UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO "PROF. JOSÉ DE SOUZA HAERDY"
UNIGRANRIO

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA

Mestrado em Administração

José Geraldo Corrêa

SOFRIMENTO NO TRABALHO: NARRATIVAS DE TRABALHADORES DE GRANDES INDÚSTRIAS DO SUL FLUMINENSE

Rio de Janeiro
2017

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO "PROF. JOSÉ DE SOUZA HAERDY"
UNIGRANRIO

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA

José Geraldo Corrêa

SOFRIMENTO NO TRABALHO: NARRATIVAS DE TRABALHADORES DE GRANDES INDÚSTRIAS DO SUL FLUMINENSE

Dissertação elaborada pelo aluno José Geraldo Corrêa, apresentada à Universidade do Grande Rio "Prof. José de Souza Haerdy", como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Michel Jean Marie Thiollent

Área de Concentração: Organizações Sociedade e Desenvolvimento

Rio de Janeiro
2017

José Geraldo Corrêa

"Sofrimento no trabalho: Narrativas de trabalhadores de grandes indústrias do sul fluminense"

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio "Prof. José de Souza Herdy", como parte dos requisitos parciais para obtenção do grau de Mestre em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovado em 28 de março de 2017.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Michel Jean Marie Thiollent
Universidade do Grande Rio

Prof. Dr. Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio

Prof. Dr. Francisco José de Castro Moura Duarte
UFRJ

CATALOGAÇÃO NA FONTE/BIBLIOTECA - UNIGRANRIO

C824s Corrêa, José Geraldo.

Sofrimento no trabalho : narrativas de trabalhadores de grandes indústrias do sul fluminense / José Geraldo Corrêa. – 2017.

118 f. ; 31 cm.

Dissertação (mestrado em Administração) – Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Escola de Ciências Sociais e Aplicadas, Rio de Janeiro, 2017.

A Silvana Andrade que suporta a minha invasão dominadora na sua vida, durante quarenta anos de namoro.

Ao meu filho Pedro Corrêa, por ser um exemplo a ser seguido e por muito me ajudar na minha reconstrução.

Ao meu filho Lucas Corrêa, um parceiro de vida, que dedicou tanta atenção e apoio a este trabalho.

Ao Prof. Dr. Michel Thiollent, pela entrega de seus conhecimentos e dos seus especiais valores humanos.

AGRADECIMENTOS

De início reverencio a todos que se julgam “em obras” nesse projeto inacabado do viver.

Agradeço aos sujeitos da minha pesquisa, trabalhadores operacionais de grandes indústrias do sul fluminense, que se disponibilizaram a compartilhar suas experiências e interpretações sobre o sofrimento no trabalho.

Agradeço o empenho do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense na indicação dos entrevistados e na disponibilização das instalações para a realização das entrevistas em profundidade.

Ao sábio Professor Doutor Michel Thiollent agradeço por tolerar, com gentileza e compreensão, tamanha diferença de conhecimentos entre orientador e orientando.

Sou grato também ao corpo docente diferenciado do PPGA da UNIGRANRIO, a quem aqui reverencio através da competente Professora Doutora Rejane Prevot.

Minha gratidão à minha turma de colegas mestrandos, cujas diferenças individuais contribuíram para tornar ainda mais atraente o nosso aprendizado. Aqui cito alguns amigos e parceiros que bem representam a todos os demais: Alex Gonçalves, Ana Lott, Daniel Braga e Renan Moura.

Fica também um recado para o Sr. Carlos Andrade: eu queria muito, mas muito que você estivesse aqui.

Por fim, neste espaço não poderia deixar de ilustrar e registrar os raios de luz e de esperança, trazidos pela minha neta Gabriela, que acabam de estampar e iluminar o meu mundo.

