

Ano 6, Vol XI, número 2, 2013, pág. 193-219.

TRANSFORMAÇÃO DO SOFRIMENTO E CONQUISTA DO PRAZER NO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA CLÍNICA DO TRABALHO E DA AÇÃO

Angelina Paiva Pereira, UFAM
Rosângela Dutra de Moraes, UFAM

Resumo: A psicodinâmica do trabalho valoriza as vivências subjetivas e os processos psicodinâmicos mobilizados no trabalhar, mostrando a importância da transformação do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. Este estudo tem como objetivo compreender os processos que favorecem a transformação do sofrimento em prazer no trabalho, desenvolvendo a metanálise de dados de três pesquisas empíricas desenvolvidas no Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho– LAPSIC, da UFAM, entre 2010 e 2012, que utilizaram como método a clínica do trabalho. Os participantes foram servidores públicos de três coletivos: do Tribunal de Justiça, técnicos administrativos de uma instituição de ensino e professores de ensino fundamental. A técnica de análise foi a metanálise. Os resultados indicam que os servidores do Tribunal de Justiça se mobilizam na busca de informações acerca dos processos, além de revelarem a importância do sentimento de contribuição social. Os servidores administrativos da instituição de ensino conseguem transformar o sofrimento em prazer através de várias ações; valendo-se da autonomia, modificaram situações negativas, obtendo reconhecimento dos setores externos e modificando significativamente a relação com a chefia. Entre as professoras de ensino fundamental, o enfrentamento do sofrimento se relacionou com o “transgredir as regras” para preencher as lacunas entre o prescrito e o real. Destaca-se a cooperação no desenvolvimento de novos métodos de ensino para obter melhores resultados. Conclui-se que, embora predomine o sofrimento, todos os coletivos se mobilizam para enfrentar as situações que agravam o sofrimento, buscando subvertê-lo e conquistar o prazer no trabalho. Os dispositivos que favorecem esse processo são o espaço da fala, a cooperação, a autonomia e o reconhecimento. A pesquisa sinaliza as possibilidades de mudanças a partir da mobilização para que o coletivo empreenda ações transformadoras.

Descritores: Sofrimento e prazer no trabalho; psicodinâmica do trabalho; clínica do trabalho.

TRANSFORMATION OF SUFFERING AND ACHIEVEMENT OF PLEASURE AT WORK: CONTRIBUTIONS OF THE CLINIC OF WORK AND ACTION

Abstract: The Psychodynamic of work values the subjective experiences and psychodynamics processes employed in the work, showing the importance of transforming suffering and achieving pleasure at work. This study aims to understand the processes that favor the transformation of suffering in pleasure at work, developing a metanalysis of data from three empirical researches

developed in the Laboratory of Psychodynamics of Work – LAPSIC, at UFAM, between 2010 and 2012 that used as a method the clinic of work. The participants were public workers of three groups: the Court of Justice, administrative technician of an educational institution and elementary school teachers. The technique of analysis was the *metanalysis*. The results indicate that the workers of the Court of Justice mobilized in search of information about the processes, apart from revealing the importance of the sense of social contribution. The administrative workers of an educational institution can transform the suffering into pleasure through various actions; taking advantage of the autonomy, they modified negative situations, obtaining recognition of external sectors and significantly modifying the relationship with the boss. Among the teachers of elementary school, facing suffering was related to "break the rules" to fill the gaps between prescribed and real. The cooperation in the development of new methods of teaching for obtaining better results is a relevant fact. It is concluded that, although suffering predominates, all people involved mobilize to face the situations that make the suffering worse, searching to subvert it and to achieve pleasure in work. The devices that favor this process are the space of speech, the cooperation, the autonomy, and the recognition. The research indicates the possibility of changes from that mobilization so that people involved undertake transformative actions.

Descriptors: suffering and pleasure in work, Psychodynamic of work, clinic of work.

1. Introdução

Os estudos em saúde mental e trabalho tiveram origem na França em meados do século XX. Naquele momento focalizava-se a relação entre determinados tipos de trabalho e certas patologias mentais. Na década de 70 do século passado, Christophe Dejours, psicanalista francês que estudava o adoecimento mental no trabalho, percebeu que a maioria dos trabalhadores conseguia se manter no plano da normalidade, mesmo em condições de trabalho deletérias à saúde (DEJOURS, 2011).

Ultrapassando o estudo da relação causal entre trabalho e doença mental, Dejours (2011) se dedicou a pesquisar essa “normalidade enigmática”. Os processos dinâmicos mobilizados no trabalhar passaram a ser foco e, assim, originou-se a Psicodinâmica do Trabalho que teve ampla aceitação no Brasil, com notável expansão na última década. Um exemplo disso foi a criação dos

laboratórios nas Universidades Federais de Brasília - UNB, Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, UFAM, além do surgimento de Grupos de Pesquisa na Universidade de São Paulo, na Universidade Federal do Rio de Janeiro, na Universidade Federal de Goiás, na PUC de Goiás e na Universidade Federal do Rio de Janeiro, dentre outros.

Na concepção da Psicodinâmica do Trabalho existe um conflito inevitável entre a subjetividade e a organização de trabalho. A organização de trabalho prescreve normas, regras, controles, enquanto que o sujeito traz seus desejos e anseios, necessitando de autonomia para se expressar; e ainda enfrenta o real, que se manifesta em panes, acidentes, fazendo emergir o que não pode ser previsto no planejamento e confronta o trabalhador com os limites do seu saber, agravando o sofrimento (DEJOURS, 2011).

Embora o sofrimento seja inerente ao trabalhar, seu destino nem sempre é lamentável. De acordo com os processos psicodinâmicos, o sofrimento pode conduzir à criatividade e à busca de superação daquilo que faz sofrer, situação em que se caracteriza como sofrimento criativo. Por outro lado, quando os obstáculos dificultam o exercício da criatividade, os trabalhadores estruturam estratégias defensivas, a fim de seguir trabalhando. Quando a proteção das estratégias se mostra insuficiente, a experiência prolongada com o fracasso pode conduzir ao adoecimento, situação em que o sofrimento se caracteriza como patogênico (MORAES, 2013).

O presente artigo focaliza o processo de subversão do sofrimento em prazer, partindo da compreensão de que, ao se deparar com os problemas do trabalho, o sujeito experimenta o fracasso, sente raiva e impotência, porém necessita tolerar o sofrimento e buscar novas formas de realizar o trabalho. Nesse sentido, o trabalho também coloca o sujeito à prova e pode ampliar sua subjetividade. Quando consegue resolver os impasses e recebe o reconhecimento por sua perícia e habilidade, tem lugar a subversão do sofrimento em prazer. Esse processo amplia a subjetividade, pois o trabalhador se descobre mais inteligente e capaz do que se julgava. Dessa forma o trabalho pode atuar como operador de saúde (DEJOURS, 2007; 2012).

