho técnico. A vontade de potência se apresenta como o cogito cartesiano no início da

Modernidade, e atinge o seu auge no homem técnico, que trabalha e cria a partir da tecnociência, abrindo caminho para o *Gestell*, um dispositivo, uma rede que captura a subjetividade, aniquilando-a.

Parece que a metafísica se expressa como destino na civilização ocidental, um modo de ser do homem no ocidente. Logo, ser sujeito implica dizer que é alguém que existe e se pergunta pelo seu existir, mesmo sendo um ente como qualquer outro ente na natureza, o sujeito se pergunta pelo seu mundo e sua essência. Isto só é possível por sua capacidade de prever e compreender, ou ainda, antever a verdade do ser, e por isto o homem é fatalmente metafísico. O trabalho e a técnica, ou ainda, o trabalho técnico apresenta uma lógica semelhante com a metafísica que busca antever, prever a realidade e a verdade do ser e dos entes, fabricando, produzindo, através do cálculo, método, eficiência e precisão. Segundo Heidegger:

A essência da técnica moderna se mostra no que chamamos de *Gestell*. [...] *Gestell* é a força de reunião daquele —porl que im-põe ao homem des-cobrir o real, como disponibilidade, segundo o modo da dis-posição. [...] *Gestell* denomina, portanto, o tipo de desencobrimento que rege a técnica moderna, mas que em si mesmo, não é nada técnico (HEIDEGGER, 2002, p. 25-27).

A realidade produzida pelo trabalho e a técnica é a representação da verdade, ou um modo do Ser, capturado em sua subjetividade por um dispositivo, um *Gestell*.

1.3 A subjetividade e o *Gestell*

É importante neste momento, compreender o papel do conceito de *Gestell* (dispositivo) e sua relação com a subjetividade na Modernidade. Para Agamben (2014, p. 25), todo dispositivo é composto por —discursos, instituições, edifícios, leis, medidas de polícia, proposições filosóficas etc. [...] a rede que se estabelece entre esses elementos [...] o dispositivo tem sempre uma função estratégica concreta e se inscreve sempre numa relação de poder [...]. A história do conceito de dispositivo tem sua origem no termo *positivité*, presente no terceiro capítulo do ensaio de Jean Hyppolite, —Razão e História: As idéias de positividade e destinol, especialmente na obra —A positividade da religião cristã. Segundo Agamben (2014, p. 27):

—Destinol e —positividadel são dois conceitos-chave do pensamento hegeliano. Em particular, o termo —positividadel tem em Hegel o seu lugar próprio na oposição entre —religião naturall e —religião positival. Enquanto a religião natural diz respeito à imediata e geral relação da razão humana com o divino, a religião positiva ou histórica compreende o conjunto de crenças, das regras e dos ritos que numa

determinada sociedade e num determinado momento histórico são impostos aos indivíduos pelo exterior. —Uma religião positiva escreve Hegel em uma passagem que Hyppolite cita, —implica sentimentos que vem impressos nas almas por meio de uma coerção e comportamentos que são o resultado de uma relação de comando e obediência e que são cumpridos sem um interesse indireto.

Por isso, o termo dispositivo está intimamente ligado ao conceito de positividade, estando entrelaçado a um passado teológico, na qual o termo positividade, bem como o conceito de dispositivo, remete à atividade proveniente de uma coerção externa, sem nenhum último fundamento, implicando a administração das diversas subjetividades existentes que, da mesma forma, segundo Agamben (2014, p. 37, grifo nosso), se entrecruza:

Com a *Gestell* do ultimo Heidegger, cuja etimologia é análoga aquela da dis-positio, dis-ponere (o alemão *stellen* corresponde ao latim *ponere*). Quando Heidegger em *Die Technik und die Kehre* (A técnica e a volta), escreve que *Ge-stell* significa comumente —aparato (Gerat), mas que ele entende com este termo —o recolher-se daquele (dis) por (stellen), que (dis) põe do homem, isto é, exige dele o desvelamento do real sobre o modo do ordenar (bestellen), a proximidade deste termo com o dispositivo dos teólogos [...] é evidente.

Logo, segundo Agamben (2014, p. 39-40), diante deste cenário pode-se dizer que existem: —dois grandes grupos ou classes: de um lado, os seres vivos (ou, as substâncias) e, de outro, os dispositivos em que estes são incessantemente capturados [...] chamo sujeito o que resulta da relação e, por assim dizer, do corpo a corpo entre os vivos e os dispositivos. Desta forma, conclui-se que pode ser considerado dispositivo, de acordo com Agamben (2014, p. 39), —qualquer coisa que tenha a capacidade de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar e assegurar os gestos, as condutas, as opiniões e os discursos dos seres vivos, sejam estes os manicômios, escolas, prisões, fábricas, disciplinas, legislações, linguagens, escritas, escrituras, literaturas, filosofias, computadores, celulares etc.

Todo e qualquer dispositivo tem como principal função descobrir, desvelar, antecipar os entes, porque não dizer, profanar? No contemporâneo, a proliferação de dispositivos é enorme, não havendo um momento único onde o ser humano, no atual estágio do desenvolvimento social, não esteja capturado por um dispositivo. A problemática atual é que, com a proliferação dos diversos dispositivos, sejam eles as diversas práticas e discursos, saberes ou exercícios, desde que sejam dessubjetivados ou assujeitados, não estão dando lugar a um novo sujeito:

Mas o que acontece agora é que processos de subjetivação e processos de dessubjetivação parecem tornar-se reciprocamente indiferentes e não dão lugar a recomposição de um novo sujeito, a não ser de forma larvar e, por assim dizer, espectral. Na não-verdade do sujeito não há mais de modo algum a sua verdade. Aquele que se deixa capturar no dispositivo —telefone celular, qualquer que seja a

intensidade do desejo que o impulsionou, não adquire, por isso, uma nova subjetividade, mas somente um número pelo qual pode ser, eventualmente, controlado, o espectador que passa as suas noites diante da televisão recebe em troca da sua dessubjetivação apenas a máscara frustrante do *zappeur* ou a inclusão no cálculo de um índice de audiência (AGAMBEN, 2014, p. 48).

A consequência deste processo é um cenário desolador e desértico, gerado pelas dessubjetivações, perdendo a total capacidade de subjetivação real em uma sociedade que pode ser chamada de democrática e pós-industrial:

O problema da profanação dos dispositivos – isto é, da restituição ao uso comum daquilo que foi capturado e separado nesses – é, por isso, tanto mais urgente. Ele não se deixará colocar corretamente se aqueles que dele se encarregam não estiverem em condições de intervir sobre os processos de subjetivação, assim como sobre os dispositivos, para levar a luz aquele Ingovernável, que é o início e, ao mesmo tempo, o ponto de fuga de toda política (AGAMBEN, 2014, p. 51).

Trata-se da necessidade de diferenciar a natureza linear do conceito, de outras possibilidades de interpretação que podem levar a transgredir as próprias conclusões inerentes ao conceito. Propõe um elemento ingovernável, incontrollável capaz de profanar o espetáculo estabelecido como dispositivo de controle e revelar o tempo de um contra dispositivo.

1.4 Violência, sofrimento e sacrifício

Labor, sacrifício e violência podem estar entrelaçados, bem como violência e cultura se mistura na história humana. Para que a violência seja controlada e apaziguada no ambiente de trabalho, é preciso considerar o exemplo fornecido pelas antigas religiões, com seus ritos sacrificiais. Enfim, é preciso sacralizar o indivíduo que sofre e admitir que o sofrimento é inerente à vida: —é criminoso matar a vítima, pois ela é sagrada... Mas a vítima não seria sagrada se não fosse mortal (GIRARD, 2008, p. 11). O sofrimento causado pelo labor precisa ser sublimado, redirecionado, reescrito, reelaborado: —Podemos pensar, por exemplo, que a imolação de vítimas animais desvia a violência de certos seres que se tenta proteger, canalizando-a para outros, cuja morte pouco ou nada importa (GIRARD, 2008, p. 13).

Sublimar significa redirecionar a força psíquica, que está focada em um objeto original, que causa um profundo sofrimento psíquico, para outro lugar, a fim de proporcionar a liberação desta pulsão sem maiores danos ao indivíduo. É uma operação de transferência à custa do próprio indivíduo, que passa a compreender que o sofrer é inerente à vida, mas que é possível canalizá-lo para outra direção, que não seja produtora de ressentimento e

adoecimento: O —sacrifício é uma violência sem riscos de vingança (GIRARD, 2008, p. 25). Enfim, admitir que é impossível extirpar o sofrimento, restando para o indivíduo a tarefa de não adoecer, e isso somente é possível se se redirecionar a vingança para algo que possa ser produtor de prazer, interditando o conflito:

A vingança constitui, portanto um processo infinito, interminável. Quando a violência surge em um ponto qualquer da comunidade, tende a se alastrar e a ganhar a totalidade do corpo social, ameaçando desencadear uma verdadeira reação em cadeia, com consequências rapidamente fatais em uma sociedade de dimensões reduzidas. A multiplicação de represálias coloca em jogo a própria existência da sociedade. Por esse motivo, onde quer que se encontre, a vingança é estritamente proibida (GIRARD, 2008, p. 27).

Esta redescritção do sofrimento tem o papel de um *Pharmakos*¹, que realiza uma catarse que pacifica e pode estabilizar as relações no ambiente de trabalho, sendo possível admitir a existência de um sofrer bom, e de outro mau:

Ora a violência apresenta aos homens um semblante terrível, multiplicando loucamente suas devastações; ora, ao contrário, ela se mostra sob um aspecto pacificador, espalhando a seu redor os benefícios do sacrifício. Os homens não conseguem penetrar no segredo desta dualidade. Eles precisam distinguir entre a boa e a má violência; deseja repetir incessantemente a primeira para eliminar a segunda. O rito é exatamente isto. Como vimos, para que a violência sacrificial seja eficaz, é preciso que se assemelhe o máximo possível à violência não sacrificial. É por esta razão que alguns ritos mostram-se simplesmente como uma inversão inexplicável das interdições (GIRARD, 2008, p. 52).

O problema que está por detrás desta problemática é o fato da incapacidade das teorias pós-hegelianas ou pós-marxistas de não aceitarem o sofrimento como uma categoria positiva e parte integrante na dialética existente entre aquele que labora e o produto de seu labor, ocorrendo uma crise e uma falta de sentido na vida laboral dos indivíduos. A secularização provocou um desencantamento com a vida laboral, onde o sacrifício não possui mais um significado, sendo apenas um significante vazio e formal. E, aqui, a partir das referências fornecidas é que se evoca um diálogo com a psicanálise, bem como com estruturalismo de Levi Strauss e Marcel Mauss²:

¹ Ο φαρμακός constitui o modo como os gregos se referiam ao processo de transferência da catarse violenta coletiva a um bode expiatório. Sendo este mesmo identificado paradoxalmente como veneno e remédio dessa mesma violência.

² Mauss define o sacrifício como —um ato religioso que mediante a consagração de uma vítima modifica o estado da pessoa moral que o efetua ou de certos objetos pelos quais ela se interessa (MAUSS, 2005, p. 21), Girard por sua vez contesta amplamente o valor abstrato de tal definição. Se para Mauss o que está em jogo é o escambo com a divindade, para Girard o escambo é com a sociedade. O sagrado constitui o processo pelo qual esse escambo social se realiza.

Assim, pode-se afirmar que a tragédia fornece uma privilegiada via de acesso aos grandes problemas da etnologia religiosa. É claro que fazendo tal afirmação corremos o risco de sermos rejeitados tanto pelos pesquisadores com pretensões científicas como pelos entusiastas da Grécia antiga, dos defensores tradicionais do humanismo aos discípulos de Nietzsche e Heidegger. Os cientistas têm uma tendência ainda maior para considerar a obra literária como uma —má companhia, pois sua vontade de rigor é mais teórica. Os helenistas estão sempre prontos a condenar por blasfêmia, desde que seja sugerido o menor ponto de contato entre a Grécia clássica e as sociedades primitivas. É preciso dissipar de uma vez por todas a ideia de que recorrer à tragédia grega representa um prejuízo para a pesquisa, uma maneira —estética de ver as coisas. E, reciprocamente, é preciso dissipar o preconceito dos literatos segundo o qual relacionar uma obra literária a uma disciplina científica, qualquer que ela seja, leva necessariamente a uma redução —fácil, a uma escamoteação daquilo que constitui o interesse da obra. O pretense conflito entre literatura e ciência da cultura repousa sobre um mesmo fracasso e sobre uma mesma cumplicidade negativa, tanto dos críticos literários quanto dos especialistas em ciências religiosas. Nenhum deles consegue identificar o princípio sobre o qual se baseiam seus objetos respectivos. A inspiração trágica trabalha em vão tentando tornar manifesto este princípio. Ela só abre um resultado parcial, e seu semi-sucesso fica sempre obliterado por outras leituras diferenciadas que os exegetas esforçam-se por impor (GIRARD, 2008, p. 75-76).

O sofrimento e a violência são incondicionais para a existência de qualquer grupo social, corporação, entidade ou instituição, necessitando de administração, mas nunca de eliminação.

2 SOFRIMENTO PSÍQUICO E ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS

A obra de Dejours nos auxilia a compreender os pressupostos teóricos e conceituais nos quais se apoiam a psicodinâmica. Esta trajetória ocorre a partir de reflexões críticas sobre abordagem clássica e psicossociológica do fator humano nas organizações, bem como a reformulação das principais considerações sobre o mundo do trabalho. Depois da Segunda Guerra Mundial, iniciam-se as primeiras discussões que darão origem à psicodinâmica e que têm suas raízes na psicopatologia. Os pioneiros das investigações, na tentativa de relacionar patologias mentais ao trabalho, foram Le Guillant e Silvadon, na década de 50, sendo Le Guillant o produtor das primeiras observações sistemáticas que lhe permitiram estabelecer relações entre trabalho e psicopatologia (MERLO, 2002).

Os estudos sobre a psicopatologia do trabalho, termo utilizado pela primeira vez por Silvadon, visava pesquisar os transtornos mentais dos trabalhadores, e as consequências da racionalidade taylorista. Inicialmente, coordenado por sindicatos, foi fruto dos movimentos operários. Estas pesquisas eram guiadas pela patologia profissional somática, que centrava o foco nos danos físico-químico-biológicos decorrentes do trabalho. Le Guillant e outros passam a investigar mais especificamente a saúde mental dos operários em algumas profissões, e começa a identificar relações de certas síndromes com as respectivas tarefas (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Estes estudos foram apoiados em um modelo causalista, orientado pela patologia somática de origem profissional, com profissões semiqualficadas e repetitivas, porém, sem alcançar evidências de doenças mentais específicas relacionadas ao trabalho até a década de 70.

Por outro lado, em —A Loucura do Trabalho, Dejours (1987) expõe que as situações de sofrimento não deixam, salvo raras exceções, entrever doenças mentais caracterizadas. O que ocorre nestas situações são estratégias defensivas para o controle do sofrimento, impedindo que se tornem patologias. Descompensações existem, mas nem sempre se manifestam de forma visível no ambiente de trabalho. Ao estar em estado de sofrimento, um funcionário pode tomar uma medida isolada de desligamento, pedir demissão, trocar de empresa ou de posto. Pode, ainda, representar seu sofrimento, diminuindo seu ritmo de produção. Outra saída é o absenteísmo, mas que sempre se justifica através de doença física. Isto porque a doença mental e a fadiga não são aceitas no ambiente de trabalho. Muitas vezes, a busca por um médico com queixas físicas tem como objetivo camuflar uma descompensação psiconeurótica.

Na década de 80, Dejours passa a estudar a psicopatologia do trabalho da década de 50 e demonstra que a organização pode resultar em consequências penosas ou favoráveis ao desenvolvimento psíquico do trabalhador. Dejours começa por uma análise e crítica do conceito amplamente utilizado, desde as teorias mais clássicas, do fator humano, mas que de acordo com ele, se mostra reducionista. Dejours (2002) se contrapõe ao programa científico da escola da *human factor* dos anos 50, argumentando que esta visão se apoia na falha humana e esquece os aspectos de natureza ética e política, sendo crítico ao paradigma das ciências aplicadas, que segundo o autor, mantém uma relação de subordinação epistemológica às ciências fundamentais.

Assim, esta subordinação é amplamente questionada por várias correntes científicas na atualidade, pois deveria estabelecer uma relação mais direta com seu campo, levando em consideração as condutas humanas concretas em situações reais e não artificiais ou experimentalmente construídas (DEJOURS, 2002). Desta forma, Dejours cria um novo modelo de investigação científica, onde o objeto de estudo está voltado para as percepções destes sujeitos dentro de seu trabalho, suas vivências e seu entendimento sobre as reais condições em seus diversos contextos:

Por uma derivação, esboçou-se, pouco a pouco, outro modelo teórico que tentava dar conta dos dados empíricos, buscando sobretudo tematizar o sofrimento no trabalho e as defesas contra a doença. Um modelo no qual os trabalhadores permanecem, sejam quais forem as circunstâncias, sujeitos de seu trabalho, pensam sobre sua situação e organizam sua conduta, seu comportamento e seu discurso, com uma coerência fundada na compreensão que se supõe que eles tenham da condição que seu estado traz ao trabalho. Penetramos então em uma problemática que não utiliza mais o esquema causalista: renunciamos à ideia de que o comportamento dos trabalhadores fosse determinado pela própria vontade ou pela força das pressões da situação (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 122).

Por isso, a primeira fase da pesquisa realizada por Dejours tem como objeto de estudo compreender o sofrimento psíquico no trabalho, esperando obter a relação direta entre as condições ambientais dadas e a —descompensação psíquica|. No entanto, ele percebeu que esta correlação não era direta e verdadeira, encontrando um estado de normalidade denominado —um estranho silêncio|.

A partir da observação desta ausência de causalidade entre certas doenças psíquicas e a organização do trabalho, de acordo com Lima (1998), Dejours passou a chamar a Psicopatologia do Trabalho de Psicodinâmica do Trabalho, por considerar importante o estudo sobre a —normalidade| no lugar da patologia. Esta proposta se dá, pois o autor quer compreender como os trabalhadores conseguem manter o equilíbrio psíquico mesmo diante de

condições de trabalho desestruturantes. Ele situa seus estudos no campo pré-patológico ou infrapatológico, e define o campo da psicodinâmica como sendo o lugar do sofrimento e do conteúdo de significações.

Assim, o sofrimento seria um espaço clínico intermediário na luta entre o funcionamento psíquico e os mecanismos de defesa, frente às pressões organizacionais desestabilizantes (MERLO, 2002). É importante ressaltar que a organização do trabalho exerce uma ação sobre o homem que ocasiona um impacto ao aparelho psíquico. No entanto, quando se ignora a história do indivíduo, seus desejos, projetos, esperanças, pode emergir o sofrimento (DEJOURS, 1987). A teoria passa então para um segundo momento, em que a normalidade é considerada enigma, tornando-se objeto de estudo. A partir daí as investigações se desviaram das —doenças mentais‖, e se direcionaram às estratégias elaboradas pelos trabalhadores para enfrentar mentalmente a situação de trabalho (DEJOURS, 1994).

Ao se dar à normalidade como objeto, a Psicodinâmica do Trabalho abre perspectivas mais amplas que [...] não dizem respeito apenas ao sofrimento, mas também ao prazer no trabalho; não apenas ao homem, mas ao trabalho; não apenas à organização do trabalho, mas às situações de trabalho no detalhe rigoroso de sua dinâmica interna (LIMA, 1998, p. 14).

A psicodinâmica nasce sob a influência da psicanálise, com foco no sofrimento e nas defesas contra a doença. O sofrimento, que até então era entendido como negativo, favorecedor da doença, passa a adquirir uma nova significação que abarcava elementos patogênicos e criativos. Ela se apoia em alguns conceitos da psicanálise de Freud como: —desejo‖ e —sublimação‖. Basicamente, a questão que Dejours coloca a ser respondida pela psicanálise é: —Qual o lugar do sujeito no trabalho e de que liberdade ele dispõe para elaborar um compromisso nos conflitos que surgem no confronto de sua personalidade e de seu desejo com a organização do trabalho?‖ (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 42).