"[...]Ao deixar a esfera da circulação simples, a qual o livre cambista vulgar toma de empréstimo sua concepção, ideias e critérios para julgar a sociedade baseada no capital e no trabalho assalariado, nos parece que algo se transforma na fisionomia dos personagens do nosso drama. O antigo dono do dinheiro marcha agora à frente, como capitalista; segue-o o proprietário da força de trabalho, como seu trabalhador. O primeiro, com um ar importante, sorriso velhaco e ávido de negócios; o segundo, tímido, contrafeito, como alguém que vendeu sua própria pele e apenas espera ser esfolado".

Karl Marx, O Capital.

RESUMO

A presente pesquisa visa analisar a interpretação do sofrimento no trabalho, por empregados que atuam no nível técnico-operacional de grandes indústrias instaladas no sul fluminense, no que tange aos impactos na saúde psíquica e psicossocial dos sujeitos da pesquisa. Isso foi feito através da discussão do conceito de sofrimento social e psicossocial no trabalho à luz das contribuições da bibliografia especializada.

Nesta pesquisa, os sofrimentos psíquicos e psicossociais provenientes do trabalho estão analisados sobre as vertentes das clínicas do trabalho. O objetivo das clínicas do trabalho é a confluência entre o universo psíquico e o social, estabelecendo uma proposta de liberalização e ampliação da capacidade de agir dos trabalhadores, objetivando a minimização do sofrimento no trabalho (Bendassolli e Soboll, 2011).

No entendimento dos entrevistados, através dos fragmentos discursivos, entende-se que os sujeitos da pesquisa reconhecem a existência do sofrimento no trabalho e o interpretam através da incapacidade em interferir com a sua inteligência e criatividade sobre o trabalho prescrito, passando pela impossibilidade de se estruturar como coletivo de trabalho e pela perversa ação dos maus tratos.

Palavras chave: Trabalho, sofrimento, clínicas do trabalho, psicodinâmica, indústrias.

ABSTRACT

The current research aims to analyse the labour suffering interpretation by workers which act in the technical-operational level of big industries installed in southern Rio de Janeiro state, regarding the impacts on the psychical and psychosocial health of the research subjects. This will be made through the labour social and psychosocial suffering concept discussion, under the specialized bibliography.

In this research, the psychical and psychosocial sufferings coming from labour are analysed through the labour clinics streams. The labour clinics objective is the confluence between the psychical and social universe, establishing one proposal of liberalization and acting capacity of the workers, in order to minimize the labour suffering (Bendassolli; Soboll, 2011).

In the understanding of the interviewed ones, through discursive fragments, it is comprehended that the labour suffering existence is acknowledged and interpreted over the incapacity to interfere with their creativity and intelligence in the prescribed labour, going under the impossibility to structure themselves as a labour collective and the perverse action of mistreatments.

Keywords: labour; labour suffering; labour clinics; labour psycho dynamics.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Perfil dos sujeitos entrevistados. 65
Quadro 2: Categorias a priori. 67
Quadro 3: Roteiro semiestruturado.....68
Quadro 4: Fale sobre a quantidade média de horas trabalhadas por dia e o quanto sua jornada de trabalho interfere no seu estado emocional/psíquico. 71
Quadro 5: Considera adequados o ritmo, a duração, a complexidade, o esforço e o prazo que o seu trabalho lhe exige? Comente 74
Quadro 6: Como você avalia a disponibilidade de recursos pela empresa para a realização do seu trabalho? 77
Quadro 7: Como você interpreta a sua autonomia nas atividades que realiza? Você se sente útil na sua atividade? 80
Quadro 8: Cite exemplos de situações de trabalho onde suas ideias foram aplicadas ou rejeitadas. 82
Quadro 9: Cite as últimas ações de reconhecimento pelo trabalho realizado por parte da empresa, hierarquia ou pares. 84
Quadro 10: Como os trabalhadores se organizam coletivamente como agentes reguladores em relação à gestão industrial? (cooperação, autonomia, estratégias de defesa coletivas) 87
Quadro 11: Como você contorna os procedimentos prescritos pela empresa para realizar o seu trabalho? É permitido que você interfira na forma de fazer? 89
Quadro 12: Quais são os medos e sofrimentos que o seu trabalho lhe impõe? 92
Quadro 13: Existe alguma forma de violência sobre as pessoas no seu trabalho? Exemplifique .....
94
Quadro 14: Quando você expressa determinadas ideias (políticas, religiosas, etc) pode por em risco a sua carreira/trabalho? Exemplifique 97
Quadro 15: Existe uma preocupação com o bem estar dos empregados em geral? Como você percebe isso? 99
Quadro 16: Categorias emergentes. 101
Quadro 17: O poder gerencialista e a mobilização do desejo.....102
Quadro 18: A violência econômica 105
Quadro 19: Trabalho e medo. 107