Esse estudo teve como proposta revisitar três pesquisas empíricas desenvolvidas no Laboratório da Psicodinâmica do Trabalho – LAPSIC da UFAM, que utilizaram como metodologia a clínica do trabalho e da ação, para analisar o processo de transformação do sofrimento em prazer em diferentes coletivos na região amazônica. Caracteriza-se como uma pesquisa documental que utiliza como método a metassíntese qualitativa (ou meta-análise qualitativa). As pesquisas que tiveram como participantes servidores do Tribunal de Justiça do Amazonas, professores de ensino fundamental de uma escola rural e servidores administrativos de uma instituição de ensino superior. Ampliar a compreensão do processo de subversão do sofrimento no trabalho parece sumamente importante especialmente porque, na Amazônia, se observa um cenário de intensificação do trabalho e agravamento do sofrimento.

2. Referencial Teórico

A Psicodinâmica do Trabalho se constitui como uma proposta teórico-metodológica, trazendo grandes contribuições à compreensão da subjetividade no trabalho. Serão apresentados sucintamente aspectos históricos, sendo enfatizadas algumas de suas principais construções conceituais: a dinâmica do sofrimento e do prazer no trabalho e as estratégias defensivas, além da proposta metodológica da clínica do trabalho dejouriana.

2.1 A Constituição da Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho foi criada por Christophe Dejours na década de 80, a partir da Psicopatologia do Trabalho. Esta teve origem no período de 1950-1960, na França, e sinalizava a existência do nexo causal entre o trabalho e doenças mentais. Segundo Dejours (2011), “no começo das pesquisas em Psicopatologia do Trabalho tratava-se de colocar em evidência uma clínica de afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho” (p. 121).

A Psicopatologia do Trabalho, baseada na patologia somática, não encontrou indícios de doenças mentais ocasionadas no trabalho em diversos coletivos e avançou na busca de sinais psicopatológicos. Durante esta fase, poucas pesquisas constataram o nexos causal, destacando-se, dentre estas, a neurose das telefonistas. As mesmas apresentavam comportamentos peculiares, como uma auto-aceleração ao atender ao telefone, tendo como objetivo terminar a ligação rapidamente para atender ao próximo cliente. Fora do ambiente de trabalho continuavam a atender a seus telefones pessoais como se estivessem trabalhando (DEJOURS, 1992).

O sofrimento era reiteradamente mencionado, entretanto não predominava a doença mental. O autor encontrou novas explicações:

Os homens não eram passivos ante os constrangimentos organizacionais, eram capazes de se proteger dos eventuais efeitos nocivos sobre sua saúde mental, bem como de conjurar a saída ‘natural’ que representava o espectro da doença mental (2008, p.52).

A partir dessa compreensão o autor propôs o conceito de estratégias defensivas, que permite a explicação para o predomínio da normalidade sobre a doença, apesar do sofrimento no trabalho. Concluiu que os trabalhadores

Sofriam, certamente, mas sua liberdade podia ser exercida na construção de *estratégias defensivas individuais* (por exemplo, a repressão pulsional nas tarefas repetitivas sob o constrangimento do tempo) ou de *estratégias defensivas coletivas* (por exemplo, as defesas coletivas dos trabalhadores da construção civil) (DEJOURS, 2011, p.52).

A dinâmica das relações sociais dos trabalhadores foi a razão para a mudança do foco de análise, porque Dejours (2011) observou a complexidade das relações no trabalho. Atentou que o raciocínio causal mostrou-se insuficiente para alcançar a complexidade das relações dinâmicas existentes no trabalho. Desta forma, o autor passou a observar que, diante das adversidades, os trabalhadores constroem estratégias defensivas para se defender do

sofrimento, minimizando sua percepção, o que lhes permite continuar trabalhando sem adoecer. A “normalidade” tornou-se foco das pesquisas e não a doença; o grupo e não o indivíduo isolado, visto que grande parte das estratégias de defesa são coletivas.

As estratégias defensivas coletivas possuem funcionamento inconsciente e são construídas a partir do consenso, das regras que o próprio grupo estabelece. Estas regras deixam de cumprir sua função quando não há mais acordo (DEJOURS, 2011, p. 128). Em *A loucura do trabalho*, Dejours (1992) exemplifica uma estratégia defensiva utilizada por trabalhadores da construção civil, que desafiavam o perigo, lidando com os riscos de forma desafiadora, rejeitando os equipamentos de proteção e exibindo sua coragem, de forma ostensiva. A análise desse comportamento estranho mostrou que ele se baseava na negação do perigo, para que desta forma, continuassem a trabalhar. Caso refletissem acerca dos riscos, possivelmente ficariam tão ansiosos que não conseguiriam continuar nesse trabalho. Essa estratégia defensiva amenizava a percepção dos riscos de acidente e de morte e assim favorecia a permanência no posto de trabalho. Embora forneçam proteção contra a descompensação, as estratégias defensivas possuem o risco de conduzir à alienação dos trabalhadores.

Retomando a trajetória da Psicopatologia do Trabalho à criação da Psicodinâmica do Trabalho, percebeu-se que, mesmo quando não se identificava doenças mentais, sempre havia sofrimento no trabalho. Além disso, a escuta do coletivo proporcionava detalhes mais substanciais da organização de trabalho e das relações sociais:

Ocorre que a metodologia mostrou que os trabalhadores em grupo eram capazes de reconstruir a lógica das pressões de trabalho que os fazem sofrer e também podiam fazer aparecer as estratégias defensivas coletivamente construídas para lutar contra os efeitos desestabilizadores e patogênicos do trabalho (DEJOURS, 2011, p.124).

Ou seja, a mera observação da organização de trabalho não mostrava de fato a complexidade e a dinâmica das relações sociais no trabalho. A fala

dos trabalhadores e por sua vez, a escuta dos pesquisadores permitiu alcançar as vivências subjetivas, de maneira mais significativa do que a observação.

Conforme Dejours (2011), “A experiência mostra que é a partir da troca interlocutória e da discussão pesquisadores-trabalhadores que emerge uma parte importante do iceberg da realidade, mascarada na profundidade das estratégias coletivas em face da organização de trabalho” (p. 142). Assim, a Psicodinâmica do Trabalho se estruturou como disciplina autônoma, diferenciando-se da psicopatologia do trabalho.