A proposição de Freud (1930), em —Mal estar da civilização‖, é que a atividade do homem caminha em duas direções: busca de ausência de sofrimento ou desprazer, e a experiência intensa de prazer. No contexto de trabalho, o indivíduo se apresenta carregando sua história, suas necessidades de prazer, que, via de regra, entram em conflito com a organização, que tende à instituição de um automatismo e à adaptação do trabalhador a um determinado modelo. —Em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho‖ (DEJOURS, 1994, p. 24).

O prazer ou o sofrimento laboral tem relação direta com a carga psíquica no trabalho. As relações de trabalho sofrem influência de acordo com a forma como o homem utiliza as vias de descarga de sua energia. Aponta que estas cargas podem ser positivas ou negativas, e podem interferir diretamente no equilíbrio das vivências no trabalho. Encontrar vias de descarga para estas energias psíquicas seria necessário para que o trabalho não se torne fatigante e fator de tensão (DEJOURS, 1994).

De acordo com a proposta do autor sobredito, a carga psíquica seria a porção afetiva e relacional pertencente à carga mental. Ela poderia ser dividida em carga física e carga mental. A carga mental abrange fenômenos neurofisiológicos, psicofisiológicos, psicológicos, psicossociológicos, motivacionais, entre outros. Do ponto de vista da economia psíquica, os indivíduos dispõem de algumas vias de descarga desta energia psíquica. Quando há um acúmulo de excitação por uma vivência qualquer de tensão, há a possibilidade de se liberá-la de três vias: visceral, motora e psíquica: Via psíquica: descarga pelas representações psíquicas mentais, produção de fantasmas agressivos; Via motora: descarga pela atuação agressiva, fuga, violência e outras descargas psicomotoras; Via visceral: descarga pela via do sistema nervoso autônomo e pelo desordenamento das funções somáticas, ou seja, a somatização.

Dejours (1994) considera que o prazer ou o sofrimento laboral tem relação direta com a carga psíquica do trabalho. A forma como o homem é capaz de utilizar as vias de descarga de sua energia influencia na relação homem-trabalho. Descargas psíquicas positivas ou negativas podem exercer papéis equilibrantes no trabalho. A tarefa, dentro desta dinâmica, deveria exigir uma atividade que fosse canalizadora da energia psíquica. Desta forma, também o trabalho pode ser fatigante quanto à carga psíquica, quando ele não oferece condições de representação fantasmática ou psicomotora, pois ocasionará uma retenção de energia pulsional ou de carga psíquica de trabalho. Isto ocorre quando o trabalho se opõe a uma livre atividade, quando ele não está articulado com o conteúdo da tarefa.

Na relação Homem-Trabalho, o organismo não é um —motor humano: ele sofre excitações endógenas e exógenas. O homem chega ao seu local de trabalho carregando sua história pessoal, seus desejos, aspirações, etc., e as descargas para cada um são diferenciadas. De acordo com o seu desenvolvimento de personalidade, este se servirá distintamente da via que mais se adaptar às suas potencialidades de defesa. O sofrimento tem sua origem não exatamente no exterior, mas nas relações estabelecidas por ele com a realidade externa. Ou seja, sua solicitação pulsional em relação ao meio é que pode conduzir a uma representação

penosa da realidade. Desta forma, o trabalho, como sendo parte do mundo externo, pode gerar sofrimento ou prazer, conforme ele atenda ou não à satisfação de seus desejos inconscientes.

O trabalho não é lugar só de sofrimento ou só de prazer, mas é proveniente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, ou seja, é produto desta dinâmica, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho (MENDES, 1995, p. 36).

A atividade profissional, para ser fonte de satisfação, deve ser escolhida livremente por meio da sublimação. Os impulsos e inclinações dos sujeitos devem estar em harmonia com a tarefa, considerando que o trabalho tem um papel importante de gratificação diante das pulsões que estão em busca do prazer. Através da sublimação no trabalho, o homem confirma a sua existência, entendendo sublimação como mecanismo de defesa, que pressupõe criatividade e participação do trabalhador, num processo ativo, que resulta num diálogo bem sucedido entre os desejos inconscientes do sujeito e a realidade. Esta seria uma forma de defesa do trabalhador contra o sofrimento laboral, e se trata de uma saída positiva do ego para o conflito. Quando o sujeito não consegue achar estas saídas, o resultado é o sofrimento, físico ou psíquico, ou seja, a doença (MENDES, 1999).

Trabalhar é preencher o espaço entre o prescrito e o efetivo. Assim, para o clínico do trabalho, este se define como o que o sujeito deve acrescentar ao que foi prescrito para poder alcançar os objetivos que lhe foram atribuídos. Ou ainda: o que ele deve acrescentar por decisão própria para enfrentar o que não funciona quando ele se limita escrupulosamente à execução das prescrições (DEJOURS, 2008, p. 39).

Por sua vez, a organização do trabalho estabelece elementos prescritos que expressam as representações sobre a divisão, normas, tempo e o controle exigido para o desempenho na tarefa; prescrição que nem sempre corresponde ao trabalho real. Tal divisão organiza subjetivamente o indivíduo por meio das vivências de prazer e de sofrimento, e que ajuda ou atrapalha sua mobilização subjetiva, seu engajamento afetivo-emocional no compromisso com o trabalho, pela dinâmica contribuição/retribuição. O sujeito contribui atendendo demandas, obedecendo a ordens e resolvendo problemas, e espera retribuição tanto material quanto simbólica pela sua dedicação. Pesquisas mostram que a dimensão simbólica constitui a parte mais importante e negligenciada da retribuição (DEJOURS, 2008).

Importante ressaltar que o sofrimento é inerente à condição humana, mas nem por isso deve ser banalizado ou naturalizado (DEJOURS, 1998). Ele está presente no momento criativo, quando o sujeito se depara com uma situação inédita ou não prevista e que precisa ser resolvida. Além disso, o sofrimento se encontra na discrepância entre o trabalho prescrito

e o trabalho real. O trabalho prescrito corresponde ao que antecede a execução da tarefa, como um registro que satisfaz uma necessidade de orientação, burocratização e fiscalização. É fonte de reconhecimento e de punição. Já o trabalho real é o próprio momento de execução. Dejours (2004a) chega a definir trabalho como tudo aquilo que não está prescrito, porque não é o prescrito que realiza o trabalho, mas a ação real do trabalhador. Sem menosprezar a importância do planejamento para coordenação das forças de trabalho de uma empresa, é importante ressaltar o papel do funcionário.

A realidade do trabalho é muito complexa. Nenhuma regra (ou manual) pode dar conta de todas as situações. Há uma infinidade de possibilidades diferentes das previstas pela prescrição, que podem acontecer no momento da execução: ineditismos, imprevistos, contradições, ambivalências, falhas, etc. E como variável de ajuste dessa engenharia tem-se o trabalhador. É ele quem se depara com a realidade e julga se as condições de trabalho dão suporte à execução e julga se deve ou não seguir as regras para se alcançar os resultados esperados. A prescrição adquiriu um atestado de qualidade; de que a engenharia elaborada numa folha de papel é impecável, e que se há erro, este se deu por falha humana – e subentende-se que a falha humana nunca é daquele que planeja, mas sempre daquele que executa (DEJOURS, 1997).

Constata-se, então, que a prescrição do trabalho nunca contempla a totalidade da realidade com que se depara o trabalhador. A distância entre planejador e executor impede um espaço para discussão do trabalho e o funcionário, que tem o *savoir-faire* de uma especialidade só realizada por ele, não tendo como conversar sobre o que está acontecendo, para sugerir modificações ou adaptações. O espaço de discussão foi cada vez mais sendo restrito dentro da velocidade com que corre a esteira de produção (KARAM, 2007).

A prescrição, caso seguida à risca, inviabiliza o trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). As greves do zelo, ou operações padrão, correspondem à obediência estrita das regras. Para alcançar os objetivos, o trabalhador faz uso de artimanhas e estratégias. Isso, no entanto, constrange o trabalhador por desprezar as regras, ao mesmo tempo em que se sente recompensado por recorrer à sua criatividade, gerando todo um sentido pessoal do trabalho. A função do trabalho real, segundo Dejours (2002), é coordenar de forma cooperativa os *savoir-faire* dos trabalhadores para complementar a prescrição do trabalho.

Apenas uma pequena parte do trabalho real é visível aos olhos da prescrição e da organização do trabalho. A maior parte dele consiste em uma infinidade de comportamentos, sentimentos, pensamentos e atitudes não reconhecidos formalmente, nem pela hierarquia, nem pelos consumidores, nem pelos pares. Portanto, são invisíveis. Para se captar o lado invisível

do trabalho é preciso um olhar clínico. Dejours (2008, p. 51) cita cinco obstáculos principais à visibilidade do trabalho efetivo: —o constrangimento da clandestinidade associado à artimanha e ao zelo; os desafios na estratégia de poder; o déficit semiótico e a dominação simbólica; a méis ou o conhecimento do trabalho pelo corpo; e as estratégias de defesa contra o sofrimento.

Assim, observa-se que o sofrimento no trabalho não é visível, e os obstáculos listados acima ajudam a encobri-lo ainda mais, todavia, pode-se captar o sofrimento, identificando suas estratégias de mediação.

2.1 Criatividade e trabalho

O modelo taylorista/fordista massifica a produção e os trabalhadores, com rigidez e a parcialidade das tarefas realizadas. Segundo Holzmann e Cattani (2006), os princípios de Taylor foram tão intensivamente generalizados, que configura o paradigma do regime de acumulação entre o final da Primeira Guerra Mundial e meados dos anos 70.

Ainda segundo a contribuição de Holzmann e Cattani (2006, p. 282), o trabalho organizado pelo taylorismo transformou-se em —atividade fragmentada, repetitiva, monótona e desprovida de sentido, alienando o trabalhador do conteúdo de seu esforço produtivo por meio da perda da autonomia e da capacidade de utilizar a criatividade. Segundo Dejours (1992, p. 39): —[...] o homem no trabalho, artesão, desapareceu para dar a luz a um aborto: um corpo instrumentalizado – operário de massa – despossuído de seu equipamento intelectual e de seu aparelho mental.

Para o autor supramencionado, com a desapropriação do saber-fazer, com a coletividade operária desmantelada, a quebra da adaptação da organização do trabalho ao homem e todos os mecanismos de vigilância produzem corpos isolados, desprovidos de iniciativa e criatividade. É com a Organização Científica do Trabalho que a intensificação do trabalho e a submissão do trabalhador ao capital se concretizam. Fragmentou-se o trabalho, as tarefas foram decompostas e a ação operária foi reduzida a um conjunto de atividades repetitivas, parceladas e monótonas, cujo tempo de execução, velocidade e ritmo são estabelecidos e alheios à vontade do trabalhador, que as executa sob forte disciplina e vigilância. Perde-se a destreza e o saber operário anterior, em que o trabalho passa por um processo de desumanização, e o sujeito converte-se em apêndice das máquinas e ferramentas, possibilitando ao capital uma maior exploração do trabalho. Assim, o trabalhador fica

impossibilitado de regular seu trabalho, constituindo-se este cenário como altamente agressivo à saúde dos sujeitos (VIEIRA, 2005; ANTUNES, 1999b).

A padronização do trabalho transformou toda uma complexa gama de possibilidades – que é o trabalho –, em um rígido processo de seguimento de regras, onde ao trabalhador é proibido o uso livre de sua criatividade. Uma forma padronizada de se organizar impõe uma forma padronizada de se viver. As pessoas vivem cotidianamente o mundo do trabalho, ao qual dedicam a maior parte dos seus esforços diários. A organização do trabalho afeta a vida dos trabalhadores, influenciando – quando não determinando –, o horário de acordar, de sair, a forma de se vestir, de falar, de se comportar, de pensar, de sentir, controlando o sujeito, massificando-o. Ela se apropria não apenas do tempo e dos movimentos, mas, também, de sua subjetividade (ANJOS, 2013).

Como resposta à crise, implementou-se, a partir dos anos 70, um processo de reestruturação do capital com vistas à recuperação do ciclo reprodutivo e à reposição da dominação societal. A Acumulação Flexível refere-se às mutações em curso no capitalismo contemporâneo, em diversos aspectos – político, econômico, social, psicológico e cultural. Diz respeito às transformações ocorridas nos modos de produção de bens e serviços, e de organização dos processos de trabalho, na regulação sociopolítica da sociedade, nas normas do consumo, no uso do espaço/tempo e na cultura.

Assim, segundo Abramides e Cabral (2003), o processo de flexibilização do trabalho é favorecido: desregulamentação dos direitos sociais e trabalhistas, redução do quadro de operário nas fábricas, incremento da terceirização e subproletarização, estimulação do trabalho precário e parcial e ampliação do desemprego estrutural. O mercado de trabalho passa por mudanças radicais, com flutuações constantes, aumento da competição, redução do poder aquisitivo do trabalhador e enfraquecimento do poder sindical, que, frente à mão de obra excedente – formada pelos desempregados, subempregados e precarizados –, começa a atuar na defensiva, dissociando ainda mais os interesses da classe trabalhadora.

Essa nova organização do trabalho se utiliza da competitividade entre os trabalhadores, estabelecendo o prescrito e os meios de controle. As prescrições expressam as representações sobre a divisão do trabalho, as normas, o tempo e o controle exigido para o desempenho na tarefa; prescrição que nem sempre corresponde ao trabalho real, concedendo a esse sujeito uma ação criativa que obedece a atitude prescritiva, ou seja, uma criatividade controlada. Tal divisão organiza subjetivamente o indivíduo por meio das vivências de prazer e sofrimento, e que ajuda ou atrapalha sua mobilização subjetiva, seu engajamento afetivo-emocional, no compromisso com o trabalho (ANJOS, 2013).

A mobilização subjetiva é o processo por meio do qual os trabalhadores se engajam na dinâmica de construção e de evolução da organização do trabalho, lançando mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho, para transformar as situações causadoras de sofrimento (DEJOURS, 2004b; MENDES, 2007). O real do trabalho se dá a conhecer por meio da resistência ao conhecimento. Assim, exige do trabalhador que invente novas soluções, utilize seu saber, criatividade, inteligência e iniciativa para dar conta do inesperado – que se revela pelo fracasso e gera no trabalhador diversos sentimentos. A invenção dessas soluções e o uso de sua criatividade e inteligência são fundamentais para proteger sua subjetividade. Essa inteligência prática à qual o trabalhador lança mão quando confrontado com o fracasso, não é dada de antemão – se faz produzir justamente no exercício do próprio trabalho.

Segundo Dejours (2004c), são as características da inteligência prática: permite ao trabalhador interpretar e buscar soluções frente aos confrontos no trabalho; quando empregada, os resultados são mais importantes do que o caminho para chegar aos objetivos. Ainda que a condução do pensamento seja importante, a —astúcia‖ prevalece sobre o rigor do pensamento ou —inteligência conceitual‖. Nessa astúcia, reside a preocupação de economia com relação ao corpo e ao sofrimento; Está presente em todas as tarefas e atividades do trabalho; Tem poder criador e é avaliada nas novas formas que a astúcia e engenhosidade criam; É amplamente difundida entre os trabalhadores, desde que tenham pelo menos boa saúde.

Conforme o autor, é justamente essa última característica que confere à inteligência prática um caráter pulsional e faz com que os trabalhadores, em bom estado de saúde, demonstrem uma necessidade de exercer essa inteligência. Quando há pouco aproveitamento desta, tem-se o sofrimento, descompensação, doença. A prescrição não prevê inúmeras dificuldades que podem aparecer no cotidiano de trabalho. E o trabalhador, ou quem planeja, promete, ou se compromete com a qualidade final padronizada, é quem deve lidar com imprevistos e intempéries.

O destino do sofrimento relacionado ao trabalho depende, de maneira geral, da organização do trabalho, que pode favorecer sua modalidade criativa ou impedir sua ressignificação com obstáculos, como: acelerar a esteira de produção, sobrecarregar o trabalhador, tornar a relação com a hierarquia mais rígida, subtrair a autonomia e criatividade do trabalhador, entre outros.

2.2 Estratégias de mediação

O trabalho é fonte tanto de prazer quanto de sofrimento, por meio de vivências que implicam em uma contradição e não são excludentes. Essa contradição —é guiada por um movimento de luta do trabalhador para busca constante de prazer e evitação do sofrimento, com a finalidade de manter o seu equilíbrio psíquico (MENDES; MORRONE, 2003, p. 27). Acrescenta-se que —não é a simples existência do prazer ou do sofrimento os indicadores de saúde, mas a diversidade das estratégias que podem ser utilizadas pelos trabalhadores para fazer face às situações geradoras de sofrimento e transformá-las em situações geradoras de prazer (MENDES; MORRONE, 2003, p. 27).

Embora o sofrimento seja parte inerente da condição existencial, deve ser evitado, combatido e/ou ressignificado. Nas pesquisas empíricas e discussões teóricas da Psicodinâmica do Trabalho, tem-se considerado o prazer-sofrimento um construto único, cujas partes (prazer e sofrimento) são estudadas em conjunto, a partir de sua relação indissociável, e é tido como —originário das mediações utilizadas pelos trabalhadores para manterem a saúde, evitando o sofrimento e buscando alternativas para obter prazer (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 53). Ou seja, para lidarem com estratégias de mobilização coletiva e estratégias de defesa que podem assim ser descritas:

- Estratégias de Mobilização Coletiva: referem-se ao modo como os trabalhadores se organizam conjuntamente quando há o objetivo comum de eliminarem o custo negativo que o trabalho lhes impõe. Tais estratégias, para que sejam utilizadas, necessitam da existência de cooperação entre os trabalhadores (confiança e solidariedade entre os colegas de forma a permitirem que se chegue a um produto comum entre os trabalhadores), e de um espaço público de discussão, para que os trabalhadores possam expressar coletivamente seu sofrimento;

- Estratégias Defensivas: são mecanismos utilizados pelos trabalhadores, por vezes de modo inconsciente, para negarem (negação do próprio sofrimento e sofrimento alheio no trabalho) ou racionalizarem (evitação e eufemização da angústia, medo e insegurança vivenciados no trabalho) o sofrimento e o custo humano no trabalho (FERREIRA; MENDES, 2003).

As estratégias de mobilização coletiva requerem cooperação e solidariedade entre os trabalhadores. A identificação com o colega é um referencial essencial da sua localização social. Para tanto, é preciso um espaço para que o trabalhador possa se expressar, ouvir e se relacionar; um espaço de discussão. O coletivo de trabalhadores fortalece o indivíduo, que

pode ter suas demandas negociadas com maior poder político, além de instituir uma rede de apoio social. O trabalho só acontece, na acepção de que a produção apenas se concretiza, caso haja um engajamento do trabalhador na realização da atividade. O sentido do trabalho organiza subjetivamente uma estrutura de identidade. O coletivo não se faz pelo simples agrupamento de trabalhadores, mas pelo estabelecimento de relações de cooperação entre eles, de confiança mútua e reconhecimento; somente concretizadas no relacionamento com o outro.

Já as estratégias defensivas, mesmo que às vezes constituindo-se de práticas sociais, culturais e implantadas nas relações com os outros, são táticas individuais. Com a fragilização do coletivo de trabalho, tais estratégias são cada vez mais requisitadas e negam ou racionalizam o sofrimento por meio de uma dinâmica alienante com a organização do trabalho. A dinâmica do reconhecimento passa por um duplo julgamento: dos pares e da hierarquia. Para realizar uma tarefa e para alcançar objetivos, o trabalhador emprega uma inteligência que vai além da simples concretização da prescrição imposta. Diferente da inteligência mais abstrata do engenheiro ou da hierarquia que prescreve, o trabalhador faz uso de uma inteligência prática. A inteligência prática é a mobilização subjetiva do indivíduo no engajamento da atividade.