LISTA DE FIGURAS

Diagrama 1: Sofrimento Psíquico e Psicossocial. 58

APÊNDICE

APÊNDICE A - TCLE ENTREVISTA Termo de Consentimento Livre e Esclarecido..... 117

SUMÁRIO:

1. INTRODUÇÃO 15

1.1 Pergunta de Pesquisa 16

1.2 Objetivos Finais 16

1.3 Objetivos Intermediários 16

1.4 Relevância da Pesquisa 17

1.5 Delimitação 18

1.6 Organização Geral do Trabalho. 18

2. O TRABALHO E O TRABALHADOR: PODER E SUBMISSÃO 19

2.1 Trabalho: De uma necessidade natural à produção capitalista 19

2.2 Trabalhador assalariado: Origem e relação de dependência 21

2.3 Divisão do trabalho na manufatura, a maquinaria e a indústria moderna 22

2.4 O trabalho e sua nova morfologia 23

2.5 O Sofrimento pelo desemprego e precarização no trabalho. 26

2.6 Condições de trabalho, risco e medo 28

3. O PRAZER NO TRABALHO 30

3.1 Elementos essenciais para a produção do prazer no trabalho 30

3.1.1 O real do trabalho 30

3.1.2 A sublimação 32

3.1.3 O reconhecimento 33

3.1.4 A construção do coletivo de trabalho 35

4. O SOFRIMENTO NO TRABALHO 37

4.1 Causas do mal estar no trabalho 38

4.2 A carga psíquica e a ansiedade no trabalho 40

5. AS CLÍNICAS DO TRABALHO 43

5.1 Origens da clínica do trabalho 44

5.2 As teorias clínicas do trabalho 44

5.2.1 A psicodinâmica do trabalho 44

5.2.3 A clínica da atividade 45

5.2.4 A psicossociologia do trabalho 47

5.2.4.1 As organizações como um sistema cultural, simbólico e imaginário 47

5.2.4.2 A psicossociologia como clínica do trabalho 48

5.2.5 A Ergologia 48

6. PRESSUPOSTOS COMPARTILHADOS PELAS CLÍNICAS DO TRABALHO..... 50
7. AS PSICOPATOLOGIAS ASSOCIADAS AO TRABALHO.....52
7.1 A patologia da sobrecarga do trabalho 52
7.2 A patologia da solidão e da atividade impedida 53
7.3 A patologia dos maus tratos e da violência causada pelo assédio moral..... 54
8. O SOFRIMENTO NUMA ABORDAGEM GERAL 56
8.1 O sofrimento social e psicossocial.....56
8.2 A neurose de classe.....59
8.3 O que há de novo no sofrimento psíquico 59
9. O CORPUS DA PESQUISA..... 61
9.1 Uma pesquisa de natureza qualitativa e uma análise de discurso..... 61
9.2 A análise do discurso do sujeito coletivo (DSC)..... 62
9.3 Sujeitos da pesquisa..... 62
9.4 A região geográfica da pesquisa..... 65
9.5 Sobre as indústrias que tiveram trabalhadores entrevistados 65
9.6 Instrumento de coleta de dados 65
9.7 As categorias da pesquisa..... 66
9.8 O roteiro semiestruturado..... 67
9.9 Questões éticas..... 68
10. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....70
10.1 Resultados da patologia da sobrecarga no trabalho..... 71
10.2 Resultados da patologia da atividade impedida e da solidão.....79
10.3 Resultados da patologia dos maus tratos e da violência do assédio moral..... 94
10.4 As categorias Emergentes..... 101
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 109
REFERÊNCIAS 113