Seu conceito original, que explica a normalidade enigmática, é a compreensão do funcionamento das estratégias defensivas, que funcionam porque se tornam uma forma de resistir às angústias advindas da organização do trabalho que por sua vez, não atinge apenas um indivíduo, mas o coletivo de trabalhadores. Ressalta-se que as estratégias defensivas podem falhar, caso deixem de cumprir seu papel que, segundo Mendes (2007), é de “proteger e alienar”. Além de ocultar os riscos, as estratégias coletivas “são mais eficazes que as individuais porque significam uma vitória coletiva sobre a organização de trabalho” (MORAES & GARCIA, 2011, p. 73). Corroborar-se que as estratégias podem variar de acordo com a organização de trabalho.

As estratégias defensivas tem como principal função proteger o psiquismo do trabalhador, porém não operam sobre a realidade. Se as condições adversas se agravam, há o risco de esgotamento da eficácia da estratégia. Moraes & Garcia (2011) corroboram que “o esgotamento das estratégias defensivas abre espaço para o surgimento de doenças ocupacionais, desordens psíquicas, depressão, estresse, dentre outras perturbações. “(p.74). Não sendo possível transformar as situações que agravam o sofrimento, as estratégias defensivas atuam para manter a normalidade possível.

A Psicodinâmica do Trabalho trouxe grandes contribuições porque, diferentemente da Psicopatologia do Trabalho, não se deteve nas doenças mentais, mas nos processos subjetivos no trabalho:

Ao se propor a normalidade como objeto, a psicodinâmica do trabalho abre caminho para perspectivas mais amplas, que, como veremos, não

abordam apenas o sofrimento, mas ainda, o prazer no trabalho: não mais somente o homem, mas o trabalho; não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna (DEJOURS, 2011, p.55).

Desta forma, ampliou-se o foco dos estudos e ao invés dos malefícios, passou-se a para a dinâmica do trabalhar. Assim, compreendeu-se que o sofrimento no trabalho pode ser subvertido em prazer.

2.2 O trabalho e o trabalhar na visão da Psicodinâmica do Trabalho

O trabalho, para a Psicodinâmica do Trabalho é definido como “a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (DEJOURS, 2011, p.67). Ou seja, o trabalho consiste em enfrentar o que realmente ocorre para além da prescrição. Na compreensão dessa abordagem, o trabalho prescrito nunca é suficiente; até em postos em que se trabalha com automação, há sempre algo que foge às regras e por isso, o trabalho é humano. A organização de trabalho real precisar ser interpretada sempre, devido às novas prescrições que são criadas. Por conta disto, o trabalho é a “criação do novo, do inédito” (DEJOURS, 2011, p. 68).

A organização de trabalho também é a divisão tanto de tarefas e homens. Segundo Dejours e Aboudcheli (2011): “divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência e, enfim, o modo operatório prescrito; e por outro lado a divisão de homens: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle etc.” (p.125). A Psicodinâmica do Trabalho enfatizou a divisão estabelecida entre os homens por investir nas relações sociais e o que estas relações proporcionam ao trabalho.

O dialogo com a ergonomia da atividade mostrou que há um hiato inevitável entre o trabalho prescrito e o efetivo. O trabalho prescrito é aquele denominado pela organização de trabalho, no qual há elaboração de regras, controles e normas. O trabalho real é vivenciado pelos próprios trabalhadores ao interpretarem e realizarem as adaptações das regras prescritas.

Dejours (2007) afirma que “trabalhar é sempre enfrentar o real, e não apenas aplicar procedimentos. Pois o trabalho sempre provoca incidentes, anomalias ou panes, que põem em cheque as previsões e as predições” (p. 17). Apesar de ir contra a prescrição, os ajustes face ao real podem ser tolerado pela organização de trabalho quando apresentam benefícios; do contrário há o risco de punição. Um exemplo disso ocorre quando uma empresa, por ter status privilegiado, precisa criar novos produtos e conquistar mais clientes e, por tal razão, pressiona os funcionários para alcançar as metas. Entretanto, acontecem imprevistos, os pedidos chegam atrasados, ou seja, se os trabalhadores se defrontam com o real e nem sempre atingem as metas propostas.

O conflito inevitável entre o trabalho prescrito e o real pode acarretar sofrimento para o trabalhador. O sofrimento, segundo Moraes & Garcia (2011) se manifesta, então, quando ocorre um esgotamento intelectual e afetivo na tentativa de adaptações, quando não há mais expectativas de regular o trabalho (p.71)

Na compreensão da psicodinâmica do trabalho o sofrimento pode ter como destinos a criatividade ou a o adoecimento. O sofrimento caracteriza-se como patogênico quando a organização de trabalho se revela extremamente rígida, não proporcionando autonomia ou meios do sujeito elaborar maneiras de solucionar os problemas causados no trabalho. Dejours e Aboudcheli (2011) corroboram que o sofrimento patogênico surge:

quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento residual, não compensado, continua seu trabalho de solapar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença. Fala-se então de sofrimento patogênico (p.137).

Percebe-se que o sofrimento patogênico ocorre quando as estratégias defensivas deixaram de exercer sua função. De certa forma, o trabalhador encontra-se em um “beco sem saída”. Atualmente, as principais patologias relacionadas ao trabalho são: as de sobrecarga, do assédio, pós-traumáticas, depressões e suicídios (DEJOURS, 2007). Apesar de que o sofrimento pode ser

patogênico, também pode ter outro destino, sendo o começo para mudanças. Quando o sofrimento mobiliza o sujeito e esse encontra recursos subjetivos e intersubjetivos e consegue solucionar os problemas, o sofrimento se torna criativo e conduz ao prazer no trabalho.

O sofrimento não é necessariamente patogênico; pode atuar como propulsor para mudanças. Quando se depara com um problema, o sujeito experimenta o fracasso e busca uma solução, na tentativa de aliviar o sofrimento. Esse investimento subjetivo, guiado pela inteligência da prática, tem como meta a subversão do sofrimento em prazer. Por essa via, o sofrimento se torna criativo (MORAES, 2013).

O sofrimento se torna criativo quando o sujeito consegue recursos para criar uma alternativa, transformando-o em criatividade, o que beneficia sua identidade. Quando isso acontece, o trabalho funciona como um mediador para a saúde. Quando o sujeito consegue subverter o sofrimento a partir da *inteligência da prática*, que é astuciosa, criativa e subverte a prescrição para acrescentar a contribuição à organização de trabalho, tem lugar a conquista de prazer (DEJOURS & ABOUCHELI, 2011; MORAES, 2013).

Quando o sujeito que não consegue recursos individuais e coletivos para lançar mão da inteligência prática, e quando as estratégias defensivas fracassam, o sofrimento se torna patogênico, conduzindo ao adoecimento.