O reconhecimento no trabalho possui grande importância para a Psicodinâmica do Trabalho, e esta busca embasamento nas contribuições oferecidas pelo antropólogo do trabalho François Sigaut. O triângulo da dinâmica da identidade de Sigaut permite compreender melhor a interdependência entre os três elementos fundamentais na formação da identidade no campo social: o ego (sujeito), o real (trabalho) e o outro (coletivo). Revelando que a ruptura do ego com algum outro elemento do triângulo pode conduzir a um processo de alienação (GERNET, 2010). Por sofrimento, entende-se o sujeito do ponto de vista da Psicanálise. É o sujeito desejante, e sofre por isso, ou seja, aquele que está sempre em falta e, portanto, aspira pelo que não possui. O reconhecimento se dá pela presença do outro. Já o Trabalho, representa a tarefa, a hierarquia e a autoridade.

Permeando a dinâmica entre os três polos, têm-se os processos de alienação. Estas podem ser: mental, social ou cultural. Quando a alienação destaca o sujeito dessa dinâmica, trata-se da alienação mental, que corresponde à concepção comum da loucura, geralmente associada a quadros psicóticos. Já quando a alienação separa da dinâmica o reconhecimento, trata-se da alienação social, quando o indivíduo sente-se isolado, realizando o trabalho sem a possibilidade de elaborar o sofrimento. E a alienação cultural refere-se ao desconhecimento da hierarquia sobre o trabalho realizado, ao não reconhecimento de entidades representativas

(como o sindicato, por exemplo). Diante das transformações do mundo do trabalho desde a Revolução Industrial, é inevitável refletir sobre como o trabalhador é afetado. A atual organização do trabalho é caracterizada pelo sequestro do sujeito do mundo do trabalho, por uma desumanização desse ambiente. O trabalho não é negociável nem reconhecido. Tudo é imposto, desde o contrato até as tarefas e seus modos de execução. Há uma ausência da escuta do trabalhador que, se faz tudo certo, é ignorado e, se sai da linha, passa a ser percebido como problema.

Inicialmente, para a psicodinâmica, o sofrimento no trabalho surge quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada em virtude das dificuldades de negociação das diferentes forças que envolvem o desejo da produção e o desejo do trabalhador. Nesse sentido, ao reconhecer o trabalho, ora como meio para se construir a identidade, ora como fonte de alienação, a psicodinâmica direciona o estudo do sofrimento para a inter-relação dos trabalhadores com a organização do trabalho e para as estratégias defensivas que utilizam para lidar com o trabalho (MENDES, 2007, p. 36).

Para transpor os principais obstáculos da visibilidade do trabalho, Dejours (2008) elabora um modelo de avaliação do trabalho. Sua proposta é a avaliação baseada na escuta do trabalhador. É preciso acessar o trabalho invisível através da palavra relatada pelo trabalhador. Reconhecer o sofrimento do trabalhador altera o valor do trabalho, tanto para o indivíduo no registro de sua identidade, que se dá pelo mérito de suas realizações, quanto para a discrepância entre o trabalho prescrito e o real, já que o conhecimento deixa de estar concentrado exclusivamente nas mãos de quem planeja o trabalho. Oferecer um espaço de escuta e discussão do trabalho passaria, inevitavelmente, pela análise da discrepância entre trabalho prescrito e real, uma vez que o enfrentamento desta oposição é fonte de sofrimento. São gerados novos entendimentos sobre a forma como o trabalho é avaliado quando o tema é posto em debate.

O termo sofrimento no trabalho remete à Psicanálise, na acepção Freudiana empregada na obra —A psicopatologia da Vida Cotidiana (1996), em que *pathos* se refere ao estudo do sofrimento e não somente da doença. Algumas considerações sobre a diferenciação entre sofrimento e doença serão abordadas no último subcapítulo.

O sofrimento faz parte da vida humana. Ele integra o trabalho porque o real se revela ao sujeito quando este se depara com incidentes ou com imprevistos. A experiência com o real se dá de modo afetivo, a partir da vivência de fracasso. Dessa forma, trabalhar consiste em se deparar, inevitavelmente, com a experiência de sofrimento (MORAES, 2013).

A partir dessa concepção de Freud, Dejours (2011) apresenta que o sofrimento é inerente ao trabalhar, porque há um conflito central entre a organização do trabalho, portadora

de normas e prescrições, e o funcionamento psíquico, regido pelo desejo. O trabalho, por sua vez, é condição da existência humana, comum a todas as formas de sociedade. É necessidade natural e eterna de efetivar a troca material entre o homem e a natureza (MARX, 1996): —O trabalho produz coisas e, ao mesmo tempo, transforma o Ser de quem o faz e de quem o usufrui - é este fato que torna o trabalho símbolo e função estruturante da Psiquel (BYINGTON, 2000, p. 1). Nessa perspectiva, não é possível separar a essência objetiva do trabalho da essência subjetiva do trabalhador, sob pena de não se perceber o trabalho no sentido ontológico.

Byington (2000) argumenta que aquilo que é desempenhado como tarefa cotidiana, para operar a sociedade e garantir a subsistência do trabalhador e de sua família, tem também significados psicológicos. Pagès et al. (1993) destacam que o trabalhador está ligado à organização não apenas por laços materiais e morais, por vantagens econômicas e satisfações ideológicas que ela lhe proporciona, mas, também, por laços psicológicos. Desta forma, para esses autores, a organização tende a se tornar também fonte de angústia e de prazer ao indivíduo. Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a organização do trabalho limita ao trabalhador a realização do seu projeto espontâneo, já que o trabalho é organizado de acordo com a vontade de outros. A organização do trabalho se dá por meio da divisão de tarefas e da separação de pessoas, e isso provoca a confrontação do desejo do trabalhador à imposição do empregador.

Enriquez (1974) destaca que a relação de submissão do trabalhador é institucionalizada na organização. Dentro dela o desejo do trabalhador não deve surgir, porque o único desejo que pode ser considerado é aquele da organização. Não se devem realizar projetos pessoais, já que ela propõe um ideal comum para o qual todas as condutas pessoais devem estar orientadas. Essas separações definem o trabalhador como —homem da organização, e estranho aos seus desejos. Nessa acepção, a organização inibe o processo criador, já que, para ela, é importante que seja feito somente o que está prescrito, nas condições de trabalho e de tempo permitidas. Ao mesmo tempo em que ela exige que ninguém faça outra coisa, ela depende, eventualmente, da criatividade do indivíduo para desenvolver-se.

Esses fatos, para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), provocam a retenção da energia pulsional do indivíduo, fazendo do trabalho uma fonte de tensão e desprazer. Essa energia acumulada faz crescer a carga psíquica do trabalho, que, por sua vez, é causadora de fadiga e sofrimento. Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) e Dejours (2000a, 2000b), o sofrimento é um estado psico-afetivo penoso, uma vivência subjetiva, de natureza mental,

muitas vezes inconsciente, resultante do confronto entre a história de vida do indivíduo e a realidade de trabalho. Não havendo a interrupção da evolução do processo de fadiga e sofrimento, poderá haver o desencadeamento para a patologia, que pode se apresentar como descompensação psiconeurótica ou como descompensação somática, dependendo da estrutura mental de cada trabalhador (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Ferreira e Mendes (2003), por sua vez, definem o sofrimento como uma vivência intensa e duradoura de experiências dolorosas, como angústia, medo e insegurança, oriundas do conflito entre necessidades de gratificação do indivíduo e a impossibilidade de satisfação, sendo esta última causada pelas restrições encontradas no ambiente de trabalho. Esses autores destacam que a vivência de sofrimento, que na maioria das vezes é inconsciente, tem origem nas situações adversas oriundas da organização, das condições e das relações de trabalho que estruturam o ambiente produtivo das empresas. A organização da atividade laboral está relacionada aos elementos prescritos nas práticas de gestão de pessoas e do trabalho, sejam eles formais ou informais. Entre esses elementos, têm-se: a divisão das atividades, a produtividade esperada, as regras, a gestão do tempo, os controles e a natureza, e conteúdo da tarefa. Já as condições de trabalho referem-se aos elementos estruturais, que dão condições objetivas para o desenvolvimento das atividades laborais, tais como: a infraestrutura e as práticas administrativas.

Entre os elementos que caracterizam esse aspecto, estão: o ambiente físico, os equipamentos, os instrumentos, a matéria-prima, o suporte organizacional e as políticas da empresa. Por último, estão as relações sociais de trabalho, que representam a dimensão social. Essa dimensão é composta por elementos que compõem as relações socioprofissionais de trabalho, sejam elas internas ou externas, hierárquicas, coletivas, intra e intergrupais (FERREIRA; MENDES, 2003).

Dejours (2000a, 1994) destaca que o trabalho moderno, por não permitir a livre atividade, torna-se perigoso para o aparelho psíquico do homem. O bem-estar do trabalhador advém do livre funcionamento, articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, o que faz diminuir a carga psíquica do trabalho. Para o trabalhador obter o bem-estar no seu trabalho, a energia pulsional necessita ser descarregada no exercício do próprio trabalho, para que não seja acumulada no aparelho psíquico.

O estilo de vida moderno, que dá maior importância ao racional do que ao afetivo, que valoriza a competitividade constante e os padrões de qualidade e produtividade, provoca uma série de sofrimentos e deixa os trabalhadores vulneráveis a doenças como o estresse, depressão, alcoolismo, desequilíbrio emocional, entre outras (CODÓ; SAMPAIO; HITOMI,

1998). A normalidade, na atualidade, é interpretada como o resultado de um compromisso entre o sofrimento e as estratégias individuais e coletivas de defesa. Não representa, portanto, a ausência de sofrimento.

Em Enriquez (1974), encontra-se a argumentação de que o sofrimento do indivíduo pode advir da ausência de reconhecimento. Para esse autor, as pessoas estão em busca, antes de mais nada, do desejo de reconhecimento e, quando esse desejo não é atendido, tem-se a frustração e o sofrimento. As organizações representam, por sua vez, no imaginário social do indivíduo: o único lugar onde a realização dos seus sonhos pode se desenvolver.

Dejours (1997), nesse mesmo sentido, observa que o reconhecimento é a forma específica da retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, ou seja, pelo engajamento da sua subjetividade e inteligência, e também importante na construção de uma identidade. Dentre as muitas pesquisas sobre o sofrimento no trabalho, Mendes e Morrone (2010) realizaram um levantamento das pesquisas desenvolvidas no Brasil acerca de prazer e sofrimento no trabalho, no período de 1998 a 2007, analisando dados de 123 estudos. A partir desse estudo, os dados evidenciaram a presença dos seguintes sentimentos: medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, impotência diante das incertezas, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, impotência para promover mudança, desgaste, desestímulo, desânimo, desgaste físico e emocional, desvalorização, culpa, tensão e raiva.

Dejours (1991, 1994, 2000a) salienta que o prazer no ambiente laboral está relacionado diretamente ao quanto a tarefa é significativa para o trabalhador, bem como à qualidade das relações com colegas e chefias, ou seja, por meio de relações de reconhecimento, cooperação, confiança e solidariedade. Assim, o prazer no trabalho advém dessas relações como um todo, mas, principalmente, do reconhecimento, ou seja, da gratificação moral dada por superiores e/ou colegas, pelo uso da inteligência astuciosa, da esperteza, da inventividade e da iniciativa para preencher e ultrapassar as incoerências, inconveniências e impossibilidades práticas da organização prescrita do trabalho. Essa transgressão aos procedimentos prescritos, em razão da defasagem existente entre a prescrição e a organização real do trabalho, também conhecida como —quebra-galho, é inevitável para o seu desenvolvimento e é chamada, por Dejours (1991, 1994, 2000a), de real do trabalho.

Assim, a arte de —quebrar-galho está no centro do prazer no ambiente laboral e é utilizado pela grande maioria dos trabalhadores. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) apontam como expressão direta de sofrimento no ambiente de trabalho, além das fontes já citadas, o

medo dos boatos existentes no ambiente e a desconfiança em relação aos outros. Esses autores salientam, ainda, que o boato e a mentira muitas vezes são utilizados estrategicamente nas organizações para atingir determinados objetivos.

O sofrimento no trabalho pode traduzir-se como criativo ou patogênico. No sofrimento criativo o sujeito busca soluções para os impasses vividos, mobilizado para a mudança. Por outro lado, quando o sujeito não encontra a possibilidade de negociação entre a organização do trabalho e os seus conteúdos subjetivos, o sofrimento pode tornar-se patogênico. Prolongado esse sofrimento, pode comprometer a saúde (DEJOURS, 2007). O sofrimento se torna criativo quando o sujeito consegue subvertê-lo em prazer a partir da inteligência prática, que é guiada pelo sofrimento, que subverte a prescrição para acrescentar a contribuição do sujeito para a organização do trabalho. A inteligência prática está presente em todas as atividades, inclusive nas intelectuais, e se encontra amplamente distribuída entre as pessoas, que geralmente desejam ter espaço para contribuir na organização do trabalho. Esse desejo está ligado a um duplo movimento: o sofrimento da busca de sentido e o efeito da pulsão a ser investida como inteligência astuciosa (DEJOURS, 2011).

Uma organização do trabalho que não permita ao sujeito exercer sua criatividade na busca de soluções às situações que se colocam em seu trabalho está em oposição ao movimento de busca de realização neste trabalho. Afinal, o sujeito em troca de sua contribuição, espera receber uma retribuição em forma de reconhecimento, que fortalece a identidade e traz ganhos no plano da subjetividade (DEJOURS, 2011). Todavia, quando não há para o sujeito a possibilidade de transformar o sofrimento por meio da criatividade, constrói estratégias defensivas para não sucumbir à doença.

Essas estratégias são utilizadas para minimizar a percepção do sofrimento do trabalho, possibilitando que se mantenha no campo da normalidade e continuem trabalhando. Entretanto, quando não há alteração da organização do trabalho, esgotando-se as estratégias, se instala o sofrimento patogênico. O sofrimento patogênico se instala quando se esgotam os recursos defensivos. A potencialização do sofrimento leva à depressão e à desestabilização, que podem provocar uma crise de identidade, pois o sujeito passa a duvidar de sua capacidade. Esse processo de fragilização pode abrir caminho para a manifestação de patologias, psíquicas e/ou somáticas, o que caracteriza o sofrimento como patogênico (DEJOURS, 2007).

Nos últimos anos, o sofrimento no trabalho tem se agravado, sendo tema de diversas pesquisas e publicações. Fatores como novas formas de gestão relacionadas à acumulação flexível, aliadas aos avanços tecnológicos, intensificação do controle dentro e

fora do trabalho, e a captura da subjetividade do trabalhador, contribuem significativamente para o aumento do sofrimento patogênico. Dejours (2007) destaca como agravante do sofrimento o avanço do individualismo, que trouxe o esfacelamento do tecido social, minando a cooperação, o reconhecimento e os espaços de convívio. Além disso, os métodos de avaliação individualizada também contribuem para o aumento da competição e para a desestruturação da rede de solidariedade e cooperação.

Os trabalhadores estão cada vez mais isolados e solitários, o que intensifica o sofrimento e contribui para o desencadeamento de doenças psíquicas e somáticas. Dejours (1998) afirma que as relações de trabalho, dentro das organizações, frequentemente, despojam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho.

A partir desse cenário, o sofrimento patogênico toma espaço e se multiplicam as novas patologias do trabalho, que possuem como agravante comum a solidão. Essas novas formas de adoecimento, classificadas por Dejours (2007) como patologias de sobrecarga, do assédio, pós-traumáticas, depressões e suicídios, em que sinalizam que o sofrimento está sendo agravado nos contextos de trabalho.

O processo de globalização, a inserção de novas tecnologias e a reestruturação produtiva têm provocado mudanças significativas no mundo do trabalho como, por exemplo, o surgimento de um novo modelo de produção baseado na acumulação flexível de capital, denominado —terceirização—. Mattoso (1999) ressalta que a globalização fez desaparecer cerca de 322 mil empregos formais, instalando, assim, a busca por empregos informais e por esse estilo de produção. As organizações exigem profissionais competentes, polivalentes e criativos, e incentivam a competição, mas nem sempre fornecem um suporte para a promoção da saúde no trabalho.

Diante dessa situação, é visível a distância entre o que a organização espera e prescreve (tarefa), e o que o trabalhador realiza (atividade). Nessa perspectiva, ele é obrigado a utilizar estratégias de mediação a fim de atender às demandas da empresa e manter sua empregabilidade e integridade física e psíquica. Com o intuito de estudar a saúde psíquica no trabalho, a Psicodinâmica do Trabalho privilegia a inter-relação entre o sofrimento psíquico, oriundo dos conflitos entre o sujeito e a realidade de trabalho, e as estratégias de mediação empregadas pelos trabalhadores, para lidar com o sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer (FERREIRA; MENDES, 2001). Este aporte teórico busca analisar as estratégias individuais e coletivas de mediação utilizadas pelos trabalhadores para evitarem o adoecimento e se manterem sadios.

Sobre as defesas, Dejours (2008) esclarece que elas abrandam o sofrimento, mas não oferecem condição de superação. Elas se diversificam em função das diferentes situações de trabalho e revelam astúcia, engenhosidade e inventividade do trabalhador (MENDES, 2007). Isto deixa claro que não há passividade por parte do trabalhador, uma vez que até as defesas são formas de reagir. Além disso, quando ele apela para as defesas, é porque falharam as tentativas de mediação do sofrimento. As defesas são coletivas quando produzidas e sustentadas pelo grupo, mas podem ser também individuais. Mendes (2007) destaca três grupos de defesas que englobam várias outras da mesma categoria. São elas: de proteção, de adaptação e de exploração.

As defesas de proteção decorrem da precarização do trabalho e se manifestam como formas de pensar e agir compensatórios. O trabalhador evita o adoecimento alienando-se das causas do sofrimento, porém, a organização do trabalho se mantém inalterada. As defesas de adaptação e exploração se fundam na negação do sofrimento e na submissão ao desejo da produção. A organização age sobre o pensar, o sentir e o agir do trabalhador, sutilmente, de forma a conseguir excelência na produção ao preço do sofrimento do trabalhador.

Assim, o trabalhador é explorado nas suas defesas, à medida que elas são postas a serviço da produção. Vários são os desdobramentos destas defesas. Entre elas, pode-se mencionar: cinismo, virilidade, dissimulação, hiperatividade, desesperança de ser reconhecido, desprezo e danos aos subordinados. A conclusão a que chega Mendes é que tanto o sofrimento quanto as defesas se prestam a preservar a saúde do trabalhador. No entanto, as defesas podem levar à alienação, isso se transformadas em ideologias defensivas e se excessivamente utilizadas em patologias sociais. Marcadamente coletiva, a ideologia defensiva é usada para ocultar uma grave ansiedade em determinado grupo. Ela consegue a adesão de todo grupo, excluindo os dissidentes, o que inviabiliza os mecanismos de defesa individuais na medida em que os substitui. O reconhecimento, a cooperação entre os colegas, o espaço de fala e escuta sobre as experiências de trabalho, a mobilização da inteligência criativa, são mediações essenciais para o desencadeamento do processo de reapropriação, graças aos quais as pressões do trabalho não são simplesmente suportadas passivamente, mas passam a ser objeto de uma estratégia pela qual o trabalho se transforma em fonte de realização e prazer. Este é um processo de subversão de riscos do trabalho, que, segundo Dejours (1999a), envolve a dinâmica coletiva e é construtor de saúde.

Alguns autores como Sousa (1999) e Singer (1998), ao analisar o processo de trabalho na indústria da construção civil, apontam o trabalho por produção como uma

modalidade de exploração do trabalho de forma intensiva, que conduz a um esgotamento físico e mental dos trabalhadores. Nessa perspectiva, Dejours (1999b) ressalta que a pressão socioeconômica de ameaça à perda do posto de trabalho ou dos direitos e garantias trabalhistas, tem gerado um sentimento de medo, instalando-se, assim, o sofrimento psíquico.