APRESENTAÇÃO

Atuei durante trinta e cinco anos em multinacionais de grande porte como gestor da área de recursos humanos, colaborando em maximizar os lucros e minimizar os custos com a massa salarial.

Apesar de ter aprendido que pessoas não são recursos, através da camuflagem dos discursos institucionais que tanto escutei e proferi, verifiquei na prática que para as organizações não existe diferença alguma entre insumos, meios de transformação e pessoas. Todos são meros itens numa planilha de custos.

Se não, como explicar a diferença da informação nas “bíblias” de valores, fixados em quadros de avisos em sites industriais nos quatro cantos do mundo, que pregam atenção diferenciada às pessoas e ao mesmo tempo se convive, anos e anos, com um afastamento por saúde ocupacional crônico e desumano?

Como conviver sem culpa com um efetivo cujas necessidades básicas não são sequer satisfeitas e se tem que dividir com a família, no jantar, a comida fornecida pela empresa no almoço?

Como convencer aos trabalhadores da sua real importância, se acidentes de trabalho são vergonhosamente escondidos das estatísticas e dados oficiais?

Como chefias despreparadas, em todos os níveis hierárquicos e alocadas em postos estratégicos por oferecerem uma lealdade cega e inconsequente violentam, com palavras e ações, as almas dos trabalhadores para sempre?

Poderia aqui fazer inúmeras perguntas que justifiquem o trato no mesmo patamar entre trabalhadores e demais recursos das organizações, suportadas por intermináveis exemplos da minha experiência profissional. Experiência essa que trouxe a possibilidade de construção da minha família e de uma, muitas vezes, consciente desconstrução da minha pessoa, o que foi para mim muito sofrido. Sim, sei que foi necessário atirar-me ao mundo que acreditava ser o real. Foi necessário ir em frente, fechar os olhos e ouvidos, foi necessário sobreviver.

As mudanças no meu caso não são tsunâmicas. São gradativas e sólidas. Edificadas e muitas vezes também destruídas, em graduações e pós-graduações. Contudo, amplificada por

literaturas específicas e críticas ao sistema, minha mutação prossegue e creio que não terá mais fim.

E neste trabalho estruturo, com a contribuição de muitos, mais um andar da minha reconstrução como pessoa, através de uma etapa importante em que busco prosseguir com o meu desbridamento.

1. INTRODUCÃO

> *"Eles jogam um jogo. Eles brincam de jogar um jogo. Se eu lhes mostrar que vejo que estão jogando, vou transgredir a regra, e eles me punirão. Devo jogar o jogo de não ver que estou jogando o jogo."*
>
> *(Ronald D. Laing)*

A presente pesquisa visa apresentar a discussão do conceito de sofrimento social e psicossocial no trabalho, à luz das contribuições de autores atuais; e analisar a interpretação do sofrimento no trabalho, por empregados que atuam no nível técnico-operacional de grandes indústrias instaladas no sul fluminense, no que tange aos impactos na saúde psíquica e psicossocial dos sujeitos da pesquisa. A pesquisa teve uma abordagem qualitativa do tipo descritiva, utilizando entrevistas em profundidade, seguindo roteiro semiestruturado, com enfoques analíticos baseados em análise de discurso.