2.3 Do sofrimento ao prazer

Segundo Dejours & Aboudcheli (2011) prazer e sofrimento são “vivências subjetivas, que implicam um ser de carne e um corpo onde ele se exprime e se experimenta, da mesma forma que a angústia, o desejo, o amor etc. (p.128). Desta forma, o prazer não encontra-se desvinculado do sofrimento, ao contrário, é a partir do sofrimento criativo que o trabalhador busca meios para solucionar as dificuldades no trabalho e conquistar o prazer.

Ao solucionar o problema, que parecia em alguns momentos intransponível, o sujeito se descobre mais hábil e competente

do que julgava anteriormente. Esse processo possibilita a subversão do sofrimento em prazer e mobiliza a renovação do entusiasmo. (MORAES, VASCONCELOS, CUNHA, 2012, p. 219)

Para que a subversão do sofrimento aconteça, destaca-se a importância da autonomia, pois é por meio desta, que o sujeito consegue criar a solução para problema de trabalho. Para Moraes et al. (2012), autonomia é compreendida como “o grau de independência do sujeito em relação às prescrições, objetivos e método que constituem o seu trabalho”. (p. 219). As autoras mencionam duas pesquisas, uma com trabalhadores de indústrias e a outra com camelôs. No caso das pesquisas desenvolvidas na indústria, constatou-se que os trabalhadores não possuíam autonomia, ao contrário dos camelôs. Estes relataram vivências de prazer, devido à liberdade para gerir seu trabalho, como a escolha do horário de trabalho, a possibilidade de sair livremente do local de trabalho para resolver problemas e o fato de que os lucros das vendas não são submetidos à relação capitalista das empresas. Dessa forma ressalta-se o papel da autonomia, para potencializar a mobilização subjetiva em busca da transformação do sofrimento e conquista do prazer no trabalho.

A mobilização subjetiva é o processo no qual o trabalhador lança mão dos seus recursos psicológicos, além do espaço público de discussões para transformar os efeitos deletérios do trabalho. (MENDES & MORRONE, 2002). Favorecida pela autonomia e pelo reconhecimento do coletivo de trabalho, essa mobilização tende a envolver: a inteligência, a personalidade, a cooperação e os espaços de discussão acerca da organização do trabalho. Esse espaço pode ser favorecido pela empresa, através de reuniões, ou por espaços informais, tais como: conversas na copa, nas festas, entre outros.

O espaço público da fala se mostra de extrema importância porque é o momento em que há o debate de ideias, de interação do grupo. Esta interação é relevante porque possibilita a melhoria na execução do trabalho, mas principalmente pelos laços sociais que surgem dessa interação.

A mobilização subjetiva é espontânea, embora frágil. Manifesta-se na maior parte das pessoas saudáveis, que tendem a buscar soluções para os problemas de trabalho. Está sujeita à dinâmica entre contribuição e retribuição, pois ao contribuir para o aperfeiçoamento da organização de trabalho, se espera uma retribuição, em forma de reconhecimento.

A cooperação e a inteligência prática, componentes da mobilização subjetiva, são importantes para a transformação do sofrimento em prazer. A cooperação é definida como “a vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho” (DEJOURS, 2008, p.69). Para que ocorra a cooperação é imprescindível que haja confiança entre os trabalhadores. Importante salientar que a confiança necessita surgir espontaneamente.

A inteligência prática, considerada como inteligência do corpo, é uma inteligência construída no cotidiano de trabalho, perante o real. Também vista como transgressiva, pois “funciona sempre em relação a uma regulamentação feita anteriormente (pela organização oficial do trabalho) que ela subverte pelas necessidades do trabalho e para atender aos objetivos com procedimentos mais eficazes” (DEJOURS & ABOUDCHELI, 2011, p. 133).

Um interessante aspecto da inteligência prática é a sua origem. A curiosidade é um fator indispensável para que seja desenvolvida a inteligência prática. A curiosidade proveniente da história singular do sujeito se denomina epistemofilia:

herdeira da curiosidade da criança a respeito de suas origens e do que esteve em jogo para permitir sua vinda ao mundo. Esta curiosidade pode ser transportada em curiosidade técnica ou pelo conhecimento (epistemofilia), com a condição de que os desafios levantados pelos objetivos do trabalho que lhe atribui a organização do trabalho façam eco, simbolicamente, a esta curiosidade pelas origens (DEJOURS & ABOUCHELI, 2011, P. 134)

A ressonância simbólica procede das condições advindas do trabalho real e da história do sujeito. A partir da inteligência prática chega-se a um

resultado satisfatório para que a prescrição da organização de trabalho, porém faz-se necessária a validação social, no caso, o reconhecimento.

O reconhecimento, fundamentalmente de caráter simbólico, pode ocorrer no sentido de constatação ou de contribuição. Além disso, o reconhecimento passa por julgamentos do trabalho realizado. Pode ser o julgamento de utilidade feito pelos superiores hierárquicos e os subordinados, às vezes exercido pelos clientes; e o julgamento de estética é executado pelos pares, equipe (DEJOURS, 2011). O reconhecimento é importante para a construção da identidade do sujeito porque permite a transformação do sofrimento, dotando de sentido a mobilização do sujeito.

Pode-se afirmar que o principal instrumento para a transformação do sofrimento no trabalho é o reconhecimento do valor da contribuição do sujeito. Ao ser reconhecido pelo trabalho efetuado, o sujeito sente-se mais confiante, criativo. Moraes e Garcia (2011) ressaltam que “os investimentos na identidade e subjetividade estão diretamente ligados ao reconhecimento do outro, que representa o coletivo” (p.72). Portanto, o sujeito investe no trabalho através da mobilização subjetiva, favorecida pela cooperação, inteligência prática e espaço público da fala, e terá esse processo completado pelo reconhecimento, quando o sofrimento se transforma o sofrimento em prazer.

2.4 A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho

A pesquisa com o método da Psicodinâmica do Trabalho se desenvolve em três etapas. Primeiramente ocorre a pré-pesquisa, em que se analisa a demanda. Nessa etapa o grupo de pesquisadores visita a empresa para conhecer a organização do trabalho, incluindo a dinâmica das relações. Ressalta-se que a demanda para a clínica deve partir do próprio grupo de trabalhadores, pois é importante que eles solicitem, pois só é possível escutar quem está disposto a falar da dimensão subjetiva de seu trabalho. O grupo onde ocorre a pesquisa é formado por trabalhadores que exerçam a mesma função, que compartilhem as mesmas responsabilidades. Com a caracterização da

demanda inicia-se a Clínica do Trabalho propriamente dita (MENDES, ARAÚJO, MERLO, 2011).