Ferreira e Mendes (2001) definem o sofrimento como uma vivência intensa e duradoura, na maioria das vezes inconsciente, de experiências dolorosas, como angústia, medo e insegurança, oriundas do conflito entre necessidades de gratificação do indivíduo e restrição no ambiente de trabalho. Para esses autores, as vivências de sofrimento se originam nas situações adversas provenientes das dimensões da organização, condições e relações de trabalho que estruturam o contexto de produção de bens e serviços. Tais vivências constituem indicadores de mal-estar no trabalho e manifestam-se por meio de sintomas de ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste.

As dimensões do contexto de produção são determinadas por fatores, como: tarefa, ritmo, tempo e controle do trabalho, ambiente físico, equipamentos e material oferecido pela instituição, bem como as informações disponibilizadas para realização das tarefas, comunicação e sociabilidade entre os pares e a hierarquia. O conjunto desses elementos, ao atuar de forma negativa ou restritiva, é responsável pelo desencadeamento ou não do sofrimento. Em face da precariedade das condições de trabalho e ausência de seguridade trabalhista e social, observa-se que a luta pela sobrevivência impulsiona e mobiliza esses trabalhadores a enfrentarem o sofrimento por meio da utilização de estratégias de mediação.

Variados estudos, como Dejours (1987, 1999a, 1999b, 2000b), Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), Mendes (1994, 1995, 1996, 1999), Mendes e Linhares (1996), Mendes e Abrahão (1996), Morrone (2001), Ferreira e Mendes (2001), Mendes e Tamayo (2001), Mendes, Borges e Ferreira (2002) e Pereira (2003), desenvolveram pesquisas sobre as vivências de prazer-sofrimento decorrentes do ambiente de trabalho e as formas de enfrentamento do sofrimento. Dejours (1987) salienta que, para os trabalhadores darem conta do prescrito, corresponderem às expectativas da organização e não adoecerem, eles utilizam estratégias de enfrentamento contra o sofrimento, tais como conformismo, individualismo, negação de perigo, agressividade, passividade, entre outras. De acordo com o autor, a utilização dessas estratégias de defesa propicia proteção do sofrimento e a manutenção do equilíbrio psíquico, por possibilitar o enfrentamento e a eufemização das situações causadoras do sofrimento.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) consideram as estratégias defensivas, na sua maioria, coletivas. Esses autores definem as estratégias como mecanismos pelos quais o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar a percepção da realidade que o faz sofrer. Os autores apontam que a diferença entre um mecanismo de defesa individual e um coletivo está no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto, que se encontra interiorizado. Ao passo que o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores.

Ao estudar também as defesas, e com base nos resultados de diversas pesquisas, Jayet (1994) estabelece categorias de signos indicadores da utilização de estratégias defensivas nas situações de trabalho, os quais devem ser pesquisados na intensidade com que emergem no contexto que envolve o sofrimento, a organização, condições e relações do trabalho. Esses signos isoladamente podem não parecer uma defesa, sendo, por isso, necessária a contextualização do seu surgimento.

Em suas pesquisas, Mendes (1996) confirma alguns desses indicadores, destacando como antecedentes das defesas as adversidades do modelo de organização do trabalho, que geram um sentimento de impotência dos trabalhadores diante do poder ideológico, econômico, tecnológico e político. Isto paralisa os trabalhadores ante as possibilidades de mudança, restando-lhes a utilização de estratégias defensivas, tais como a racionalização, a passividade e o individualismo. Segundo a autora, a racionalização é utilizada diante da frustração, para explicar de forma lógica os motivos que causam o sofrimento, tais como separação entre planejamento e execução, e pela desestruturação das relações psicoafetivas com colegas; o individualismo é uma estratégia utilizada diante do sentimento de impotência e, por meio dela, os trabalhadores naturalizam o contexto histórico dos fatos que produzem o sofrimento.

A passividade é uma estratégia contra o tédio, em função de situações de ameaça de perder o emprego e de manutenção do *status quo* pela empresa. Todas essas pesquisas sobre as estratégias defensivas, relacionadas ao sofrimento psíquico no trabalho, levam a concluir que tais defesas são necessárias para a saúde do trabalhador, embora a condição necessária ao equilíbrio psíquico seja o fato de ser o trabalho um lugar de prazer, de possibilidade de o trabalhador firmar-se enquanto sujeito por meio do reforçamento da sua identidade pessoal e profissional, bem como lugar de reconhecimento, liberdade e valorização do trabalhador. Há sofrimento e defesa como um signo da falibilidade das mediações desenvolvidas para lidar com as contradições do contexto de produção no qual o trabalho é realizado.

Ferreira e Mendes (2001) contribuem com a sistematização conceitual das estratégias de mediação do sofrimento psíquico no trabalho. Para lidar com as vivências de sofrimento oriundas do contexto de produção de bens e serviços, os trabalhadores constroem estratégias de mediação, individuais ou coletivas, contra as situações adversas ao meio, geradoras de sofrimento. Essas estratégias podem ser de mobilização coletiva ou de defesa. A primeira caracteriza-se pelo modo de agir coletivo dos trabalhadores, e tem o objetivo de transformar o contexto de produção e reduzir o custo humano. A mobilização coletiva busca promover o predomínio de vivências de prazer por meio da criação de um espaço público de discussão, construído e tendo por base a cooperação e confiança mútuas dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

As estratégias de defesa visam reduzir o custo humano e o sofrimento psíquico no trabalho, por meio da utilização de mecanismos de negação e de controle excessivo, que protegem o ego, mas podem conduzir à alienação quando utilizados excessivamente. Nessa perspectiva, Ferreira e Mendes (2001) afirmam que o predomínio da utilização das estratégias de defesa conduz à minimização do sofrimento, mas não à ressignificação e transformação dos aspectos nocivos presentes no contexto de produção, ao passo que a aplicação das estratégias de mobilização coletiva implica redução ou eliminação do sofrimento e mudança da situação de trabalho. Dessa forma, o contexto influencia as estratégias a serem adotadas e que vão prevalecer entre os trabalhadores.

Isso posto, pode-se afirmar que as estratégias de defesa são positivas à medida que protegem o sujeito contra o sofrimento causado pelas situações de trabalho geradoras de conflito, mantendo, assim, o equilíbrio psíquico e evitando o adoecimento. Em contrapartida, essas defesas tornam-se negativas quando alienam o indivíduo, imobilizando-o.

Como medidas para o enfrentamento do sofrimento adotadas pelo indivíduo, destacam-se: o cinismo, a dissimulação, a hiperatividade, a desesperança em ser reconhecido, o desprezo, os danos aos subordinados, a negação dos riscos inerentes ao trabalho, a comunicação distorcida, entre outras. Caso essas estratégias se tornem insuficientes, podem resultar em patologias físicas e psicológicas.

O sofrimento é definido como uma vivência individual ou coletiva, frequente e permanente, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança, provenientes do conflito entre as necessidades de gratificação do binômio corpóreo e a restrição de satisfazê-las, pelas imposições das situações de trabalho. Ocupa posição central na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, visto que é inevitável em função das contradições e pressões do sistema de produção vigente. Por um lado, o trabalho pode exercer

efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico, levando o trabalhador progressivamente a alterações psicossomáticas e psíquicas; por outro, pode contribuir para subverter o sofrimento, ressignificando-o e transformando as situações que o geraram.

Desse modo, a vivência de sofrimento instala-se quando a realidade não oferece as possibilidades de gratificação das necessidades dos trabalhadores. É no contexto de trabalho, em termos de organização, condições e relações sociais, que se encontram as origens deste sofrer, que não permanece e constitui um mobilizador para a busca de prazer. Nesse sentido, o sofrimento no trabalho não é patológico, pois possui um papel no aumento da resistência e no fortalecimento da identidade pessoal, significando, assim, que ele pode ser uma possibilidade de fazer o trabalhador encontrar estratégias para enfrentá-lo de forma criativa e mudar as situações que o provocaram. Tal mobilização depende da margem de liberdade oferecida ao trabalhador para ajustar suas necessidades pessoais às situações de trabalho. É necessário um espaço para discussão, participação, cooperação e solidariedade dos trabalhadores, especialmente uma crença nas mudanças e nas suas contribuições efetivas, para as modificações das situações cotidianas do trabalho, geradoras de sofrimento.

As estratégias defensivas no trabalho podem ser individuais ou coletivas. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) definem as estratégias defensivas coletivas como o mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer. Esse processo é estritamente mental, pois, geralmente, não modifica a realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho. Para os autores, apesar dos mecanismos de defesas individuais coexistirem com os coletivos, as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores são, na sua maioria, coletivas e não individuais. O grupo compartilha o sofrimento e encontra conjuntamente soluções para lidar com estas situações.

Essas estratégias coletivas diferenciam-se das individuais à medida que desaparecem, quando afastada a situação que gera sofrimento. Tais estratégias para enfrentar as pressões psicológicas do trabalho podem tornar-se um objetivo em si mesmo, o que leva o trabalhador a um processo de alienação, bloqueando qualquer tentativa de transformação da realidade, estabilizando-se no desencorajamento e na resignação diante de uma situação que só gera sofrimento.

Essa definição de defesa, como modo de agir individual ou coletivos manifestos por meio de mecanismos de negação ou controle do contexto de trabalho, pode ser causador de conflitos e contradições que geram custo humano e sofrimento psíquico. Estes mecanismos caracterizam-se em negação do sofrimento alheio e do seu próprio sofrimento, quando a

expressão desse sofrimento é constrangedora ou quando ocasiona uma dificuldade subjetiva; e pelo excessivo controle, que representa a minimização dos sentimentos de ansiedade, medo e insegurança, na maioria das vezes negado pelo coletivo do trabalho.

Outra estratégia para enfrentar o sofrimento é a mobilização coletiva, que permite a transformação das situações geradoras de sofrimento em situações de prazer. Essa estratégia tem fundamento teórico nos estudos de Dejours (1994, 1999a, 1999b, 2000b) sobre mobilização subjetiva, definida como um processo caracterizado pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho. A utilização desses recursos depende da dinâmica contribuição-retribuição simbólica que pressupõe o reconhecimento da competência do trabalhador pelos seus pares e pela hierarquia. Segundo o autor, o processo de mobilização subjetiva não é prescrito, mas vivenciado de forma particular por cada trabalhador. Vale ressaltar, que esta mobilização é fundamental no processo de gestão da organização do trabalho, à medida que evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação psicopatológica.

A mobilização subjetiva permite a transformação do sofrimento a partir de uma operação simbólica: o resgate do sentido do trabalho. Este sentido depende de um outro: do coletivo de trabalho. O coletivo é construído com base em regras que não são apenas técnicas, o que é denominado de —coletivo de regras|. Tais regras organizam as relações entre as pessoas e têm uma dimensão ética, que remete à noção do que é justo ou injusto, não constituindo normas ou esquemas de regulação. Elas reportam-se também sobre os valores, pelo julgamento da estética e da beleza (qualidade) do trabalho. Esse coletivo remete à reafirmação da própria identidade do trabalhador, diferenciando-se, aqui, a identidade da aparência.

A identidade é o que distingue um dos outros, sendo o estilo pessoal na relação com a tarefa reconhecida pelo outro. A aparência é o reconhecimento pelas qualidades que o trabalhador tem em comum com os outros, ou seja, o julgamento sobre o fazer e o agir. Além destes aspectos, Dejours (1994) enfatiza dois elementos para a mobilização subjetiva: a inteligência astuciosa e a cooperação enquanto condições para o coletivo de trabalho.

A inteligência ajuda o trabalhador a resistir ao que é prescrito. Com isso, ele adquire uma invenção própria e usa a sua capacidade de imaginação, desenvolvendo um saber fazer particular, mesmo que não domine a tecnologia. Para que se estabeleça essa cooperação, é necessário haver a discussão das competências dentro de um registro ético e de comunicação. Esse espaço decorre de uma conquista dos trabalhadores e passa pela formulação de uma consciência de classe, mas, também, pode ser facilitado pela empresa.

Todas as reflexões sobre o processo de mobilização subjetiva permitem a delimitação conceitual operativa do que se denominam —estratégias de mobilização coletivas—, que enfatizam os aspectos socioculturais e essencialmente coletivos, envolvidos na mobilização subjetiva, em particular a cooperação, deixando apenas como pano de fundo as questões de personalidade e cognitivas, que possuem características mais individuais.

Assim, a mobilização coletiva só se configura no coletivo construído pelos trabalhadores, diferentemente das defesas, que podem ser individuais ou coletivas. Esse caráter do coletivo presente na mobilização é o que possibilita as mudanças das situações concretas de trabalho. Estas propostas teóricas levam a concluir que o sofrimento pode ser enfrentado por estratégias defensivas ou de mobilização coletiva. Esses tipos de enfrentamento são fundamentais para a saúde psíquica dos trabalhadores, especialmente o uso de estratégias de mobilização coletiva, que inclui os mecanismos que permitem a construção de novas formas de gestão do contexto, constituído pela organização e pelas condições e relações de trabalho.

2.3 Sofrimento e doença

Para Dejours (1994), a psicopatologia tradicional está alicerçada no modelo clássico da fisiopatologia das doenças que afetam o corpo. Dedicar-se, exclusivamente, ao diagnóstico das doenças mentais, dos transtornos mentais orgânicos, da esquizofrenia, dos transtornos do humor e dos inúmeros transtornos de personalidade. Entretanto, a Psicodinâmica do Trabalho busca compreender as condições adversas a que os trabalhadores, embora suportem as pressões, conseguem, de alguma forma, escapar de um transtorno psicótico severo, mas que se mantêm, por assim dizer, no campo da normalidade.

Dejours (1992) afirma que executar uma tarefa sem envolvimento material ou afetivo exige esforço de vontade, que em outras circunstâncias é suportado pelo jogo da motivação e do desejo. A vivência depressiva em relação ao trabalho e a si mesmo alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de esclerose mental, de paralisia da fantasia e da imaginação; na verdade, marca de alguma forma o triunfo do condicionamento em relação ao comportamento produtivo e criativo. Para esse pensador, no que diz respeito à relação do homem com o conteúdo significativo do trabalho, é possível considerar, esquematicamente, dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo, podendo, assim dizer, em relação ao objeto. Quando o progresso e o avanço dessa relação são bloqueados por algum motivo ou circunstância, observa-se a incidência do sofrimento.

O sofrimento, por seu turno, é desdobrado: o ponto de incidência proveniente das ações mecânicas, conteúdo ergonômico da tarefa, é o corpo e não o aparelho mental; esse último será afetado pela insatisfação propiciada pelo conteúdo significativo da tarefa a ser executada, transformando em sofrimento bem particular, cujo alvo, antes de tudo, é a subjetividade, ou seja, a mente.

Freud (1987), ao descrever o desenvolvimento psíquico, relata que uma criança recém-nascida ainda não diferencia seu ego do mundo externo como origem das inúmeras sensações que são vivenciadas por ela; apenas com o passar do tempo, e progressivamente, vai aprendendo a fazer tal diferenciação, reagindo de modo adequado aos estímulos correspondentes. Por seu lado, o ego, movido pelo princípio do prazer, tenta afastar as sensações desprazerosas, denotando uma tendência a isolar e a projetar para fora de si tudo o que pode ser fonte de desprazer. Num estágio de maior integração, o ego, com a ação deliberada das atividades sensórias e da ação muscular correspondente, consegue diferenciar entre o que é interno e o que se origina do mundo externo, estabelecendo, dessa forma, as condições para a introdução do princípio de realidade. Por meio desse último, o ego pode localizar o sofrimento, surgindo de três direções: do próprio corpo, do mundo externo e da relação com as outras pessoas.

Esses desdobramentos, na evitação do sofrimento por parte do ego, podem também ocorrer em relação ao trabalho, tanto do ponto de vista físico quanto mental. O trabalho, não só como uma condição externa, pode propiciar sofrimento insuperável para o ego, empobrecendo-o e restringindo sua ação a mecanismos defensivos repetitivos e ineficazes, não lhe possibilitando aferir, de acordo com suas atividades, a satisfação de determinadas pulsões, que, não satisfeitas, tensionariam o aparelho psíquico, gerando angústia, estados depressivos, ansiedade, medos inespecíficos, sintomas somáticos, como sinais marcantes de sofrimento mental, com o agravante de que um ego debilitado e frágil não consegue diferenciar, pela sua condição, a origem de seu sofrimento.

Dessa forma, o trabalho pode ser o mediador entre a saúde e a doença, e o sofrimento, criador ou patogênico. Assim, prazer e sofrimento originam-se de uma dinâmica interna das situações e da organização do trabalho. São decorrências das atitudes e dos comportamentos franqueados pelo desenho organizacional, cuja tela de fundo constitui-se de relações subjetivas e de poder.

3 ESTRATÉGIA DEFENSIVA DE ACELERAÇÃO

Para entender a estratégia defensiva de aceleração, faz-se necessário conhecer o que é a sobrecarga de trabalho e como ela se estrutura.

3.1 Sobrecarga de Trabalho

As profundas mudanças nos modos de produção e organização do trabalho têm repercutido nas formas dos trabalhadores se engajarem em seus trabalhos. Isto ocorre através do uso de vários recursos, entre eles: a extensão da duração da jornada de trabalho; a intensificação do ritmo do trabalho via processos de gestão e organização; a introdução de novas tecnologias. A busca constante por aumento de produtividade tornou-se uma condição com maior relevo a partir da crise do início dos anos 70. Desde então, os avanços tecnológicos pautam a realidade do trabalho. Inegavelmente, houve melhorias dos sistemas, e a criação de maquinários mais desenvolvidos aprimorou as formas de comunicação. No entanto, mesmo com os avanços tecnológicos, as patologias no trabalho têm aumentado consideravelmente.

Destaca-se o aumento dos casos de lesão por esforço repetitivo/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), reconhecidos pelo Ministério da Saúde e da Previdência Social como doenças ocupacionais, que se desenvolvem a partir de atividades repetitivas que causam sérios danos ao sistema músculo-esquelético, quando não há um período adequado de descanso para os tendões, nervos e membranas sinoviais (BRASIL, 2001).

As cargas de trabalho representam um conjunto de esforços desenvolvidos para atender as exigências das tarefas, abrangendo os esforços físicos, cognitivos e psicoafetivos que são medidas, muitas vezes, pelo desgaste. A sobrecarga de trabalho está entre os fatores intrínsecos relacionados ao estresse e aos acidentes de trabalho por LER/DORT (REGO, 2013). O uso do termo —carga de trabalho, na Psicodinâmica do Trabalho, vem da influência da Ergonomia sobre esta teoria.

Dejours (2009) separa a carga de trabalho em dois âmbitos: carga física (emprego das aptidões fisiológicas) e a carga mental. Nesta última, Dejours (2009) sugere a expressão —carga psíquica no trabalho e articula esta aos elementos afetivos e relacionais, mencionando que ela é difícil de quantificar, pois a sua avaliação é muito mais qualitativa do que

quantitativa. Esta vivência subjetiva envolve —o prazer, a satisfação, a frustração e a agressividade, dificilmente se deixam dominar por números‖ (DEJOURS, 2009, p. 22).

Dejours propõe um modelo de abordagem econômica do funcionamento psíquico. Nele questiona se a tarefa proposta ao trabalhador oferece uma canalização apropriada à sua energia psíquica. Ou seja: —a tarefa exige suficientes atividades psíquicas, fantasmáticas e psicomotoras?‖ (DEJOURS, 2009, p. 24). Na carga psíquica do trabalho, o risco está mais em subutilizar as aptidões psíquicas, fantasmáticas ou psicomotoras, gerando uma retenção de energia pulsional. Como exemplo, a necessidade de criação, para o artista.