Segundo Alvesson e Deetz (2006) a razão pela qual a teoria crítica ou pós-moderna tem encontrado espaço nos estudos de gestão, devem-se parcialmente ao declínio e à desilusão ao que se é preconizado pelos princípios modernistas. Princípios esses que desenham um cenário ilustrado pela amplificação do tamanho das organizações, pela agilidade na implementação das tecnologias de informação, pela globalização, pela mudança da natureza do trabalho, pela redução da evidência dos conflitos de classe, pela estagnação das economias no mundo, pela turbulência dos mercados e pelos problemas ecológicos e sociais globalmente generalizados. Esta pesquisa, portanto, enquadra-se na esfera dos estudos organizacionais, contrapondo-se de forma crítica aos pressupostos modernistas.

Para Alvesson e Deetz (2006) a gestão modernista atua priorizando o controle, a crescente racionalização, o domínio e a colonização do meio ambiente e das pessoas. O objeto modernista, distancia-se cada vez mais do controle administrativo e do poder trabalhista, porém se aproxima cada vez mais do poder da mente e da subjetividade dos trabalhadores.

Nesta pesquisa, os distúrbios ou sofrimentos psíquicos e psicossociais provenientes do trabalho estão analisados sobre as vertentes das teorias clínicas do trabalho. As clínicas do trabalho, segundo Bendassolli e Soboll (2011) são teorias que objetivam relacionar por um

eixo o sujeito e, por outro, o trabalho e o meio. O objetivo das clínicas do trabalho é a confluência entre o universo psíquico e o social, estabelecendo uma proposta de liberalização e ampliação da capacidade de agir dos trabalhadores, objetivando a minimização do sofrimento no trabalho. Esse objetivo se contrapõe à esfera da psicologia organizacional do trabalho, que mira simplesmente em instrumentalizar a gestão de pessoas no controle do comportamento humano e na otimização dos seus resultados.

O momento de série crise econômica pelo qual passa o país, não pode deixar de ser mencionado como impactante em uma pesquisa dessa natureza. Contudo, cabe aqui salientar também que se o contrário fosse, ou seja, caso a economia estivesse próspera e ofertando desenvolvimento e emprego, também teríamos aqui os reflexos dessa suposta realidade.

1.1 Pergunta de pesquisa

Para se entender a interpretação de empregados das grandes organizações industriais no sul do estado do Rio de Janeiro, sobre os impactos a eles infligidos no âmbito da interface com pessoas - empregadores, gestores, pares e subordinados; e na interface com a organização do trabalho - políticas organizacionais, processos e meios para se realizar uma atividade profissional; a pergunta de pesquisa é: “Como se manifesta o sofrimento no trabalho entre os empregados técnico-operacionais das grandes indústrias”?

1.2 Objetivos finais

Como objetivos finais da pesquisa buscou-se apresentar a discussão do conceito de sofrimento social e psicossocial no trabalho, à luz das contribuições de autores atuais; assim como analisar a interpretação dos trabalhadores de empresas industriais no contexto brasileiro, sobre o sofrimento psíquico e psicossocial no trabalho.

1.3 Objetivos intermediários

A presente pesquisa teve em si os seguintes objetivos intermediários: (a) apresentar os princípios marxistas na relação capital versus trabalho; (b) discorrer sobre a centralidade e a precarização do trabalho; (d) abordar a nova morfologia do trabalho e as relações de poder nas organizações; (e) estender o tema sobre sofrimento no trabalho, em seus aspectos psíquicos e psicossociais, para outros tipos de sofrimentos sociais; (f) realizar trabalho de campo através de entrevistas em profundidade.

1.4 Relevância da pesquisa

Inserido no rol dos estudos organizacionais, a temática da pesquisa será relevante para os vários atores dos cenários social, político e econômico na região, podendo ser tratada, em estudos futuros mais amplos, de forma comparativa a outros estudos em polos industriais assemelhados do país.

Fachin e Rodrigues (2006) afirmam que é importante através dos estudos organizacionais criar a oportunidade de conversações que estimulem a diversidade, acordos e desacordos em relação aos estudos clássicos da administração. Sendo necessário, a partir daí, estimular uma comunidade de estudiosos sobre organizações, considerando que os estudos tradicionais têm sido incapazes de proporcionar as respostas e soluções esperadas pela sociedade atual.