As pesquisas desenvolvidas por pesquisadores do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho – LAPSIC se desenvolvem entre dez e quinze sessões semanais, com aproximadamente uma hora e meia de duração. Geralmente dois pesquisadores participam das sessões: um atua como pesquisador principal e outro como pesquisador auxiliar. O pesquisador principal conduz as sessões e traz as interpretações. O auxiliar observa e registra no diário de campo suas impressões e percepções, realizando a observação clínica. O registro é feito por meio de gravação em áudio, que em seguida é transcrita com a ajuda de outros membros da equipe. As interpretações são construídas com base na fala, contando com o apoio de um coletivo de pesquisadores do LAPSIC, que discute semanalmente o conteúdo de cada sessão.

O material transcrito serve como base para a elaboração do Memorial, que consiste em um texto no qual os pesquisadores sintetizam a sessão incluindo as suas interpretações. Este Memorial é lido primeiramente para o grupo de pesquisadores do LAPSIC, que discute os conteúdos, buscando auxiliar o pesquisador principal a traçar uma interpretação consistente dos aspectos relevantes do material clínico. As reuniões do LAPSIC consistem em sessões de supervisão ampliadas, pois participam todos os pesquisadores que estão vinculados ao mestrado ou outras atividades, como as pesquisas de conclusão de curso de graduação em psicologia.

Após a validação do grupo de pesquisadores, há a validação do coletivo de trabalhadores. Ao iniciar a sessão seguinte com os trabalhadores, o profissional faz a leitura do Memorial. Em seguida, os trabalhadores validam ou refutam aspectos do Memorial. Neste momento, corre-se o perigo dos trabalhadores se intimidarem e se reservarem, porém se os trabalhadores concordam com o Memorial é gerada uma nova discussão. Assim, ao final da pesquisa elaboram-se o relatório final e a parte do conteúdo que os trabalhadores liberam é repassada aos gestores. Podem ser desenvolvidas oficinas para os

gestores ou seminários para apresentar os dados e discutir intervenções (MENDES, ARAÚJO, MERLO, 2011).

Pretende-se que, a partir da clínica, os trabalhadores desenvolvam autonomia e consigam manter o espaço da fala e buscar mudanças que potencializem a melhoria da organização do trabalho.

3. Metodologia

A presente pesquisa se caracteriza como qualitativa, documental e bibliográfica. O material de pesquisa é constituído por documentos, transcrições e publicações referentes a três pesquisas empíricas, desenvolvidas no LAPSIC entre 2010 e 2012, sendo estas: duas dissertações de mestrado e um relatório final de Ação Curricular de Extensão. Os coletivos alcançados nessas pesquisas são constituídos por: servidores do Tribunal de Justiça do Amazonas, professores de uma escola rural e servidores administrativos de um instituto federal de educação.

Os participantes foram três grupos: o primeiro foi formado por doze servidores das varas criminais do Tribunal de Justiça do Amazonas, que se reuniram para a clínica do trabalho em doze sessões semanais de aproximadamente uma hora e meia de duração. Um grupo de sete professores da escola rural compôs o coletivo que se reuniu semanalmente totalizando nove sessões de uma hora de duração. Na instituição de ensino superior o setor era formado por seis técnicos administrativos, sendo que um estava de licença; a atividade da clínica do trabalho se desenvolver em doze reuniões que ocorreram semanalmente, tendo uma hora de duração.

A metanálise ou metassíntese qualitativa foi o método escolhido para o presente estudo.

Metassíntese qualitativa é uma integração interpretativa de resultados qualitativos que são, em si mesmos, a

síntese interpretativa de dados, incluindo fenomenologia, etnografia, teoria fundamentada nos dados, bem como outras descrições, coerentes e integradas, ou explicações de determinados fenômenos, eventos, ou de casos que são as marcas características da pesquisa qualitativa. Tais integrações vão além da soma das partes, uma vez que oferecem uma nova interpretação dos resultados. Essas interpretações não podem ser encontradas em nenhum relatório de investigação, mas são inferências derivadas de se tomar todos os artigos em uma amostra, como um todo (LOPES & FRACOLLI, 2008).

4. Apresentação e Discussão dos Resultados

4.1. Servidores de varas criminais do TJAM

A pesquisa intitulada “Análise psicodinâmica do trabalho no Tribunal de Justiça do Amazonas: uma aplicação da clínica do trabalho e da ação” destacou-se por ser pioneira na aplicação da clínica do trabalho no Amazonas e abordou as vivências subjetivas de sete trabalhadores de varas criminais do TJAM. Esta pesquisa integra uma dissertação de mestrado em Psicologia da UFAM.

Os participantes trouxeram muitas vivências de sofrimento, envolvendo a organização de trabalho, os chefes, o público e o relacionamento entre os pares. Quanto à organização: falta de servidores, negligência quanto aos prazos processuais, excesso de procedimentos burocráticos, ausência de equipamentos tecnológicos, distribuição não igualitária das tarefas, a falta de políticas de desenvolvimento na carreira, o descumprimento do plano de cargos e salários. A respeito do público, os trabalhadores afirmam que há dificuldade no atendimento ao público. Em se tratando das queixas contra os chefes, a maioria reclama de falta de comando, liderança autoritária (gritos e humilhações), falta de gerência das providências. Os problemas de relacionamento são acarretados por mudanças de gestão (que levam à competição), problemas de relacionamento entre colegas e chefes, pedidos de exoneração do cargo por descontentamento, pedido dos próprios servidores ou

chefes para mudar de local de trabalho. Além disso, a imagem dos servidores públicos perante a sociedade causa vivências de sofrimento: estigma de que o servidor público não trabalha, sentimento de desvalorização, sentimento de tristeza, fracasso, falta de motivação para retornar às atividades, sentimento de impotência, medo ser punido, pressão (por ser responsável pelos trâmites dos processos criminais). Também houve outras queixas como: assédio de advogados, propostas ilícitas, não retribuição por seus chefes, falta de reconhecimento e a cultura do favoritismo (apadrinhamento) acarretando, desta forma, sofrimento nos trabalhadores das varas criminais deste Tribunal.

Apesar das vivências de sofrimento, esse coletivo encontra maneiras de se defender, através de estratégias caracterizadas como: racionalização; isolamento; ameaça à população, inibindo pedidos de informações; fofoca, como uma forma de aliviar o sofrimento no trabalho; mau atendimento ao público o qual funciona como ideologia defensiva porque se evita mais trabalho; compartilhamento da angústia com familiares; tirar férias e religião.