O perigo do trabalho, para o aparelho psíquico, ocorre quando ele se opõe à sua liberdade, ou livre atividade. Se o trabalho permite a diminuição da carga psíquica, livremente escolhido ou organizado, ele é equilibrante, trazendo descarga pulsional e bem-estar ao trabalhador (carga psíquica positiva). Mas, se ele se opõe a esta diminuição, sem espaço para a aptidão imaginária ou fantasmática, ele é fatigante, tornando-se fonte de tensão e de desprazer, e até de patologia. Portanto, uma carga psíquica positiva estaria ligada a um trabalho equilibrante e uma carga psíquica negativa ao trabalho fatigante. Com o distanciamento da Psicodinâmica do Trabalho da ergonomia e aproximação da Psicanálise, o termo —carga de trabalho‖ tem sido menos utilizado, sendo substituído pela palavra —pressão‖.

Em sua obra —A Banalização da Injustiça Social‖, Dejours destaca que o trabalhador sofre pressão para executar mal as suas atividades ou para agir de má-fé, destacando, sobretudo, as pressões sociais no trabalho (falta de cooperação, clima péssimo, sonegação de informações), que o levam a trabalhar mal (DEJOURS, 1999). Para Mendes (2007), a sobrecarga de trabalho em Dejours tem origem social, determinada pela organização do trabalho. A sobrecarga aparece, sobretudo, na relação entre as exigências organizacionais prescritas e a liberdade de escolha para executá-las. Tem sido crescente a imposição de ritmo, de produção, de qualidade, e as consequências dessas imposições que influenciam no funcionamento psíquico e em seu modo de ser e agir. Dessa forma, torna o corpo vulnerável e podem surgir alguns sintomas e/ou patologias, como a LER/DORT (DEJOURS, 2000a).

A intensificação do trabalho tem exigido demais dos trabalhadores. A imposição de metas associadas à produtividade e à alta performance do trabalhador o envolve em uma lógica produtiva rígida, que dificulta a liberdade de escolha e a flexibilidade. Segundo Mendes (2007), as patologias sociais observadas atualmente podem ser divididas em: patologia da sobrecarga do trabalho, da violência e da servidão voluntária. Tais patologias aparecem no embate continuado das pessoas com a sua organização do trabalho. A

impossibilidade de poder lidar com as adversidades e com o sofrimento advindo do trabalho prescrito pode levar o trabalhador ao adoecimento.

3.2 Aceleração

O termo —aceleração, na PDT, é entendido como uma estratégia defensiva. A expressão —Estratégias Defensivas tem sua raiz epistêmica na junção de dois termos de origem latina, utilizados em contexto militar: *strategia*, que se refere à escolha da melhor posição em combate; e *defensa*, que é a arte de defender-se. Historicamente, esse conceito tem sua origem na concepção freudiana de funcionamento psíquico, que pressupõe um conflito estrutural entre o desejo e os limites impostos pela realidade, no qual o psiquismo busca o prazer e evita o sofrimento (MORAES, 2013).

O sofrimento, inevitavelmente integra o trabalhar, visto o confronto entre os desejos do sujeito e as normas e imposições da organização de trabalho. Trabalhar consiste em fazer a experiência do real, que implica deparar-se com imprevistos, com o risco e com a experiência de fracasso, que faz sofrer. Nesse sentido, a elaboração das estratégias de defesa protege o psiquismo contra o sofrimento, entretanto, não tem efeito sobre os elementos que agravam o sofrimento. Assim, as estratégias defensivas possibilitam um frágil equilíbrio que, embora precário, evita que ocorram as descompensações (DEJOURS, 1997).

A estratégia de defesa de aceleração tem por função, por um lado proteger o trabalhador de entrar em contato com determinados aspectos de seu trabalho e, por outro, pode servir à gestão, gerando um sujeito que produz cada vez mais, impactando em sua saúde. A aceleração está relacionada à sobrecarga no trabalho (REGO, 2013).

Embora o mundo do trabalho seja marcado atualmente por grandes avanços tecnológicos, a sobrecarga no trabalho tem crescido e impactado a saúde do trabalhador. Com esse avanço tecnológico o trabalhador vem perdendo cada vez mais a proximidade com o seu trabalho. Quanto mais se informatiza um processo de trabalho, menos o trabalhador é obrigado a pensar sobre o seu fazer e tudo o que se relaciona a ele e menos tem autonomia sobre seu trabalho.

Segundo Rego (2013), o trabalho sistematizado, informatizado e automatizado sugere que o trabalhador apenas alimente o sistema, seja com autenticações, inserindo números, digitando relatórios, seja com atividades do gênero. No entanto, pensar sobre essa monotonia é ruim para a produtividade, assim como pode ser ruim para autoestima do

trabalhador. Além disso, fere a liberdade e autonomia sobre este trabalho, pois fica à mercê do sistema ou do manual, ou seja, limitado ao trabalho prescrito.

Ao não aprofundar-se no contato com a tarefa, o trabalhador pode acelerar seu ritmo. A aceleração é a estratégia defensiva individual para lidar com as tarefas monótonas e sem sentido que a tecnologia provê: abreviar o tempo de contato, acelerando as repetições. Desse modo, o pensar se torna um inimigo desta organização de trabalho, uma vez que pensar sobre o trabalho significa atrasar o ritmo e, conseqüentemente, produzir menos. Segundo Dejours (2000b), para o bem trabalhar e para obter boas performances produtivas, é melhor para o trabalhador bloquear o seu pensamento. Assim, ele receberá o reconhecimento pela utilidade. Entretanto, a retribuição de seu trabalho fica apenas no campo simbólico.

O controle, a competitividade, os indicadores de desempenho ditam o ritmo do trabalho e adormecem o pensamento. Desse modo, cada trabalhador vai acelerando seu próprio ritmo para não ficar para trás, e se torna a estratégia coletiva para lidar com esta organização de trabalho: a aceleração do ritmo de trabalho da equipe. Acelerar o ritmo de trabalho tem funções, tanto para a organização do trabalho quanto para o trabalhador: para a organização, ter trabalhadores acelerados é útil para alimentar os ciclos vigentes nas práticas neoliberais; para o trabalhador, pois este não vivencia o sofrimento da monotonia das tarefas desprovidas de sentido, nem o sofrimento ético de transgredir, muitas vezes, o prescrito em detrimento da ética e qualidade no trabalho, e nem a falta de autonomia em seu trabalho (REGO, 2013).

Sobre essa aceleração que tem gerado descontentamento, vale mencionar que, para a psicodinâmica laboral, os conflitos, o sofrimento e o prazer que emergem em situações de trabalho devem sua dinâmica à organização da atividade e às dificuldades que ela provoca entre os indivíduos e dentro das equipes. Isso decorre das tensões que aparecem no confronto entre as obrigações laborais e as condições para executá-las (LANCMAN; SZNELWAR, 2008). A aceleração do ritmo de trabalho se origina a partir das metas de produção, ora estabelecidas pelo setor, ora auto-impostas pelo próprio servidor que se vê diante de uma pressão constante, que se materializa pelo aumento gradativo de trabalho.

Rocha, Mendes e Morrone (2012) ressaltam, com base na PDT, que a auto-aceleração pode ser compreendida como um mecanismo de defesa utilizado pelo trabalhador para tentar abreviar o tempo de contato com uma atividade repetitiva e monótona. Para as autoras, quando a auto-aceleração é manifestada em um contexto de sobrecarga de trabalho, deixa de ser uma escolha transitória, passando a se configurar em um modo operatório permanente, reforçado pelos pares, pela chefia e pelos clientes; pela cultura dominante que

considera a produtividade um valor. Ironicamente, o trabalhador sente-se valorizado. Entretanto, o que está sendo reconhecido é um mecanismo de defesa que, para existir, prescinde de sofrimento. Um descompasso entre as reais aspirações do trabalhador e as imposições do contexto de trabalho; entre o trabalhador e o seu corpo; entre um ritmo de trabalho e os limites do corpo.

Ressaltam, ainda, que esses mecanismos de defesa exercem importante papel no acometimento das LER/DORT, porque viabilizam a auto-aceleração e o não reconhecimento do sofrimento. As tentativas de controlar o tempo, acelerar os ritmos de trabalho e intensificar a produção podem ser compreendidas como formas de organização do trabalho, que deixam pouco espaço para a criação e, conseqüentemente, para as necessidades do servidor. Segundo a PDT, haveria mais benefícios à saúde quando houvesse maior liberdade para as negociações, criações e ações de modulação operacional (MENDES, et al., 2010).

A ansiedade e o desejo de atingir o inatingível do trabalho material e imaterial, da tarefa sem fim, acarretam na incerteza quanto aos resultados, o que pode repercutir numa intensa sobrecarga física e emocional (TRAESEL, 2007). Quando a sobrecarga e as exigências psíquicas superam as possibilidades de adaptação, instaura-se o sofrimento (DEJOURS, 2000a).

Um aspecto fundamental à saúde é a possibilidade de o trabalhador ter controle sobre os processos de trabalho. Este controle se refere à intimidade do sujeito com a atividade, o poder exercido mediante a organização do trabalho, bem como o limite subjetivo de cada um para suportar e mediar às demandas laborais (MENDES et al., 2010). Com a rapidez dos avanços tecnológicos e organizacionais, impossibilita-se, por vezes, o acompanhamento cognitivo dessas mudanças, gerando um processo de desqualificação permanente do trabalhador, do seu saber-fazer e da sua experiência acumulada (HELOANI; LANCMAN, 2004).

3.3 Impactos da aceleração na saúde do trabalhador

A criação e implantação de novas tecnologias para processamento e uso de dados visa auxiliar o acesso de informações e facilitar a produção. No entanto, o incremento dessas tecnologias às atividades laborais desencadeou, paralelamente, uma série de efeitos sobre os processos de trabalho, repercutindo na necessidade de qualificação dos profissionais e, também, exigências relacionadas às condições laborais. Esse efeito é associado às características da sociedade contemporânea, marcada pela pressa e pelo rompimento com a

ideia de durabilidade. Em um mundo em que predomina a lógica do capital, que exige um crescimento constante, impondo metas cada vez mais ousadas a partir da suposição de que os homens são seres com capacidade de superação infinita, observam-se manifestações crescentes de várias formas de adoecimento no trabalho (LANCMAN; UCHIDA; SZNELWAR, 2011).

Nesse contexto, a saúde dos trabalhadores, por vezes, é prejudicada por uma organização do trabalho que visa diminuir o tempo dispensado para a produção, aumentando o volume e o ritmo de trabalho, com vistas à produtividade e cumprimento de metas. Os avanços tecnológicos têm possibilitado o desenvolvimento de instrumentos e ferramentas de trabalho que aprimorem os processos de produção, mas estes nem sempre apresentam benefícios, na mesma proporção, à saúde dos trabalhadores envolvidos.

Com base na compreensão do trabalho, como constituinte do sujeito e, portanto, central nos processos de subjetivação, a organização dos modos laborais são determinantes para as vivências de prazer e sofrimento (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). Nos bastidores do mundo do trabalho, a informática apresenta-se como fenômeno em constante evolução, e a vivência dos trabalhadores, em face dessas demandas práticas, pode ser permeada pelo sofrimento (FONSECA; SANTOS, 2007).

Tal mudança na organização do trabalho pode ter aumentado o estresse dos servidores, pois, por se tratar de uma nova sistemática, o produto final será o mesmo, porém, a forma de operar é diferente, e certos hábitos requerem adaptação. Para a PDT, a organização da atividade laboral é constituída pela divisão das tarefas e das pessoas, seus ritmos, pausas, cadências, relações de poder e responsabilidades objetivas e intersubjetivas (SILVA; FREITAS, 2010), as quais determinam a experiência do sofrimento no trabalho, que se materializa pelos sentimentos de inutilidade, desqualificação e vivência depressiva.

Esses sentimentos, por sua vez, resultam da robotização, despersonalização e privação do uso da inteligência, ocasionando o sofrimento que, muitas vezes, se confunde com desmotivação ou despreparo (DEJOURS, 2000a; ROCHA; MENDES; MORRONE 2012). Dentre esses, destacam-se as patologias de sobrecarga e/ou hipersolicitação, em particular, distúrbios osteomusculares e a Síndrome de Burnout, bem como as patologias ligadas à intolerância e à pressão no trabalho, que podem ocasionar até suicídios no próprio ambiente do trabalho (DEJOURS, 2009).

3.3.1 Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT)

Dejours (2000c), ao expor o modelo explicativo para desenvolvimento dos DORTs, aponta que a incidência desta patologia está associada a contextos de trabalhos qualificados por três características marcantes: (1) sedentarismo das atividades e rigidez das posturas, que acarretam em hipertonia estável e invariante nos membros superiores; (2) relação direta com clientes associada à dificuldade de expressão de sentimentos agressivos e a presença de sentimentos de culpa; (3) aumento das cadências, por dedicação ao trabalho ou por ameaça de demissão ou fechamento da empresa.

Para o autor supramencionado, o DORT costuma manifestar-se em trabalhadores submetidos a um contexto de trabalho favorável à vivência de sofrimento psíquico, ou seja, por um contexto de trabalho no qual a possibilidade de existência do pensamento reflexivo e da manifestação de sentimentos é suprimida. O movimento adotado pelos trabalhadores de auto-aceleração, na execução das suas atividades de trabalho, agrava ainda mais a vivência de sofrimento.

Pai et al. (2014), em um estudo para conhecer as repercussões da organização do trabalho no cotidiano laboral e na saúde dos servidores do Juizado Especial Federal de Porto Alegre - RS, identificaram que a partir da implantação de um programa de computador, estabeleceu-se um trabalho mais individualista, prevalecendo a relação trabalhador-máquina, e também referiram alguns sintomas, tais como: ardência e ressecamento ocular, dores na coluna, cefaleias e sensação de cansaço e desgaste. Esses sintomas, segundo eles, estão associados à utilização da nova tecnologia, a qual prolongou o tempo de trabalho em frente ao computador. Outro estudo realizado por Nunes e Lins (2009), realizado com funcionários de um órgão público federal do Judiciário, também foram relatados casos de doenças e transtornos gerados pelo trabalho, tais como LER, rinites alérgicas e o estresse.

A pesquisa sobre a vida antes e após as LER e DORT de servidores do Tribunal Regional do Trabalho, em Maceió - AL, apontou o trabalho repetitivo, a pressão e o uso de computador como elementos associados a esses danos (Barbosa e col., 2007). Outros setores de prestação de serviços também têm identificado a repercussão danosa da informatização sobre a vivência e a saúde do trabalhador, como pesquisa sobre o uso da informática em ambiente hospitalar (FONSECA; SANTOS, 2007). Neste estudo, foram identificadas complicações visuais e movimentos repetitivos como fatores predisponentes ao aparecimento das LER/DORT nos casos de exposição prolongada.

As LER/DORT se apresentam como síndromes de grande magnitude, complexas e multifatoriais, relacionadas com as condições de trabalho. E, por ser assim, verifica-se que alguns trabalhadores desenvolvem essas afecções, enquanto outros, que realizam as mesmas atividades sob as mesmas condições organizacionais, não as desenvolvem (GHISLENI; MERLO, 2005).

Derriennic, Grenier-Pezé, e Davezies (1997), ao analisarem o trabalho repetitivo de trabalhadores acometidos por DORT, evidenciam que a utilização de automatismos provoca, no trabalhador, sentimentos de menos valia e de subutilização do seu potencial produtivo, em decorrência da percepção de realização de um trabalho sem significado; sentimentos que resultam na vivência de sofrimento psíquico.

A princípio, segundo os autores, os trabalhadores manifestam sentimentos de insatisfação, expressos, inicialmente, por sensação de fadiga, nem sempre associada a uma carga excessiva de trabalho, mas sim, à inatividade ou à monotonia; insatisfação, na maioria das vezes, desconsiderada e desqualificada. Os autores evidenciam que as patologias de hipersolicitação se desenvolvem, geralmente, nas organizações nas quais os critérios de gestão se opõem à inteligência dos gestos.

Associados a quadros reduzidos de pessoal e ao sentimento de medo da perda do emprego, presente na maioria dos trabalhadores, esses critérios de gestão minam a expressão da individualidade do trabalhador, e qualquer forma de resistência individual e coletiva ao contexto de trabalho. Para os autores Derriennic, Grenier-Pezé, e Davezies (1997), as patologias de hipersolicitação são patologias sociais, relacionadas à acumulação flexível do capital, expressão da perversão social. Os trabalhadores, frente à necessidade de serem reconhecidos pelo sistema de produção e de vivenciarem prazer no trabalho, tentam alcançar o sucesso profissional a despeito das condições que lhe são oferecidas para tal.

Neste processo de busca, são acometidos pelas patologias de hipersolicitação. Em um processo cíclico, os trabalhadores comumente empregam, como mecanismo de defesa, à situação vigente, a aceleração das cadências, não somente na tentativa de responder às pressões por produção, que reduzem as capacidades de negociação e de resistência dos trabalhadores ao contexto de trabalho, mas, também, por terem interiorizado os objetivos da produção.

A busca pelo reconhecimento e pela construção da identidade leva os trabalhadores à auto-aceleração, na esperança de alcançarem o almejado reconhecimento. Paralelamente, o mecanismo da negação tem sido apontado, como mostra Dejours (1999b, 2004b), como um dos mecanismos de enfrentamento do sofrimento mais utilizados pelos

trabalhadores nos dias de hoje. Este mecanismo exerce importante papel no acometimento de DORT. Se há negação do sofrimento, diminui-se a possibilidade de enfrentamento coletivo e de transformação da situação que o está gerando, configuração propícia ao adoecimento do corpo.

Martins (2002), num estudo com mulheres bancárias em processo de análise, identificou sinais de sofrimento preexistentes ao acometimento de DORT. A utilização da auto-aceleração relacionada ao entorpecimento do pensar e ao não-reconhecimento do sofrimento, marcaram momentos prévios ao adoecimento. A vivência de sofrimento psíquico, portanto, é capaz de sinalizar a presença de eliciadores ao acometimento dos DORTs. O seu não-reconhecimento aniquila a possibilidade de torná-lo inteligível, por meio do espaço de discussão, e, conseqüentemente, de ressignificá-lo. Como alternativa ao processo de adoecimento, o trabalhador passa a contar, apenas, com o enfrentamento individual, muitas vezes insuficiente para fazê-lo lidar com as adversidades do trabalho, e para prevenir o seu processo de adoecimento que, quando marcado pela utilização de mecanismos de defesa como a auto-aceleração e a negação, pode levar ao acometimento dos DORTs.

Um quadro psicopatológico muito associado às DORTs é a depressão. Apesar de representar a segunda doença mental mais frequente nos dias de hoje, o termo depressão tem sido utilizado no senso comum para descrever qualquer estado anormal de humor, um sintoma, uma síndrome sintomática ou mesmo um grupo específico de doenças (ROCHA, 2003).

Segundo o DSM-V (2014), estados depressivos devem ser classificados na categoria transtorno de humor, categoria que contempla ainda transtornos bipolares e transtornos de humor baseados na etiologia. O transtorno depressivo maior caracteriza um estado no qual, por pelo menos duas semanas, é manifestada diminuição acentuada do interesse e do prazer, e pelo menos um dos seguintes sintomas: humor depressivo, alteração do sono, do apetite e/ou do peso, agitação ou retardo psicomotor, cansaço ou falta de energia, sentimento de menos valia, culpa excessiva, dificuldade para pensar ou concentrar-se e ideação suicida.

Muitos estudos discutem a associação entre depressão e doenças físicas. Vidal (1994) defende que a depressão pode ser causada, ou por ser reativa a uma doença física, podendo ser primária coexistindo com a doença física, ou pode expressar-se por sintomas físicos. Ratificam a associação de doenças orgânicas com a depressão os estudos de Garcia et al. (2000), Almeida (2000), Kuenzer (2000), entre outros. A associação entre depressão e DORT também vem sendo estudada por diferentes autores, tais como: Ribeiro (1999);

Sznelwar e Zidane (2000); Gravina (2000); Sato (2001); Martins (2002); Koch et al. (2000); Rossi (2008); Rossi et al. (2009); e Santos Junior, Mendes e Araújo (2009). Ao investigarem trabalhadores afastados e reinseridos ao trabalho, identificaram relação diretamente proporcional entre limitações físicas, tempo de afastamento e incidência de sintomas depressivos, assim como constataram que 31% dos profissionais apresentavam quadro depressivo, em decorrência, principalmente, das limitações impostas pela doença e do medo de perder o emprego, mesmo depois do afastamento. Além destes fatores, a sintomatologia dolorosa imposta pela DORT tem sido apontada como um precursor de quadros depressivos.