Segundo Barreto (2014) pode-se citar algumas pontos que demarcam claramente a importância deste trabalho de pesquisa, tomando-se como base as consequências que o sofrimento do trabalho pode trazer aos diversos atores do sistema: às empresas pela perda de produtividade e crescimento da rotatividade de pessoal; o coletivo do trabalho em função de se fracionar pelo medo e insegurança; o estado pelo aumento do custo social em saúde pública; a família pelo reflexo da reprodução da violência no seu seio; e, fundamentalmente, o sujeito que trabalha. Esse, principalmente, sente-se coagido, pressionado, tem a sua honra atingida e sua saúde transtornada, em função de um sistema econômico que inverte a responsabilidade pela pressão moral sofrida e atribui ao trabalhador a culpa pelos seus atos e ações. Dessa forma, torna-se adequado, urgente e necessário tratar o contexto social vivenciado no trabalho, através do combate às manifestações de violências que habitam o seu meio.

Organismos de classes, sindicatos patronais e profissionais, instituições ligadas à saúde do trabalhador, além das próprias organizações, poderão obter um balizamento sobre as interpretações dos empregados, com respeito ao sofrimento psicossocial a eles impostos no trabalho, permitindo sinais para iluminarem as políticas corporativas e contribuir para possíveis desmontagens dos sistemas vigentes de gestão.

1.5 Delimitação

Este trabalho de pesquisa focaliza a interpretação sobre o sofrimento no trabalho, fundamentada pela teoria das clínicas do trabalho e sob a ótica de trabalhadores, ligados às atividades técnico-operacionais. Buscou-se sujeitos ligados às empresas de segmentos diferenciados, propiciando que uma diversidade de culturas organizacionais e processos de trabalho viessem a enriquecer a pesquisa. A pesquisa realizou-se no sul estado do Rio de Janeiro e em empresas industriais de grande porte.

Em termos de referencial teórico, a pesquisa delimita-se fundamentalmente sobre a teoria das clínicas do trabalho, que são compostas, segundo Bendassolli e Soboll (2011) pela psicodinâmica do trabalho, tendo Christophe Dejours como principal pesquisador; as clínicas da atividade, com uma abordagem fundamentada em Yves Clot; a psicossociologia - à luz de De Gaulejac e Enriquez; e a ergologia - seguindo o contorno dos trabalhos de Yves Schwartz.

1.6 Organização geral do trabalho

Esta pesquisa está composta por capítulos. O primeiro capítulo desdobra o tema estudado. Nele estão contidos a contextualização, a pergunta da pesquisa, a especificação dos objetivos finais e específicos, a relevância, a delimitação e a organização da pesquisa. O segundo capítulo aborda sobre a relação capital trabalho, a razão de ser do trabalho, a sua precarização, o trabalhador e a submissão ao capital, além do sofrimento causado pelo desemprego.

O terceiro e o quarto capítulos abordam respectivamente o prazer e o sofrimento no trabalho. Sendo esses capítulos fundamentais para o entendimento do capítulo seguinte, o quinto, que tratará das clínicas do trabalho que fundamentam a pesquisa.

O sexto capítulo acorda os pontos de convergência entre as clínicas do trabalho, que temas estes que estruturam a análise dos resultados da pesquisa. O sétimo e o oitavo capítulos abordam, respectivamente, as patologias do trabalho advindas da teoria das clinicas do trabalho, bem como o sofrimento numa abordagem psicossocial mais ampla.

No capítulo nove temos o detalhamento do *corpus* da pesquisa, no capítulo dez a análise dos resultados e encerrando, no capítulo onze as considerações finais, seguidas pelas referências.