Quando as estratégias defensivas falham, surgem indícios de patologias e sinais e sintomas de adoecimento, tais como: sobrecarga e ausência de funcionários por conta de doenças diagnosticadas pelos médicos da instituição (hipertensão, transtorno do pânico, alcoolismo, problema renal, entre outros). Outros indícios de adoecimento foram os atritos com chefes, instauração de inquérito, sentimento de impotência/onipotência, crises, falta de reflexão, falta de espaço de escuta, assédio moral, ausência de relações interpessoais, falta de cooperação e de confiança e o absenteísmo, no qual os servidores que registravam entrada, não compareciam ao trabalho.

Dessa forma, os trabalhadores das varas criminais do Tribunal relatam queixas, e adoecimento, contudo, se mobilizam para enfrentar o sofrimento e buscar transformação. Vários relatos demonstraram que mesmo com o sofrimento, os servidores refletem e encontram maneiras de enfrentar. Destacam-se como estratégias de enfrentamento: ameaçar os chefes e/ou colegas de trabalho afirmando que irão denunciar; a busca, por conta própria, das informações dos réus ou das delegacias pela Internet, quando o sistema não fornece tais informações, evitando processos burocráticos e tendo informações

em tempo hábil; também há busca dos modelos de documentos em outros cartórios, quando não se tem no próprio local de trabalho. Outras estratégias de enfrentamento identificadas foram: conversar com os responsáveis pelo sistema SAJ (sistema do tribunal) para que solucionem os problemas e a sensibilização dos colegas de trabalho.

As vivências de prazer foram pouco relatadas em comparação com as vivências de sofrimento, por inúmeros fatores: os trabalhadores não costumavam discutir, falar sobre o que vivenciavam e durante a clínica puderam desabafar sobre as dificuldades, ou a organização de trabalho é tão rígida que quase não encontram fatores benéficos. Entretanto, algumas vivências de prazer foram mencionadas: o sentimento de contribuição social à população, ter contato direto com os interessados no processo e com isso, o reconhecimento dos clientes assistidos, que propiciava a atribuição de sentido do trabalho e também a estabilidade financeira, advinda do fato de ser um grupo de servidores concursados.

4.2. Professores de ensino fundamental de uma escola rural

A pesquisa acerca da análise psicodinâmica do trabalho de professores de uma escola rural de Iranduba foi pioneira no LAPSIC em estender pesquisas com a clínica psicodinâmica do trabalho para outros municípios, além de Manaus. Nesta pesquisa, investigaram-se os processos subjetivos de professores de uma escola rural.

As vivências de sofrimento foram assinaladas quanto aos seguintes aspectos: falta de material didático, dificuldades com a hierarquia, com os pares, espaços físicos inadequados, queixas referentes aos alunos e pais/responsáveis. Os professores mencionaram a dificuldade em colocar em prática determinadas prescrições de ensino, pois há lacunas em sua formação, resistência às mudanças e não participação dos professores na escolha do material didático, que se revela inadequado para o contexto dos alunos da escola. Em se tratando da relação com a hierarquia, não se estabelece diálogo, há falta de apoio e rigidez da gestão. Os professores mencionaram que o sistema educacional não recebe a devida valorização social, o que fica evidente

pelo não reconhecimento por parte das autoridades, o que pode ser visualizado por meio dos contratos de trabalho precarizados, das múltiplas jornadas de trabalho, da extrapolação dos horários de trabalho, das más condições de trabalho. As vivências também foram mencionadas quanto à descaracterização dos espaços oficiais destinados ao diálogo.

Os professores se queixaram ainda da falta de acompanhamento dos pais e responsáveis e também, ressaltaram o desinteresse dos alunos. Salientaram que o diálogo entre os pares é dificultoso. Para os professores, o sofrimento ocorre quando há falta de domínio ao tratar de alguns temas transversais, como a questão da sexualidade, das drogas ou da gravidez na adolescência, além do sentimento de impotência, sensação de desamparo, desmotivação, não reconhecimento, desvalorização social da profissão. Os professores são responsabilizados pelo fracasso de seus alunos e vivenciam o sofrimento ético ao serem obrigados a aprovarem os alunos sem condições de alcançar outras séries.

A fim de se proteger de tantas vivências de sofrimento, os professores criam estratégias defensivas. Foram identificadas a negação do medo e do sofrimento provocados pelas situações conflituosas do trabalho, a racionalização, a resignação e o presenteísmo.

Os professores sinalizaram a presença de sinais e sintomas de adoecimento. Apresentam queixas de sobrecarga de trabalho, pois desenvolvem várias atividades. Os relatos indicaram presença de adoecimento, exemplificado no afastamento da atual diretora por motivo de doença, o afastamento de uma professora devido à diabetes e hipertensão arterial e a readaptação de outra professora. Os outros problemas apontados foram: problemas de garganta, irritação do glóbulo ocular, dentre outras doenças.

Todavia, os indícios de patologias e as vivências de sofrimento não impedem que os professores se mobilizem para mudar aquilo que traz o sofrimento. Os relatos dos professores evidenciaram a transgressão do trabalho prescrito, a recusa em adotar estritamente os componentes curriculares e metodológicos encaminhados à escola pela Secretaria de Educação do município, a não submissão diante das imposições organizacionais que lança

mão de diversos mecanismos de controle sobre os professores, o sigilo como forma de resguardar as transgressões (resolver os problemas, sem recorrer à gestão). Entre as estratégias de enfrentamento, temos a criação de métodos diferentes dos prescritos, que auxiliam a aprendizagem dos alunos que estavam com dificuldade de aprender. São estes: cantigas de roda, ensino de apenas uma letra por semana, a alfabetização por mais tempo do que é determinado, meios para ensinar em turmas multisseriadas, desenvolvimento de método único. Apesar da prescrição em aprovar os alunos, os professores buscam respaldo junto ao apoio pedagógico, antecipando o desempenho escolar de cada aluno e adotaram a reprovação dos alunos baseada nos índices de absenteísmo. A cooperação é uma forma de enfrentar o sofrimento: é comum um professor assumir salas dos colegas (quando necessário), diante de imprevistos e os mais experientes ministram “cursos” para iniciantes. Os professores identificaram como um fator positivo no trabalho o espaço de discussão, tais como: a cozinha como espaço de discussão, intervalos e a participação na clínica do trabalho.

As vivências de prazer não são mencionadas, entretanto evidenciou-se a busca de sentido, através de: união entre os professores, o reconhecimento por parte de alguns pais dos alunos, reconhecimento entre os pares, o sentimento de contribuição com a formação social dos alunos, a convivência com os alunos, a constatação do avanço dos alunos, superando suas próprias dificuldades, o sentimento de responsabilidade por contribuir com as melhorias na infraestrutura e por fim, o desenvolvimento pessoal e profissional baseado em uma construção “ético-valorativa” dos alunos.