Figueiró (1999) revela ser a depressão comum em pacientes com dor crônica, embora não se possa assegurar nexos causais entre elas, uma vez que a queixa de dor pode fazer parte da sintomatologia dos quadros depressivos, como ratificam Wilson et al. (2002), pacientes com depressão relatam maior intensidade de dor e menor capacidade de controle de sua vida.

Seligman (1975) explica a depressão humana pelo modelo de desamparo. Sujeitos submetidos a estímulos incontroláveis aprendem que os eventos do meio são independentes de sua resposta. A representação cognitiva desta aprendizagem gera a constatação de que a resposta e a consequência são independentes, e, por isto mesmo, é incontrolável os efeitos motivacionais, cognitivos e emocionais das respostas. Diante de situações nas quais a resposta que o indivíduo emite não têm importância, ou seja, naquelas em que não há possibilidade de controle sobre a consequência, instala-se o estado de desamparo. A etiologia da depressão traduz a crença de que toda ação é inútil (CAVALCANTE, 1997; RODRIGUES, 2000; HOLMES, 2001).

Beck (1979) postula que a depressão decorre dos seguintes aspectos:

- a) Percepção negativa de si própria - o indivíduo tende a se ver como inadequado, incapaz e fracassado, e a atribuir às experiências desagradáveis, responsabilidade pessoal;
- b) Expectativas negativas com respeito ao meio-ambiente - o deprimido tem a tendência a interpretar as experiências de uma forma negativista. É como se o mundo estivesse pedindo muito dele ou apresentando obstáculos insuperáveis;
- c) Expectativas negativas em relação ao futuro - falta de esperança.

A Psicodinâmica do Trabalho relaciona depressão e trabalho. Dejours (1987) considera como fenômeno central de um estado depressivo, relacionado ao trabalho o embotamento afetivo, caracterizado pelo desaparecimento do prazer em todas as dimensões da vida e pela mecanização dos comportamentos. Pela robotização dos comportamentos, o indivíduo minimiza o seu sofrimento, anestesia-se psicicamente. Como mediador do

processo saúde-adoecimento, o trabalho, de um lado, constitui-se fonte de prazer por possibilitar a realização e a construção da identidade, por ser meio de estruturação psíquica dos sujeitos. Por outro lado, apresenta características promotoras de sofrimento, especialmente quando não promove o reconhecimento do trabalho realizado e a vivência do prazer, ou quando impossibilita qualquer forma de investimento afetivo.

A ausência de reconhecimento traz repercussões na vida dos trabalhadores. Profissionais inseridos em contextos de trabalho, geralmente, caracterizados pela alta incidência de DORT, parecem viver condições propícias ao embotamento afetivo e ao sofrimento psíquico. A busca pelo reconhecimento e pelo prazer, em um contexto que impõe a robotização dos comportamentos, leva o trabalhador a intensificar a utilização de mecanismos, tais como o da auto-aceleração e o da negação, movimento que pode refletir-se na aceleração do processo de acometimento de DORT.

3.3.2 *A sociedade do cansaço*

A produção capitalista, nos últimos 40 anos, intensificou mudanças no espaço produtivo. O processo de reestruturação produtiva trouxe inovações, como: a robótica e a automação microeletrônica aplicada à produção; as novas modalidades de gestão de produção, tais como os Círculos de Controle de Qualidade e Programas de Qualidade Total; a série de racionalização da produção, tais como o *downsizing* e a reengenharia (muitas das racionalizações produtivas decorreram de novos patamares de centralização e concentração do capital, por meio de fusões, aquisições e diversificações corporativas, que implicaram – e ainda implicam – em demissões em massa).

O mundo laboral está mudando e, no trabalho contemporâneo, são evidentes os efeitos da globalização e das tecnologias da informação e comunicação. Evidencia-se, também, a forma acelerada dessas mudanças. Observa-se um cenário de descontinuidade e de rupturas, acarretado pela grande velocidade com que estas transformações vão se dando. A flexibilização do trabalho é a grande mudança da sociedade capitalista, dando novas formas e conteúdos ao trabalho e às relações de trabalho. No Brasil, pode-se observar a coexistência de diferentes estratégias tecnológicas. Alguns de seus efeitos já podem ser observados nas informações do Ministério da Saúde, em Brasil (2001, p. 19-22):

[...] a adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se entre outros [...]; o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizado, como estresse e fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho. [...] O processo de reestruturação produtiva, em curso acelerado no país a partir da década de 90, tem conseqüência, ainda pouco conhecidas, sobre a saúde do trabalhador, decorrentes da adoção de novas tecnologias, de métodos gerenciais e precarização das relações de trabalho. [...] Práticas de intensificação do trabalho e/ou aumento da jornada. De trabalho, com acúmulo de funções, maior exposição a fatores de riscos para a saúde, rebaixamento dos níveis salariais e aumento da instabilidade no emprego [...] caracterizam a precarização do trabalho, a deterioração das condições de saúde, os trabalhos temporários e a informalização do trabalho.

Aumenta a importância da informação, do trabalho imaterial, em contraposição ao conceito convencional de trabalho, centrado na ideia de transformação da natureza (LIEDKE, 2002). As inovações tecnológicas trouxeram consigo a intensificação do trabalho. A LER/DORT, na atualidade, é uma das principais doenças do trabalho, nos vários ramos produtivos, passando dos tradicionais, como vestuário e calçados, aos modernos, como informática. A utilização de máquinas e a robotização, em alguns casos, aliviaram a carga física do trabalho, mas o processo de automação passou a exigir maior destreza das mãos. Agora, o esforço físico demandado é o de outra natureza. É um esforço leve e, por isso, capaz de ser repetido em alta velocidade pelas mãos e pelos dedos, por várias vezes, e cobra, ao mesmo tempo, uma postura estática e a sobrecarga dos segmentos do corpo. As mudanças na esfera produtiva intensificaram a exploração da força de trabalho e o desgaste da saúde do trabalhador.

Poucos esforços foram feitos no sentido de minimizar as condições de sofrimento no trabalho; em contrapartida, muito se pensou no avanço da produtividade do capital. A busca pelo lucro a qualquer custo e do aumento da produção nas empresas gera problemas sociais e humanos, que têm conseqüências sobre a vida dos trabalhadores. —Beneficiário da produção, o homem é, amiúde no mesmo movimento, vítima do trabalho (DEJOURS, 1996, p. 150).

No interior e no exterior da empresa há conseqüências do processo de produção desenfreado. Han (2015) discute em sua obra —A sociedade do cansaço a transição de uma sociedade que, no século passado, sofria-se de patologias bacteriológicas ou virais. Atualmente, porém, a sociedade, no século XXI, sofre de patologias neuronais, como depressão, transtornos de déficit de atenção, hiperatividade e Síndrome de Burnout.

O ritmo do produtivismo neoliberal imposto aos trabalhadores, a partir das exigências do melhor desempenho, do atingimento de metas impossíveis e do aumento de produtividade, desequilibra emocionalmente o trabalhador, gerando sobrecarga, desgaste,

irritabilidade e ansiedade permanentes, o que se traduz, principalmente, nas patologias da sobrecarga e da solidão. O autor defende que as patologias deste século estariam relacionadas a um excesso de positividade, que faz parecer que tudo é viável ao homem. Esse excesso de positividade se desenvolveria, segundo o pensador, —numa sociedade permissiva e pacificadal, que —não pressupõe nenhuma inimizade‖ (HAN, 2015, p. 19).

No que tange às patologias neuronais, elas seriam próprias do sistema de desempenho e de produção em que se vive. Diferentemente da sociedade disciplinar do século passado, em que o sujeito devia explicações a um terceiro e por ele era cobrado, na sociedade atual, o sujeito é empresário de si mesmo e, portanto, é consigo mesmo que ele entra em guerra na eterna busca de se autossuperar. O processo de autossuperação produziria indivíduos depressivos e fracassados, pois —não leva à liberdade‖, como muitos podem pensar, —ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam‖ (HAN, 2015, p. 29).

Segundo o esquema neuronal, a positividade é a prática de violência como resultado da superprodução, do superdesempenho, da supercomunicação. O poder é cada vez mais imanente: ele brota de modos de vida corrompidos. Assim, a violência não é privativa, mas saturante; não excludente, mas exaustiva. A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho, gerando sujeitos de produção, empresários de si mesmos. Desempenho é o nome da mais nova forma de dominação. Se a Sociedade Disciplinar era uma sociedade do Não do poder, a do Desempenho é a do Sim, mas igualmente submetida. Por essa exigência de produção, que gera as patologias da sobrecarga, destaca-se o Burnout.

O conceito de Burnout surgiu nos Estados Unidos, em meados dos anos 70, para dar explicação ao processo de deterioração nos cuidados e atenção profissional nos trabalhadores de organizações. Ao longo dos anos, esta síndrome de —queimar-se‖ tem se estabelecido como uma resposta ao estresse laboral crônico integrado, por atitudes e sentimentos negativos.

Derivado do inglês *to Burns out* (queimar-se, consumir-se), o termo Síndrome de Burnout foi usado por primeira vez, em 1974, pelo psicanalista Herbert Freudenberger, ao observar que seu trabalho não lhe trazia o mesmo prazer de outrora, relacionando a sensação de esgotamento à falta de estímulo originado da escassez de energia emocional. Além desses sintomas, Freudenberger incluiu fadiga, depressão, irritação e inflexibilidade como pertencentes ao quadro sintomatológico da Síndrome de Burnout.

Em 1981, Christina Maslach e Susan Jackson colocaram a Síndrome de Burnout na perspectiva de um estresse intenso e contínuo, provocado pelo trabalho. Deram à Síndrome

de Burnout sua definição e caracterização final: uma síndrome composta pelos tripés: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional.

A Síndrome de Burnout é caracterizada por uma evolução lenta, sendo despercebida no início, quando há a negação de que algo de errado está ocorrendo, com piora progressiva e severa. Os sintomas são relacionados à exaustão mental, emocional, fadiga e depressão, com queda do desempenho no trabalho causada por comportamentos negativos; exaustão emocional; despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho: a exaustão emocional caracteriza-se pela falta/carência de energia, de entusiasmo e sentimento de esgotamento de recursos; a despersonalização pela forma de tratar aos colegas de trabalho como meros objetos; e a baixa realização profissional pela auto-avaliação negativa, infelicidade consigo mesmo e insatisfação com o próprio desenvolvimento profissional (MASLACH; JACKSON, 1981).

No que diz respeito aos subitens do tripé que compõem a Síndrome de Burnout, o emocional esgotado se refere aos sentimentos de cansaço, em que não há mais energia emocional suficiente. A despersonalização, nesta síndrome, engloba um distanciamento na relação com os pacientes e colegas de trabalho, além de uma baixa empatia para com o outro; e a desvalia profissional é caracterizada por uma sensação de incapacidade produtiva, de autoestima diminuída em relação ao trabalho.

Freudenberger (1974) afirma que o Burnout é resultado de esgotamento, decepção e perda de interesse pela atividade de trabalho, que surge nas profissões que trabalham em contato direto com pessoas em prestação de serviço, como consequência desse contato diário no seu trabalho. Amorim et al. (1998) acrescentam ainda, que alguns pesquisadores realizaram propostas de delimitação conceitual e, assim, estabeleceram procedimentos e critérios para o diagnóstico diferencial. Pines, Aronson e Kafry (1981) correlacionam à fadiga emocional, física e mental, sentimentos de impotência e inutilidade, falta de entusiasmo pelo trabalho, pela vida em geral, e baixa autoestima a estados que combinam com esta síndrome.

Na definição de Maslach e Jackson (1981), encontra-se o esgotamento nervoso e despersonalização. O esgotamento nervoso pode ser entendido quando os trabalhadores sentem quando já não podem relacionar-se afetivamente, sendo uma situação de esgotamento da energia dos recursos emocionais próprios, uma experiência de estar emocionalmente esgotado. A despersonalização pode ser definida como o desenvolvimento de sentimentos, atitudes negativas e cinismo.

Assim, Maslach e Jackson (1981) ainda afirmavam que Burnout estava estritamente ligado aos profissionais de saúde, que perdiam, então, o interesse, empatia e o

próprio respeito por seus pacientes. A falta de realização pessoal no trabalho constitui-se como a tendência desses profissionais a avaliarem-se negativamente e, de forma especial, essa avaliação negativa afeta a habilidade na realização do trabalho e a relação com as pessoas que atendem. Os trabalhadores sentem-se descontentes consigo mesmos e insatisfeitos com seus resultados no trabalho.

Amorim e Turbay (1998) afirmam que a síndrome de Burnout é uma experiência subjetiva, que agrupa sentimentos e atitudes implicando alterações, problemas e disfunções psicofisiológicas, com consequências nocivas para a pessoa e a organização, sendo que esta afeta diretamente a qualidade de vida do indivíduo. Por isso, é necessário um estudo filosófico, onde se explicita a natureza humana e, principalmente, as dinâmicas interpessoais que possam interferir no desempenho e produtividade no trabalho.

Esse panorama da produtividade, do atingimento de metas, gera pessoas cada vez mais cansadas, exaustas, atarefadas e com a sensação de algo sempre por fazer, mas continua-se a trabalhar, principalmente pela necessidade e, em nome disso, pode-se facilmente ser cooptado. Maximizar a produção é o lema que se instalou nas cabeças dos trabalhadores. O imperativo do desempenho leva ao cansaço. Não se vive bem sob essa pressão, mas, também, não se vive sem ela, pois implicaria na forte possibilidade de desemprego ou inatividade.

Hoje, também se adocece por falta de negação, pelo excesso de positividade, a que o autor Han (2015) se refere, ou seja, pelo introjetar de que tudo é possível e que se pode —dar conta. Em uma Sociedade do Cansaço, está-se sempre fadado a falhar. Se não com o trabalho, com a família, com os amigos, com os projetos e realizações pessoais. O lamento do depressivo, —não pode mais...!, só é possível numa sociedade que crê que nada é impossível. —Não mais-poder leva a uma autoacusação destrutiva e a uma autoagressão (HAN, 2015, p. 29). O ócio é o pecado capital por excelência. O sujeito do desempenho encontra-se em guerra consigo mesmo, pois não se permite o —não fazer!.

Han procura mostrar que a sociedade atual não é uma sociedade disciplinar. Esse tipo de sociedade seria negativo, porquanto o conceito que a define, o de disciplina, é determinado pela proibição. Disciplina, e mesmo controle, se expressa através da expressão —não poder!, formando sujeitos que não podem: —sujeitos de obediência! (HAN, 2015, p. 19). O que rompe com esta obediência é o perfazimento da produtividade, que implica a permissão, não a proibição. A sociedade atual caracteriza-se, assim, pela ilimitação do verbo —poder!, por formar —sujeitos de produção!, —empresários de si próprios! (HAN, 2015, p. 19).

O mesmo autor diagnostica uma transformação institucional, normativa e individual: hospitais, manicômios, prisões, quartéis e fábricas foram substituídos por ginásios,

torres de escritórios, bancos, aeroportos, centros comerciais e laboratórios genéticos; proibições, organizações, ordens e leis foram substituídas por projetos, iniciativas e motivações; loucos e criminosos foram substituídos por deprimidos e frustrados.

O autor sobredito defende a tese de que o excesso de positividade, manifestado, por sua vez, no excesso de estímulos, informações e impulsos, transforma a estrutura e a economia da atenção. Por causa da fragmentação e dispersão da percepção e da técnica do *multitasking*³, associada a essa dispersão, a atenção profunda e contemplativa da vida cultural tem sido suplantada por uma —hiperatenção (HAN, 2015, p. 26). Ou seja, esta é análoga à atenção múltipla do animal selvagem. Por isso, o autor ainda pode afirmar que o *multitasking* —não representa um progresso civilizacional, mas, pelo contrário, —uma regressão (HAN, 2015, p. 25). A hiperatenção caracteriza-se pela mudança de foco de atenção multifocal.

Han discute a distinção entre os conceitos de —vita ativa e —vita contemplativa, a partir de Hannah Arendt. Em Arendt, a vita ativa está associada ao primado da ação. A vita contemplativa está ligada com aquela experiência de ser, segundo a qual o belo e o perfeito são imutáveis e imperecíveis, e se retrai a toda e qualquer ação humana. Seu humor de fundo e o espanto a respeito do ser-assim das coisas, afastado de toda e qualquer exequibilidade e processualidade. A vinculação do homem à ação decorre do nascimento, pois, ao nascer, todo o homem é capaz de recomeçar a humanidade. Ainda em Arendt, a possibilidade de ação é destruída através da redução do homem a um animal *laborans* passivo. Esta redução faz com que, por seu turno, as formas da vita ativa sejam reduzidas ao trabalho. A humanidade, nesse contexto, não é mais do que um mero fenômeno ou processo biológico.

A sociedade do cansaço, enquanto uma sociedade ativa, desdobra-se lentamente numa sociedade do *doping*. Esse *doping* possibilita de certo modo um desempenho sem desempenho. Só a proibição, porém, não impede aquele desenvolvimento pelo qual não só o corpo, mas, também, o homem como um todo se transforma numa máquina que pode funcionar livre de perturbações e maximizar seu desempenho. O *doping* não passa de uma consequência dessa evolução, na qual a própria vitalidade, que é constituída por um fenômeno bastante complexo, é reduzida a uma função e um desempenho vital.

Como contraponto, a sociedade do desempenho e a sociedade ativa geram um cansaço e esgotamento excessivos. Esses estados psíquicos são característicos de um mundo que se tornou pobre em negatividade e que é dominado por um excesso de positividade. Não são reações imunológicas que pressuporiam uma negatividade do outro imunológico. Ao

³ Segundo Carrion (2002), o termo corresponde à imagem do trabalhador —multitarefeiro, profissionais que têm a habilidade de fazer mais de uma tarefa ao mesmo tempo.

contrário, são causadas por um excesso de positividade. A elevação do desempenho leva a um —infarto da alma. O cansaço da sociedade do desempenho é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando. O cansaço de esgotamento não é um cansaço da potência positiva. Ele incapacita o homem de fazer qualquer coisa.

CONCLUSÃO

Este estudo objetivou analisar os impactos do trabalho na subjetividade do trabalhador, enfatizando o sofrimento psíquico em decorrência dessa relação, bem como as estratégias defensivas frente a este sofrimento, mas, especificamente, a aceleração. Com esse intuito, discutiram-se conceitos e ideias importantes que embasaram o estudo, dentre as quais se destaca a seguir algumas delas.

A centralidade do trabalho na vida humana não pode ser questionada, pois, conforme afirma Dejours (2008), é através do trabalho que o sujeito conquista uma segunda oportunidade para a manutenção de sua saúde psíquica e para o processo de constituição de sua identidade. No entanto, as novas formas de gestão, baseadas na flexibilização do capital, favorecem a construção de um cenário que faz emergir, na relação homem/trabalho, vivências que agravam o sofrimento. Desse modo, pode-se afirmar que o trabalho pode ser considerado, ao mesmo tempo, como um mecanismo de risco e de proteção para saúde psíquica do homem.

A flexibilização do trabalho trouxe consigo uma série de exigências, dentre as quais se destaca: a necessidade de se adaptar as novas tecnologias que se renovam rapidamente – impondo aos funcionários a obrigação de estar em um constante processo de qualificação –, e a capacidade de enfrentamento de situações adversas relacionados a fatores de diferentes ordens, que colocam o homem frente ao fracasso e mobilizam sua singularidade. Neste contexto, as imposições feitas pela organização do trabalho, que impossibilitam ao homem manejar as exigências da empresa às suas próprias necessidades e perspectivas, passam a representar a maior fonte de sofrimento no trabalho.