Percebe-se que as vivências de sofrimentos são amplamente registradas pelos professores, podendo esse fato ser atribuído à oportunidade oferecida pela clínica do trabalho, que se torna um espaço no qual os trabalhadores falam sobre suas angústias ocultadas. A clínica proporciona a fala e conseqüentemente a escuta do sofrimento que à medida que o coletivo desabafa, vai se questionando e elaborando novas formas de enfrentar o que lhe aflige. No caso dessa pesquisa, os professores atribuíram sofrimento a inúmeros fatores: hierarquia, sistema educacional, pais e/responsáveis, alunos. Contudo, os professores atribuem sentido ao seu trabalho quando há

cooperação dos pares, diálogo e progresso dos alunos. Ou seja, mesmo com as vivências de sofrimento, os professores encontram um sentido para seu investimento subjetivo à medida em que possuem amparo dos colegas em situações difíceis, trocam informações sobre como ensinar e obtêm retorno devido à criatividade aplicada no desenvolvimento de novos métodos, a partir dos quais os alunos conseguem aprender.

4.3. Servidores administrativos de instituição pública de educação

Na pesquisa com os servidores administrativos as vivências de sofrimento relatadas foram: a falta de cooperação entre os pares; o conflito entre servidores novos e antigos, onde os primeiros relatavam que queriam inovar, mudar, enquanto os outros se acomodaram em suas funções; solicitações negligenciadas por pessoas do setor e de setores externos, nos quais houve o impedimento de implementar novas tecnologias, além de falta de comunicação e carência de pessoal. Existia conflito entre os alunos por desconhecimento da “burocracia”, pois não sabiam como elaborar relatório de estágio e os demais documentos necessários. O conflito com o gestor aconteceu devido à ausência de postura da gestão, quanto à divisão de atividades e à tomada de decisões.

Não foram identificadas estratégias de defesa. Nesse coletivo se destacou a mobilização subjetiva. Quanto à sintomas de adoecimento, mencionaram queixas de sobrecarga. Os trabalhadores queixavam-se de conflitos entre os servidores antigos e os novos e da falta de diálogo; para resolver essa questão estabeleceram reuniões. Além disso, a partir da realização das sessões de clínica do trabalho, houve mudança na postura frente aos alunos, onde a paciência foi exercida para evitar conflitos; criaram ainda e o seminário de estágio, para explicar aos alunos detalhadamente os procedimentos. Ainda no campo das mudanças na organização de trabalho no que esta causava sofrimento, criaram o banco de currículos e estabeleceram um

meio para otimização das matrículas, com informações para melhorar o contato com os alunos utilizando e-mail e telefone; além da maior divulgação dos procedimentos tomados pelo setor, através de folders, manuais e informações publicadas no site da instituição.

Esta mobilização do coletivo permitiu a busca por formas de enfrentar o sofrimento relacionado à sobrecarga, através de aumento de pessoas na equipe a partir de contrato temporário, e cooperação, contando com o apoio de colegas. Os funcionários procuraram o estreitar a parceria com a direção de ensino e a melhor definição das regras e atribuições de cada membro da equipe. Quanto ao chefe, ocorreu o acompanhamento mais próximo deste e a realização de reuniões a serem coordenadas pela própria chefia com todos os servidores do setor.

A mobilização subjetiva dos trabalhadores favoreceu a transformação do sofrimento e a conquista de prazer no trabalho, pois à medida que discutiram sobre o trabalho, novas formas de se trabalhar foram pensadas. Com isto, as vivências de prazer emergiram.

As vivências de prazer foram relacionadas à autonomia, ao reconhecimento de setores externos e às reuniões com o gestor. Em relação à autonomia, destacaram a flexibilização dos horários de atendimento aos alunos; a criação do banco de dados de currículos dos alunos para estágio; a otimização do banco de dados dos alunos com o acréscimo de e-mail, telefone e curso dos alunos; o planejamento do seminário de estágio; a visitação nas empresas para negociar parceria empresa-escola; e a interação com outros setores. O reconhecimento de setores externos deu-se por meio do seminário de estágio e o convite de palestrantes de interesse dos alunos. Outras ações também foram elaboradas: o relatório para os professores, as visitas gerenciais planejadas, a elaboração de cartões de visitas, a portaria para dirigir o carro, a articulação com outros setores. A mais significativa foi a reunião com gestor e elaboração do plano anual que permitiu o direcionamento de atividades. Ressalta-se que estas conquistas vieram à tona durante a clínica do trabalho, constatando que o espaço público da fala é um fator relevante para que ocorram as vivências de prazer.

5. Considerações Finais

Durante as análises das pesquisas que tiveram a participação de diferentes coletivos percebeu-se que sobressairiam as queixas. Estas predominaram por diversas razões; a rigidez da organização de trabalho parece dificultar a subversão do sofrimento e, ainda, a escuta proporcionada pela pesquisa pode ter sido o único o momento em que a fala do sofrimento foi autorizada.

Apesar do predomínio da fala do sofrimento, o foco deste trabalho foi compreender quais os dispositivos que auxiliam no processo de subversão do sofrimento em prazer. A partir da fala e da escuta fomentou-se a cooperação. A mobilização subjetiva se mostrou fundamental para que os trabalhadores assumam o papel de sujeitos de seu trabalho, em um processo de emancipação. Percebe-se que a inteligência prática, a cooperação, a autonomia, o espaço público da fala e principalmente, o reconhecimento propiciam a subversão do sofrimento em prazer. O que não significa que o sofrimento esteja ausente, e sim que através do sofrimento foram pensadas novas formas de superá-lo.

Cada coletivo que fez parte desta pesquisa sinalizou características singulares. A fala dos servidores do Tribunal de Justiça mostra que em meio às tantas queixas há poucas vivências de prazer. Assim, nota-se a dificuldade em subverter o sofrimento. Todavia, foi possível identificar a mobilização subjetiva quando procuram informações sobre os processos, quando buscam soluções para as panes do sistema. Os funcionários mencionaram se sentirem bem quando são reconhecidos pelas pessoas assistidas e com isso, surge o sentimento de contribuição social. Além disso, estarem na condição de concursados é associado ao prazer no trabalho.