O trabalho, como categoria central na vida do homem, é condição fundamental à reprodução e à sociabilidade da vida humana, sendo uma atividade orientada por um planejamento de acordo com os objetivos estabelecidos pelas necessidades, possibilidades e representações que cada um possui do mundo. As profundas mudanças nos modos de produção e organização do trabalho têm repercutido nas formas dos trabalhadores se engajarem em suas atividades.

Faz-se necessário estudar e combater as novas formas de organização do trabalho, sendo que estas impõem seus ritmos e exigências em nome do lucro. A fragmentação do trabalho em pequenas etapas sem sentido e de baixo grau de dificuldade, excessivamente repetidas, o controle do trabalhador e a sobrecarga de trabalho são, entre outras, estratégias de precarização do trabalho que desarticulam o coletivo de trabalhadores. Os princípios da administração científica existem ainda hoje, e cada vez mais estão presentes em várias áreas

do trabalho. A separação entre o criar e o executar, o controle excessivo sobre o trabalhador, os ritmos impostos, as exigências das metas inatingíveis, são pré-requisitos para ingressar e manter-se inseridos no mercado de trabalho.

A partir da visão de Antunes (1999), debater política e moral no trabalho é um processo que gera muita resistência, haja vista que o controle sobre o trabalhador não se limita ao seu corpo e seus movimentos, mas à sua subjetividade e aspectos cognitivos. Promover mudanças significaria diluir o poder concentrado nas mãos de poucos entre os muitos envolvidos no trabalho. Esse deveria ser o exercício da aprendizagem da democracia, mas o que se percebe é a perpetuação de métodos ditatoriais e excludentes, que mantêm ou aumentam a distância entre os homens dentro de uma empresa. Os trabalhadores sofrem com a crescente precarização do trabalho. Esta precarização se evidencia com a alienação frente às condições da organização, com a ausência de liderança e gerenciamento efetivos, com a falta de um espaço para discussão entre os trabalhadores e a hierarquia, com a carência de condições para exercer suas atividades, com o baixo reconhecimento e com os sentimentos de frustração profissional e de perda de sentido.

Tanto nos setores fabris quanto nas atividades consideradas de serviço, as adversidades estão diretamente vinculadas ao cumprimento de metas produtivas, assim como a necessidade de um manejo constante das relações interpessoais com os colegas de trabalho, com superiores e até mesmo com os clientes. É nesse contexto que a dinâmica do reconhecimento ganha destaque, pois, a partir desta, é possível superar os entraves que surgem na vivência real do trabalho.

O reconhecimento dos investimentos afetivo, físico e cognitivo feitos pelo sujeito para contribuir com a organização, impulsionam o trabalhador a buscar formas de enfrentar, superar e transformar as situações deletérias inerentes às suas atividades. A dinâmica do reconhecimento desempenha um papel de importância capital, tanto no processo de formação da identidade do sujeito no campo social, quanto e, principalmente, na construção da identidade coletiva dos trabalhadores, sendo um fator fundamental para promover a mobilização subjetiva diante das realidades impostas pelas situações do trabalho, além de instigar a cooperação para dar conta de tais situações. Mas, por outro lado, a falta de reconhecimento acarreta em uma série de dificuldades, dentre as quais se destaca a desvalorização do trabalho realizado, incorrendo em uma falta de sentido para atividade, o que bloqueia a transformação do sofrimento em prazer.

As pessoas desenvolvem estratégias para lidar com a precarização e com a ausência de reconhecimento. Segundo Dejours (2007), estas estratégias vão desde a

mobilização do grupo, estratégias coletivas, às estratégias individuais, como o afastamento do trabalho, acomodação, procura por atividades extratrabalho, etc. Não é o trabalho que produz as riquezas, mas seu vínculo, a submissão a ele e o adoecimento que causa. Tal evidência estimula a produção de violência no trabalho. Uma violência não necessariamente física, mas moral, subjetiva, social e cultural.

Essa violência repercute em um gradativo empobrecimento do sentido do trabalho, através da ausência de alteridade, de liberdade de pensar e expor ideias, de exercer criatividade, autonomia e independência de ideias, em suma, de serem sujeitos de si mesmos, segundo Mendes (2007). O impacto da burocratização na subjetividade dos trabalhadores é percebido nas estratégias de mediação, cujo uso desmedido e frequente pode desencadear patologias sociais, como a servidão voluntária.

O sofrimento é definido por Ferreira e Mendes (2003) como uma vivência intensa e duradoura, na maioria das vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança, oriundas do conflito entre necessidades de gratificação do indivíduo e restrição no ambiente de trabalho.

Para esses autores, as vivências de sofrimento se originam nas situações adversas provenientes das dimensões da organização, condições e relações de trabalho que estruturam o contexto de produção de bens e serviços. Elas constituem indicadores de mal-estar no trabalho, e manifestam-se por meio de sintomas de ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste. Os autores mostram que é essa subjetividade que faz possível a construção do sentido do trabalho – de prazer e/ou sofrimento –, atribuído de forma compartilhada por um grupo de trabalhadores.

Assim, o prazer-sofrimento é um construto único, que se origina nas mediações que os trabalhadores usam para garantir sua saúde, evitando o sofrimento e buscando a vivência de prazer. Não necessariamente o trabalho é lugar de sofrimento, e sim da possibilidade de construção de uma identidade e de expressão da subjetividade. As dimensões do contexto de produção são determinadas por fatores como tarefa, ritmo, tempo e controle do trabalho, ambiente físico, equipamentos e material oferecido pela instituição, bem como as informações disponibilizadas para realização das tarefas, comunicação e sociabilidade entre os pares e a hierarquia. O conjunto desses elementos, ao atuar de forma negativa ou restritiva, é responsável pelo desencadeamento ou não do sofrimento e de estratégias para enfrentá-lo.

Para os trabalhadores darem conta do prescrito, corresponderem às expectativas da organização e não adoecerem, Dejours (1987) salienta que eles utilizam estratégias de enfrentamento contra o sofrimento, tais como: conformismo, individualismo, negação de

perigo, agressividade, passividade, entre outras. De acordo com o autor, a utilização dessas estratégias de defesa propicia proteção do sofrimento e a manutenção do equilíbrio psíquico por possibilitar o enfrentamento e a eufemização das situações causadoras do sofrimento.

As estratégias defensivas são mecanismos pelos quais o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar a percepção da realidade que o faz sofrer. Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), as estratégias defensivas são, na sua maioria, coletivas. Esses autores apontam que a diferença entre um mecanismo de defesa individual e um coletivo está no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto que se encontra interiorizado. Ao passo que o segundo depende da presença de condições externas, e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores.

Essas estratégias se diversificam a depender do que se apresenta como causador do sofrimento e das especificidades de cada trabalho. Frente a uma organização rígida, os trabalhadores se valem de um coletivo de regras e de estratégias defensivas individuais. O primeiro surge para dar conta das discrepâncias entre o trabalho prescrito e o real. Contudo, se limita às tarefas que não podem ser controladas pelas chefias, ou seja, a uma minoria de atividades. Assim, os objetivos do coletivo ficam incompletos, incapazes de atingir a maior parte das situações geradoras de sofrimento. Apesar disso, o espaço de deliberação e escuta é fundamental para que o sujeito possa elaborar seu trabalho, reconhecer o valor de seu conhecimento e buscar a possibilidade de inscrever sua subjetividade nas tarefas em que realiza – afastando-se, ainda que de forma limitada, da mecanização.

As defesas abrandam o sofrimento, mas não oferecem condição de superação das situações geradoras desse sofrimento. Elas se diversificam, como afirma Mendes (2007), em função das diferentes situações de trabalho, e revelam astúcia, engenhosidade e inventividade do trabalhador. Revelam, também, que o trabalhador é ativo nas tentativas de mediação do sofrimento, uma vez que até as defesas são formas de reagir. As defesas são coletivas quando produzidas e sustentadas pelo grupo, mas podem ser também individuais.

Os trabalhadores lançam mão de estratégias defensivas individuais para dar conta do que o coletivo de regras não consegue mudar, objetivando minimizar o sofrimento causado pelas relações de poder, estrutura hierárquica rígida, relação com as chefias e a própria natureza do trabalho automatizado.

A literatura apresenta tanto mecanismos de proteção quanto de adaptação, expressos por diversos comportamentos, como: naturalização do sofrimento alheio, isolamento, individualização, evitação do pensamento no trabalho e a racionalização, atribuindo causas externas para explicar porque se mantêm no trabalho.

Ao estudar também as defesas e com base nos resultados de diversas pesquisas, Jayet (1994) estabelece categorias de signos indicadores da utilização de estratégias defensivas nas situações de trabalho, os quais devem ser pesquisados na intensidade com que emergem no contexto que envolve o sofrimento, como a organização, condições e relações do trabalho. Esses signos, isoladamente, podem não parecer uma defesa, sendo, por isso, necessária a contextualização do seu surgimento.

Destacam-se o investimento desproporcional no espaço privado sobre a família e atividades extraprofissionais: a permanente necessidade de se tranquilizar, evitar conflitos e se reconfortar; a negação da realidade; o ativismo, havendo engajamento em situações múltiplas, evitando-se tomar consciência de determinada situação desagradável; o presenteísmo, caracterizado pela presença excessiva no local de trabalho fora do horário regular; a forte coesão das equipes, transformando o agir em uma ideologia; o individualismo, quando realiza tarefas autônomas no próprio grupo, ocorrendo também rupturas no grupo e dispersão das formas de convivência, bem como competição excessiva e a aceleração, como forma de evitar o contato aprofundado com o seu trabalho.

Muitas pesquisas sobre as estratégias defensivas, relacionadas ao sofrimento psíquico no trabalho, levam a concluir que tais defesas são necessárias para a saúde do trabalhador, embora a condição necessária ao equilíbrio psíquico seja o fato de o trabalho ser um lugar de prazer, de possibilidade de o trabalhador firmar-se enquanto sujeito por meio do reforçamento da sua identidade pessoal e profissional, bem como lugar de reconhecimento, liberdade e valorização do trabalhador.

Há sofrimento e defesa como um signo da falibilidade das mediações desenvolvidas para lidar com as contradições do contexto de produção, no qual o trabalho é realizado. Nessa perspectiva, diversos autores afirmam que predomínio da utilização das estratégias de defesa conduz à minimização do sofrimento, mas não à ressignificação e transformação dos aspectos nocivos presentes no contexto de produção, ao passo que a aplicação das estratégias de mobilização coletiva implica em redução ou eliminação do sofrimento e mudança da situação de trabalho.

Então, o contexto de execução do trabalho influencia as estratégias a serem adotadas, e que vão prevalecer entre os trabalhadores. Desse modo, pode-se afirmar que as estratégias de defesa são positivas à medida que protegem o sujeito contra o sofrimento causado pelas situações de trabalho geradoras de conflito, mantendo, assim, o equilíbrio psíquico e evitando o adoecimento. Em contrapartida, essas defesas tornam-se negativas quando alienam o indivíduo, imobilizando-o.

À medida que o capitalismo e suas tecnologias desenvolvem-se, os mecanismos de vigilância sobre a atividade do trabalhador progridem. No advento da Reestruturação Produtiva, o uso do tempo de trabalho é ainda mais central para operar a superexploração, a exemplo das disputas sobre o tempo de trabalho que se fazem presentes no cotidiano laboral. Ao longo da jornada, os trabalhadores designados como supervisores ou encarregados controlam o tempo de trabalho. Eles têm a função de fazer atingir as metas, e fazem isso por meio do controle da maquinaria e dos recursos de gestão mobilizados em reuniões e avaliações.

Os avanços tecnológicos modificaram as formas da execução de diversos trabalhos. Junto com esses avanços, vieram à solidão dos sujeitos: a flexibilização, a sobrecarga, os ritmos acelerados e, conseqüentemente, novas patologias, bem como estratégias de defesa frente ao sofrimento enfrentado, como a aceleração, foco desse estudo.

A aceleração tem por função, por um lado, proteger o trabalhador de entrar em contato com determinados aspectos de seu trabalho e, por outro, pode servir à gestão, produzindo um sujeito que cada vez produz mais, acelerando-se, mesmo que em detrimento de sua saúde. Está relacionada à sobrecarga de trabalho, muito embora com os avanços tecnológicos, a sobrecarga no trabalho tem crescido e impactado na saúde do trabalhador. Quanto mais se informatiza um processo de trabalho, menos o trabalhador é obrigado a pensar e menos tem autonomia sobre seu trabalho.

Ao não aprofundar-se no contato com a tarefa, o trabalhador pode acelerar seu ritmo. A aceleração é a estratégia defensiva individual para lidar com as tarefas monótonas e sem sentido que a tecnologia provê: abreviar o tempo de contato, acelerando as repetições e, conseqüentemente, aumentando o ritmo de produção. Desse modo, o pensar se torna um inimigo desta organização de trabalho, uma vez que pensar significa atrasar o ritmo e produzir menos.

As atuais formas de organização do trabalho impõem a aceleração do ritmo no trabalho, transformando-o em um risco com dimensões ergonômicas e organizacionais para aqueles que trabalham. Os riscos são concebidos como: biológicos, químicos, físicos, organizacionais e ergonômicos, e podem fazer parte de quaisquer dos elementos do ambiente de trabalho.

O ritmo do produtivismo neoliberal imposto aos trabalhadores, a partir das exigências do melhor desempenho, do atingimento de metas impossíveis e do aumento de produtividade, desequilibra emocionalmente o trabalhador, gerando sobrecarga, desgaste, irritabilidade e ansiedade permanentes, o que se traduz, principalmente, nas patologias da

sobrecarga e da solidão. Nesse contexto, a saúde dos trabalhadores, por vezes, é prejudicada por uma organização do trabalho que visa diminuir o tempo dispensado para a produção, aumentando o volume e o ritmo de trabalho, com vistas à produtividade e ao cumprimento de metas, através da qual o controle do tempo exige o aceleração – um maior ritmo ao trabalhar, que extrapola os limites orgânicos e psíquicos, decorrendo em adoecimento. Este, um fenômeno singular, encontra no processo de trabalho as possibilidades de ocorrer pelo controle do tempo, que é um fenômeno da ordem do coletivo.

Destacam-se como os principais impactos na saúde do trabalho em decorrência da aceleração, a partir de Dejours (2009), as patologias de sobrecarga e/ou hipersolicitação, principalmente os DORTs e a síndrome de Burnout, bem como as patologias ligadas à intolerância e à pressão no trabalho, que podem ocasionar, inclusive, suicídios no próprio ambiente do trabalho, o que indica que trabalhadores estão adoecendo por não conseguirem enfrentar o sofrimento, nem de forma individual, muito menos coletiva. Esta dificuldade de enfrentar esse sofrimento possivelmente encontra-se atrelada a uma organização do trabalho, sendo rígida pelas normas, regras, formas de controle e pelas relações socioprofissionais.

O trabalhador é impactado diretamente por todo esse processo de transformação e mudança, causado pelo contexto da flexibilidade, o que se traduz em ansiedade, incertezas e falta de perspectivas presentes em todos os aspectos da vida.

A flexibilidade traz consigo um discurso de uma suposta liberdade para conduzir a carreira e moldar a própria vida. Impõe novos ritmos, novas formas de controles, incentiva o individualismo exacerbado em nome de vantagens, a partir da lógica produtivista, onde a ansiedade e o medo são vivenciados em solidão, embora seja a realidade de muitos, uma vez que a coletividade perde espaço gradativamente para a individualidade.

Somente é possível transformar o sofrimento em prazer no trabalho resignificando-o, isto é, lhe atribuído um novo sentido, o que confere ao trabalhador um sentimento de que valeu a pena todo o esforço investido na realização da atividade, e, caso não haja essa resignificação, a relação do sujeito com o trabalho, confrontada com as distorções que sempre vão existir entre o trabalho prescrito e o real, continuará marcada pelo sofrimento.

O suporte dos colegas e das chefias é fundamental para esse enfrentamento, mas pode não ser suficiente ou possível para uma mobilização coletiva, o que significa a permanência das estratégias defensivas que não têm um papel mobilizador, por mais que ajudem a manter o equilíbrio psíquico, no sentido de promover recursos para a superação do sofrimento. Este último, então, não é resignificado pela fala coletiva sobre a organização do

trabalho, pois não ocorre uma elaboração e superação desse sofrimento, que é apenas afastado e/ou minimizado, em nada alterando a realidade da organização do trabalho. A dinâmica do reconhecimento se constitui como uma via legítima e imprescindível, tanto para o fortalecimento da identidade do homem enquanto indivíduo, quanto para a criação de uma identidade social/coletiva criada a partir das relações estabelecidas no âmbito do trabalho.

Dessa forma, o reconhecimento, a cooperação entre os colegas, o espaço de fala e escuta sobre as experiências de trabalho e a mobilização da inteligência criativa são mediações essenciais para o desencadeamento do processo de reapropriação, graças aos quais as pressões do trabalho não são simplesmente suportadas passivamente, mas passam a ser objeto de uma estratégia pela qual o trabalho se transforma em fonte de realização e prazer. Se o reconhecimento não existe, os sujeitos desenvolvem estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias consequências para a organização do trabalho. Este é um processo de subversão de riscos do trabalho que, segundo Dejours (1999), envolve a dinâmica coletiva e é construtor de saúde.

Por fim, conclui-se que a sobrecarga no trabalho decorre mediante o controle do tempo, principalmente o ritmo, pois leva ao aceleração. Assim, a experiência de adoecimento deverá ligar-se de modo mais imediato às nuances da gestão do trabalho, à organização do trabalho, às pressões exercidas, aos aspectos econômicos que se fazem presentes, e à ameaça ou ao próprio desemprego que contribuem para o desencadeamento do sofrimento no trabalho.

Quanto à carga de trabalho e à pressão de demanda relacionada a esta nova realidade de trabalho, elas são prejudiciais à saúde pelo imperativo de fazer mais tarefas em tempo limitado, o que é vivido de maneira tensa e singular, pois as empresas, ao exigirem maior produtividade dos trabalhadores, levam a que eles desconsiderem ou não deem importância aos sinais e sintomas de doenças. Esta situação gera estresse, ansiedade, tensão, preocupação, impotência, frustração, mal-estar, mau humor, situações, na maioria das vezes, não enquadradas como doenças do trabalho pela Previdência Social. Como resultado das pressões no trabalho, aumenta o desgaste físico e mental, acarretando em distúrbios físicos e emocionais, predominando a DORT, distúrbios psiquiátricos e psicossomáticos, o estresse e a fadiga crônicos, a síndrome de Burnout, o absenteísmo e o aumento da rotatividade da força de trabalho.

Destaca-se que os efeitos relacionados ao trabalho são variados, e dependem das formas de organização do trabalho e das condições internas de cada indivíduo, que podem ou não ser elementos facilitadores para o aparecimento de insatisfação e sofrimento no trabalho.

As formas de enfrentamento desta realidade de trabalho assumem aspectos deletérios à saúde mental, pois, na impossibilidade de ações coletivas, desenvolvem-se estratégias individuais, como: a aceleração, automedicação; adaptação, formas sutis de resistência, a negação, a racionalização, a execução unicamente do que prevê a norma prescrita/regulamento, entre outras. Tais estratégias defensivas individuais podem camuflar os níveis de satisfação e insatisfação com o trabalho, a fim de suportar a carga psíquica que o trabalho produz. Entretanto, cabe ressaltar que tais estratégias têm um tempo de duração, onde após cessarem os efeitos, o trabalhador depara-se com as mesmas condições adversas geradoras de sofrimento, caso nada seja alterado.

Com base no exposto, as análises realizadas nesse estudo teórico buscaram contribuir com as articulações entre a subjetividade do trabalhador, o sofrimento psíquico no trabalho, as estratégias defensivas, em especial a aceleração, e os impactos do trabalho na saúde mental do trabalhador.

Propõe-se, como agenda de pesquisa, o aprofundamento de estudos sobre a estratégia defensiva aceleração e a categoria organização do trabalho, a partir de pesquisas em empresas automatizadas, nas quais as diversas atividades laborais sejam permeadas pela tecnologia. Propõe-se, ainda, a ampliação de clínicas do trabalho, que se configuram como espaços de diálogo e escuta para que os trabalhadores possam discutir sobre suas vivências e seu trabalho, e possam ter a possibilidade de criar estratégias para lidar com o sofrimento e transformar o sentido do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. **São Paulo em Perspectiva**, 2003, v. 17. n. 1. p. 3-10. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392003000100002&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 11 nov. 2016.
- AGAMBEN, Giorgio. **O amigo e o que é um dispositivo?** Editora Argos, 2014.
- ALMEIDA, R. M. H. S. **Transtornos afetivos em pacientes com demências tipo Alzheimer**. Dissertação (Mestrado) Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000. 132f.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de Sociologia do trabalho**. Bauru: Canal 6, 2013.
- AMORIM, Cloves; TURBAY, Júlio Cesar. Qualidade de vida no trabalho e Síndrome de Burnout. **Anais do VII Encontro Regional Sul da ABRAPSO**. Curitiba, 1981.
- AMORIM, Cloves, et al. A Síndrome de Burnout: modelos teóricos e avaliação. **Anais do VII Encontro Regional Sul da ABRAPSO**. Curitiba, 1998.
- ANJOS, Felipe Burle dos. Organização do Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Alvaro R. Crespo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 267-273.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: UNICAMP, 1997.
- _____. Os Sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Boitempo, 1999.
- AQUINO, Cássio Adriano Braz de. O Processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a psicologia social. Revista do PPG em Sociologia da Universidade Estadual do Ceará (UECE) - **O público e o privado**, n. 11, 2008. Disponível em: <<http://www.seer.uece.br/?journal=opublicoeprivado&page=article&op=view&path%5B%5D=140>>. Acesso em: 11 nov. 2017.
- BARBOSA, M. S. A.; SANTOS, R. M.; TREZZA, M. C. S. F. A vida do trabalhador antes e após a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT). Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, DF, v. 60, n. 4, p. 491-496. 2007.
- BECK, A.; RUSH, A. **Terapia cognitiva da depressão**. Porto Alegre: Artmed, 1979.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (org.) **Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo. Atlas, 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Doenças Relacionadas ao Trabalho – **Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**. Brasília: MS, 2001.

BYINGTON, Carlos Amadeu Botelho. O Trabalho simbólico e o self da empresa: introdução ao estudo do trabalho pela psicologia simbólica. **Revista Junguiana**, Rio de Janeiro, n. 18, p. 153-164, 2000.

CARRION, Rosinha Machado. Reestruturação Econômica, Relações do Trabalho e Qualificação na Indústria Petroquímica. **Organ. Soc.** v. 9 n. 23. Salvador, 2002. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10594>>. Acesso em: 2 mai. 2017.

CAVALCANTE, Simone Neno. Notas sobre o fenômeno depressão a partir de uma perspectiva analítico-comportamental. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 17, n. 2, p. 2-12, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98931997000200002&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 10 mai. 2017.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, Jose Jackson Coelho; HITOMI, Alberto Haruyoshi. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.

_____. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 1994.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François (Org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. (3. ed.) São Paulo: Atlas, 1996. p. 149-173.

_____. **O fator humano**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1997.

_____. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.

_____. **Conferências brasileiras**. São Paulo, Edições Fundap: EAESP/FGV, 1999a.

_____. **A banalização da injustiça social**. São Paulo: FGV, 1999b.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2000a.

_____. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Oboré, 2000b.

_____. Nouvelles formes D'organisation du travail et Lésions par Efforts Répétitifs (LER): aproche par la psychodynamique du travail. In: _____. SZNELWARL, Laerte Ida; ZIDAN,

L. (Orgs.). Trabalho humano com sistemas informatizados no setor de serviços. São Paulo: Pleiáde, 2000c, p. 183-196.

_____. **O Fator humano**. Rio de Janeiro: FGV, 2002.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 3, n. 14, p. 27-34, 2004a.

_____. Adenddum. In: LANCMAN, S.; SZNELMAN, L. (orgs). **Christopher Dejours: Da Psicopatologia a psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz / Brasília: Paralelo 15, 2004b. p. 57-123.

_____. Inteligência Prática e Sabedoria Prática: Duas Dimensões desconhecidas do trabalho real. In: LANCMAN, S.; SZNELMAN, L. (orgs). **Christopher Dejours: Da Psicopatologia a psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15, 2004c.

_____. Prefácio. In: MENDES, Ana Magnólia (org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

_____. A avaliação do trabalho submetida a prova do real – críticas aos fundamentos da avaliação. In: SZNELWAR, Laerte Idal; MASCIA, Fausto Leopoldo (org.). **Trabalho, tecnologia e organização**. São Paulo: Blucher, 2008. p. 31-90.

_____. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista CULT**, São Paulo, v. 139, n. 12, p. 49-53, 2009. Disponível em: <<http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/reencantar-o-trabalho/>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

_____. Inteligência prática e sabedoria prática: Duas dimensões desconhecidas do trabalho real. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15, 2011. p. 381-407.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**. Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Coordenação: Betiol, M.I.S. São Paulo: Atlas, 1994.

DERRIENNIC, Francis; GRENIER-PEZÉ, Marie; DAVEZIES, Dominique Huez. Analyse de la souffrance dans les lésions par efforts répétitifs: épidémiologie, psychosomatique, médecine du travail. In: **Actes du Colloque International de Psychodynamique et de Psychopathologie du travail**, Paris. 1997. p. 209-251.

DURKHEIM, Émile. **De la division du travail social**. Paris, PUF, 1978.

_____. **Le suicide**. Paris, PUF. 1983.

ENRIQUEZ, Eugène. **O imaginário social, recalçamento e repressão nas organizações**. São Paulo: Tempo Brasileiro, 1974.

FERREIRA, Mário Cesar; MENDES, Ana Magnólia. —Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor! atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 6. n. 1. p. 93-104. 2001.

_____. **Trabalho e Riscos de Adoecimento: O Caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira**. Brasília: LPA Edições, 2003.

FIGUEIRÓ, J. A. B. Aspectos psicológicos e psiquiátricos da experiência dolorosa. In: CARVALHO, M. M. J. (Orgs.). **Dor um estudo multidisciplinar**. São Paulo: Summus, 1999. p. 140-158.

FONSECA, Cláudia Maria Barboza Machado; SANTOS, Mônica Loureiro. Tecnologias da informação e cuidado hospitalar: reflexões sobre o sentido do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 12. n. 3, p. 699-708, 2007. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/630/63012320/>>. Acesso em: 23 ago. 2016.

FREUD, Sigmund. Mal Estar da Civilização (1930). In: **Edição Standard brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud**. V.XXI. Ed. Imago, Rio de Janeiro, 1980.

_____. **O mal-estar na civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1987 (Obras Completas, v. 21).

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff Burnout. **Journal of Social Issues**, v. 11, p.159-165, 1974. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x/full>>. Acesso em: 15 set. 2017.

GARCIA, Maria Alice Amorim, et al. A depressão em pacientes com câncer: uma revisão. **Revista de Ciências Médicas**, Brasília, v. 9, n. 2, p. 80-85, 2000. Disponível em: <<http://periodicos.puc-campinas.edu.br/seer/index.php/cienciasmedicas/article/download/1333/1307>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

GERNET, Isabelle. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES, Ana Magnólia et al. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 61-76.

GHISLENI, Angela Peña; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Trabalhador contemporâneo e patologias por hipersolicitação. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 18, n. 2, p. 171-176, 2005. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/25682>>. Acesso em: 7 mar. 2017.

GIRARD, René. **A Violência e o Sagrado**. Ed. Paz e Terra. 2008.

GRAVINA, M. E. R. A dor e o sofrimento psíquico no trabalho: uma análise dos aspectos psicossociais relacionados ao desenvolvimento das LER. Dissertação (mestrado Faculdade de Saúde Pública) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2000. 122f.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. São Paulo: Vozes, 2015.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Filosofia dello spirito jense**. Editado por Cantillo. Bari: Laterza, 1971.

_____. **La philosophie de l'esprit de La "Realphilosophie" – 1805-1806**. Paris: PUF, 1982.

_____. **Vorlesungen über die Geschichte der Philosophie**. Werke, Vol. 20. Frankfurt: Suhrkamp, 1986.

_____. **O Sistema de vida ética**. Lisboa: Edições 70, 1991.

_____. **Lineamenti della Filosofia del Diritto**. Diritto naturale e scienza dello Stato in compendio, editado por G. Marini. Roma-Bari: Laterza, 1996.

HEIDEGGER, Martin. **Conferências e escritos filosóficos**. São Paulo: Nova Cultural, 1989. (Os pensadores).

_____. A questão da técnica. In: **Ensaio e Conferências**. Trad. Emmanuel Carneiro Leão e outros. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 11-30.

_____. **Nietzsche**. Volume 1. Forense Universitário. 2007.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista produção**, 14(3), 77-86, 2004.

HOLMES, David S. **Psicologia dos transtornos mentais**. Porto Alegre: Artmed, 2001.

HOLZMANN, Lorena; CATTANI, Antonio David. Taylorismo. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS Editora, 2006. 494 p.

JAYET, C. **Psychodynamique du travail au quotidien**. Paris: AleXitére, 1994.

KARAM, Heliete. —A gente não tem direito à palavra. Comentário sobre fragmento do filme *Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés*. In: MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emílio Peres. (orgs.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Editora Paralelo15, 2007. p. 75-92.

KUNZLER, S. E. S. **Frequência de depressão maior em pacientes soropositivos para HIV**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000. 136f.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. (orgs.) **Cristophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Franck Soudant. 2ª edição, Fiocruz. Rio de Janeiro. Paralelo 15. Brasília, 2008.

LIEDKE, Elida Rubini. Processo de Trabalho. In: CATTANI, Antonio David. **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes/Ed. da Universidade, 2002. p. 341-346.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A Psicopatologia do Trabalho. **Rev. Psicologia Ciência e Profissão**. Brasília, v. 18, n. 2, p. 10-15, 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931998000200003>. Acesso em: 13 mai. 2017.

LOTUFO NETO, Francisco, et al. Terapia Comportamental cognitiva dos transtornos afetivos. In: LOTUFO NETO, Francisco. RANGÉ, B. (Orgs.). **Psicoterapias Cognitivo-Comportamentais** – um diálogo com a psiquiatria. Porto Alegre: Artmed, 2001, p. 275-286.

MALAKH-PINES, Ayala; ARONSON, Elliot; KAFRY, Ditsa. **Burnout: from tedium to personal growth**. New York: Free Press, 1981.

MANUAL DIAGNÓSTICO E ESTATÍSTICO DE TRANSTORNO 5 - **DSM-5** / [American Psychiatric Association, trad. Maria Inês Corrêa Nascimento... et al.]; revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli... [et al.]. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MARTINS, Soraya Rodrigues. **A histeria e os DORT's**: expressões do sofrimento psíquico de uma época. 2000. (Mestrado em Psicologia Clínica) - Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina. 187f. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/84306/184043.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da economia Política. Rio de Janeiro: Civilização brasileira S.A., 1980.

_____. **O capital**. V. I, tomo 2. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

_____. **O capital**: crítica da economia política. Coordenação e revisão de Paul Singer. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Os Pensadores, livro 1, tomo 2).

_____. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. **Maslach Burnout Inventory**. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, 1981.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado**: como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 1999.

MAUSS, Marcel; HUBERT, Henri. **Sobre o Sacrifício**. Ed. Cosacnaify, 2005.

MENDES, Ana Magnólia. **Prazer e sofrimento no trabalho qualificado**: um estudo exploratório com engenheiros de uma empresa pública de telecomunicações. (Dissertação de Mestrado). Brasília: Universidade de Brasília, 1994. 82 f.

_____. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 23 (85/86), p. 55-60. 1995.

_____. Comportamento defensivo: uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho. **Revista de Psicologia**, v. 13/14. n. 1/2, p. 27-32. 1996.

_____. **Valores e vivências de prazer sofrimento no contexto organizacional.** (Tese de Doutorado). Brasília: Universidade de Brasília, 1999.

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

MENDES, Ana Magnólia et al. **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros.** Curitiba: Juruá, 2010.

MENDES, Ana Magnólia; ABRAHÃO, J. L. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica. **Revista de Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26. n. 2, p. 179-184. 1996.

MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Livia de Oliveira; FERREIRA, Mário César. **Trabalho em transição, saúde em risco.** Brasília: Universidade de Brasília, 2002.

MENDES, Ana Magnólia; LINHARES, Nilvia Jacqueline Reis. A defesa como uma estratégia frente ao sofrimento no trabalho: um estudo com enfermeiros de UTI. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 49. n. 2, p. 267-280, 1996. Disponível em: <<http://www.ingentaconnect.com/content/doi/00347167/1996/00000049/00000002/art00010>>. Acesso em: 13 jan. 2017.

MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia, et al. Peres. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros.** Curitiba: Juruá, 2010. p. 29-52.

MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **PsicoUSF**, 2001, 6.1: 39-46. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-82712001000100006>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Psicodinâmica do Trabalho. JACQUES, Maria da Graça Corrêa; CODO, Wanderley. (Orgs) **Saúde mental & trabalho: leituras.** Petrópolis: Vozes, 2002. p. 130-142.

MORAES, Rosângela Dutra de. Sofrimento do Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Alvaro R. Crespo (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013. p. 415-419.

MORRONE, Carla Faria; Mendes, Ana Magnólia. A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 3. n. 2, p. 91-11, 2003.

MORRONE, Carla Faria. **“Só para não ficar desempregado”.** Ressignificando o sofrimento psíquico no trabalho: estudo com trabalhadores em atividades informais. (Dissertação de Mestrado). Brasília: Universidade de Brasília, 2001. 141 f.

MULLER, Hans Peter. Trabalho, profissão e —vocaçãoll: o conceito de trabalho em Max Weber. In: MERCURE, Daniel; SPURK, Jan (Orgs.). **O Trabalho na História do Pensamento Ocidental**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2005. p. 237.

NUNES, Aline Vieira de Lima; LINS, Lincoln Bezerra. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, Brasília, DF, v. 9, n. 1, p. 51-67, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100004>. Acesso em: 2 abr. 2017.

NIETZSCHE, Friedrich Wilhelm. **A gaia ciência**. Texto integral. Trad. Antonio Carlos Braga. Coleção Grandes Obras do Pensamento Universal. São Paulo: Escala, 2002a.

_____. **Fragmentos finais**. Seleção, tradução e prefácio de Flávio R. Kothe. Brasília, UnB, 2002b.

PAGÈS, Max, et al. **O poder das organizações**: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1993.

PAI, Daiane Dal, et al. Repercussões da aceleração dos ritmos de trabalho na saúde dos servidores de um juizado especial. **Saúde Soc**. São Paulo, v. 23, n. 3, p. 942-952, 2014. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/article/sausoc/2014.v23n3/942-952/pt/>>. Acesso em: 7 mai. 2017.

PEREIRA, Janice Aparecida de Sousa. **Vivências de prazer e sofrimento na atividade gerencial em empresa estratégica**: o impacto dos valores organizacionais. (Dissertação de Mestrado). Brasília: Universidade de Brasília, 2003. 165f. Disponível em: <<http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/24-Pereira-Valores-Organizacionais.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2016.

REGO, Vitor Barros. Aceleração. In: VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro R. Crespo (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 33-37.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta no trabalho**: as lesões por esforços repetitivos. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=lang_pt&id=LWTRBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=RIBEIRO,+H.+P.+A+viol%C3%Aancia+oculta+no+trabalho:+as+les%C3%B5es+por+esfor%C3%A7os+repetitivos.+Rio+de+Janeiro:+Fiocruz.+1999.&ots=m_ZBt38gqc&sig=x0-rzuPZ1PNyxb7N5FedFg91sco>. Acesso em: 18 set. 2016.

ROCHA, Sandra Regina Ayres. —**O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda**”: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2003, 145f. Disponível em: <<http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/26-Rocha-Banc%C3%A1rios.pdf>>. Acesso em: 13 jan. 2017.

ROCHA, Sandra Regina Ayres; MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. Sofrimento, distúrbios osteomusculares e depressão no contexto de trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 379-394, 2012.

RODRIGUES, Maria Josefina Sota Fuentes. O diagnóstico de depressão. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 155-187, 2000. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/psicousp/article/view/108086>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

ROSSI, Elisabeth Zulmira. **Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT**: análise psicodinâmica. Tese de Doutorado, Brasília, Universidade de Brasília, 2008. Disponível em: <<http://www.repositorio.unb.br/handle/10482/1340>>. Acesso em: 2 mar. 2017.

ROSSI, Elisabeth Zulmira, et al. Sedução e Servidão em um Caso de LER/DORT: diálogo entre a Psicodinâmica do Trabalho e a Sociologia Clínica. **Revista Psicologia Política**, v. 9, n. 18, p. 313-330, Julho – Dezembro, 2009.

SANTOS, José Henrique. **Trabalho e riqueza na Fenomenologia do espírito de Hegel**. São Paulo: Loyola, 1993.

SANTOS JUNIOR, Adalberto Vital dos; MENDES, Ana Magnólia; ARAUJO, Luciane Kozicz Reis. Experiência em Clínica do Trabalho com Bancários Adoecidos por LER/DORT. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 3, p. 614-625, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932009000300014&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 23 mai. 2017.

SATO, Leny. LER: objeto e pretexto para a construção do campo trabalho e saúde. **Caderno de Saúde Pública**, Salvador, v. 17, n. 1, p. 145-152, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/csp/v17n1/4070.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

SELIGMAN, Martin. **Desamparo** – sobre depressão desenvolvimento e morte. São Paulo: Hucitec – Edusp, 1975.

SENNET, Richard. **Corrosão do caráter**: Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo(a). Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, F. H. E.; FREITAS, L. G. Organização do trabalho, prazer-sofrimento e estratégias de mediação no trabalho de programadores de faculdade via internet. In: MENDES, Ana Magnólia et al. **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010. p. 433-450.

SINGER, Paul Israel. **Globalização e desemprego** - diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto, 1998.

SOUSA, N. H. Bicalho de. **Gestão do trabalho na indústria da construção civil**: práticas tradicionais e perspectivas futuras. Ser Social, 5, 1999.

SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji; LANCMAN, Selma. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social**: Revista de Sociologia da USP, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a02>>. Acesso em: 5 jul. 2017.

SZNELWAR, Laerte Idal; ZIDAN, L. Sofrimento no trabalho: uma leitura a partir de grupos de expressão. In: SZNELWAR, Laerte Idal; ZIDAN, Leila Nadim. (Orgs.). **Trabalho humano com sistemas informatizados no setor de serviços**. São Paulo: Plêiade, 2000, p. 183-196.

TRAESEL, Elisete Soares. **A psicodinâmica do reconhecimento: sofrimento e realização no contexto dos trabalhadores da enfermagem de um hospital do interior do Rio Grande do Sul**. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. 128 f.

VIDAL, Carlos Eduardo Leal. Depressão e doença física. **Informação psiquiátrica**, v. 13, n. 1, p. 19-S22, 1994.

VIEIRA, Adriana Pinho. **Prazer, Sofrimento e Saúde no Trabalho de Teleatendimento**. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2005.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1967.

WILLAIME, Jean-Paul. As reformas e a valorização religiosa do trabalho. In: MERCURE, Daniel; SPURK, Jan (Orgs.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis (RJ): Vozes, 2005, p. 63-87.

WILSON, K. G. et al. Major depression and insomnia in chronic pain. **The Clinical journal of pain**, Paris, v. 18, p. 77-83, 2002.