Passando ao universo dos trabalhadores da educação, percebe-se as enormes dificuldades de levar a cabo suas tarefas por causa das precárias condições de trabalho e pela situação de risco social em que se encontram os alunos. A respeito dos professores de ensino fundamental da escola rural, o

enfrentamento do sofrimento se relaciona a “transgredir as regras” e procurar meios diferentes daqueles em são prescritos. Não recorrem à gestão, por esta não oferecer apoio. Eles não apresentaram vivências de prazer, mas se identifica a busca de sentido do trabalho. Em meio às tantas queixas e sofrimento, o coletivo pode contar com seus colegas. Desenvolveram métodos de ensinar seus alunos e valorizavam o espaço público da fala, no caso, a cozinha e os momentos em que podiam dialogar com os colegas. Com isso, destacam-se a cooperação, a mobilização subjetiva, a inteligência prática, o espaço público da fala, aliados a percepção de que há rendimento dos alunos, o que torna possível a transformação do sofrimento.

Os funcionários administrativos da instituição de ensino superior conseguiram transformar o sofrimento em prazer através de várias ações. Inicialmente, relataram não ter reconhecimento dos setores externos, encontrarem dificuldades com os alunos e principalmente cobravam o posicionamento da chefia. Durante a clínica do trabalho, mobilizaram-se buscando parcerias, realizando seminário de estágio para os alunos e a relação com a chefia se tornou positiva. Assim, o que antes era visto como queixa possibilitou novas formas de solucionar o que não estava funcionando. Resultado: a partir da autonomia, construíram meios para uma melhor relação com os alunos, e receberam o reconhecimento dos setores externos. A partir da cooperação com a chefia, ficou acordado que haveria reuniões para discutir sobre o trabalho. Esta pesquisa alcançou os resultados propostos e salientou que a clínica, um lugar tido como espaço público da fala e quando todos se implicam, aumenta as possibilidades das vivências de prazer sobressaírem.

O trabalho não é isento de sofrimento, porém as pesquisas mostram a importância da cooperação, autonomia, reconhecimento e do espaço da fala para mobilizar a inteligência prática e favorecer a criação de condições que promovam a subversão do sofrimento em prazer.

O presente estudo indica que a clínica do trabalho auxilia no processo de transformação do sofrimento em prazer por proporcionar um espaço de fala e da escuta, configurando um momento precioso para que o coletivo discuta suas vivências e construa meios de mudar o que agrava o sofrimento. Os

trabalhadores administrativos mencionaram a importância do espaço público da fala. Os professores ressaltaram a busca de sentido e afirmaram que observarem seus alunos progredindo dota de sentido de todo o sofrimento. A respeito do reconhecimento social, os funcionários do TJAM mencionaram que é através deste reconhecimento obtido pelas pessoas assistidas é que o trabalho apresenta sentido.

Concluindo, as pesquisas permitiram comprovar que a clínica do trabalho apresenta subsídios para fortalecimento do coletivo para enfrentar as lacunas entre o prescrito e o real. Mendes (2008) afirma que a cooperação, a inteligência prática, o espaço público da fala, o reconhecimento são importantes para a superação do sofrimento. Os trabalhadores se mobilizando, debatendo sobre o trabalho e ao final, encontrando novas formas de realiza-lo, se fortalecem como coletivo e partem para a ação transformadora.

7. Referências

- DEJOURS. C. **A Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho.** – 5. Ed. Ampliada – São Paulo: Cortez- Oboré, 1992.
- DEJOURS, C. Psicodinâmica do Trabalho e pós-modernidade. Em: Mendes, A. M., Lima, S. C., & Facas, E. P. (orgs). **Diálogos em Psicodinâmica do trabalho.** Brasília: Paralelo 15, 2007.
- DEJOURS, C. Addendum. Em: Lancman, S.; Sznelwar, L. I. (Orgs.) **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** 3ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15, 2011.
- DEJOURS, C. Trabalho Vivo. Ed. Paralelo 15, Brasília, 2012.
- DEJOURS. C; ABDOUCHELI, E. Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho, contribuições da escola dejouriana à**

análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. – 1. ed. – 12. Reimpr. - São Paulo: Atlas, 2011.

GARCIA, W. I. **Análise psicodinâmica do trabalho no Tribunal de Justiça do Amazonas: uma aplicação da clínica do trabalho e da ação.** Dissertação de Mestrado. Manaus: Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Amazonas, 2011.

LOPES, A. L. M.; FRACOLLI, L. A. **Revisão Sistemática de Literatura e Metassíntese Qualitativa: considerações sobre sua aplicação na pesquisa em Enfermagem.** Florianópolis, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v17n4/20.pdf> > Acesso em: 11/01/2013

MARTINS, S. R.; BOTTEGA, C.G.; VASCONCELOS. A.C.L.; SOBOLL, L.A.P.; MORAES, R.D.; HORST, A.C. FACAS, E. MERLO, A.R.C. Construindo identidade: narrativas históricas da psicodinâmica do trabalho no cenário brasileiro. In: MERLO, A. R.C MENDES, A. M; MORAES, R.D. (Orgs). **O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia.** Curitiba: Juruá, 2013.

MENDES, A. M; MORRONE, C.F. Vivências de Prazer-Sofrimento e Saúde no Trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A.M.; BORGES, L. de O.; FERREIRA, M. C. (Org.). **Trabalho em Transição, Saúde em Risco.** Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 2002.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A.M.B. (Org). **Trabalho e Saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão.** Curitiba: Juruá, 2008.

MORAES, R. D. ; GARCIA, W. I. Fundamentos Teóricos da Psicodinâmica do Trabalho. In: MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L. (Orgs.). **Subjetividade e Trabalho com Automação. Estudo no Polo Industrial de Manaus.** Manaus: Edua, 2011.

MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L.; CUNHA, S. C. P. Prazer no Trabalho: o Lugar da Autonomia. In: **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Vol.12 , N.2, maio-ago 2012, pp. 217- 228.

MORAES, R. D. Estratégias Defensivas. In: **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Ed.Juruá, 2013.

MORAES, R. D. Sofrimento Patogênico e Criativo. In: **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Ed.Juruá, 2013.

ROSAS, M. L. M. **Análise psicodinâmica do trabalho de professores de uma escola rural do município de Iranduba/AM**. Dissertação de Mestrado. Manaus: Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Amazonas, 2012.

VASCONCELOS, A. C. L; MORAES, R.D. **Clínica do trabalho e da ação: abordagem da saúde no trabalhar**. Relatório Final de Atividade Curricular de Extensão. Manaus: Faculdade de Psicologia. Universidade Federal do Amazonas, 2012.

Sobre os autores: (1)Mestranda em psicologia da UFAM e (2)Profa. Dra. do Programa de pós-graduação em psicologia da UFAM.

Contato: rosangela_dutraterra.com.br.

Recebido :7/8/2013. **Aceito :** 7/10/2013.