2. O trabalho e o trabalhador: poder e submissão

> *[O povo] não deve sentir a verdade da usurpação: ela foi um dia introduzida sem razão e tornou-se razoável; é preciso fazer que ela seja vista como autêntica, eterna, escondermos o seu começo se não quisermos que logo tenha fim.*
>
> *(Pascal, Pensamentos)*

Como ponto de partida, para o entendimento da interpretação dos trabalhadores industriais sobre o sofrimento no trabalho, é relevante passar por alguns princípios e conceitos preconizados por Karl Marx sobre a natureza do trabalho.

A centralidade do trabalho, a dependência do trabalhador em relação ao proprietário dos meios de produção, a jornada excedente de trabalho, dentre outros fundamentos marxistas, estão associados neste trabalho de pesquisa à teoria central das principais clínicas do trabalho, bem como, às entrevistas em profundidade realizadas no campo. Neste capítulo tem-se ainda a abordagem da nova morfologia do trabalho e seus mais diversos tipos de informalidade, flexibilização e precarização do trabalho no mundo atual.

2.1 Trabalho: de uma necessidade natural à produção capitalista

Para Marx (2011) a apropriação dos elementos da natureza e a posterior transformação dos mesmos pelo homem, visando a satisfação das suas próprias necessidades, caracteriza o trabalho como condição natural eterna da vida humana. Nessa relação eram suficientes a natureza entregando seus elementos e o homem aplicando o seu trabalho. Dessa forma o trabalho útil, como criador de valores-de-uso, é indispensável ao homem como necessidade de se manter a vida humana. Assim, ao finalizar o seu trabalho o homem encontrava como resultado o ideal composto anteriormente na sua consciência. O método e o conteúdo utilizados pelo homem, para a obtenção desse objeto de trabalho, neste quadro, foram frutos da sua vontade e da sua subordinação voluntária.

Cita Marx (2011) que a partir do momento em que o capitalista adquire no mercado a matéria prima, os meios de produção e as pessoas, ocorre uma mudança sobre o processo e o

produto. Essa mudança se clarifica através de dois fenômenos: o processo e o produto do trabalho passam a ter a propriedade e o controle na sua maneira de execução pelo capitalista; e o trabalhador, passa a ser propriedade de quem remunera a força de trabalho, o capitalista. Assim, comprando a força de trabalho, o capitalista está incorporando aditivos vivos aos elementos mortos do produto. Pertence assim ao capitalista o valor-de-uso e o valor excedente da força de trabalho.

Marx (2011) explica o valor excedente, a chamada mais-valia da seguinte forma: manter a força de trabalho custa meia jornada de trabalho e o trabalhador trabalha uma jornada inteira, criando num dia de trabalho o dobro do valor-de-troca. Portanto, a mais-valia vem de um excedente quantitativo de trabalho realizado na duração estendida do processo de trabalho. A taxa de mais-valia vem, assim, da razão entre o tempo de trabalho excedente e o tempo de trabalho necessário. Porém, no modo de produção apregoado pelo capitalismo, a jornada de trabalho não pode ser dimensionada de tal forma que o tempo de trabalho excedente seja o mesmo do tempo necessário, o que levaria a um tempo de trabalho mínimo.

Com relação à fixação do tempo de trabalho máximo, existem limites de natureza muito flexíveis. Marx (2011) cita que uma pessoa trabalha uma parcela determinada de tempo das 24 horas do dia para que suas necessidades de sobrevivência sejam preservadas (limite físico), assim como para a satisfação dos limites sociais, que são determinados pelo grau de civilização do seu contexto. Assim, a classe capitalista, tendo a sua própria dimensão de uma jornada de trabalho, determina limites que vão propiciar-lhe a maior quantidade possível de trabalho excedente, enquanto a classe trabalhadora luta pela limitação da jornada de trabalho. Tal contraste leva ao permanente embate da regulamentação da jornada de trabalho entre as classes.

Outro conceito importante à luz de Marx (2011) é referente ao trabalho vivo. Para ele o trabalho vivo é aquele que se apropria da matéria inerte que serve ao processo e a transformação de valores-de-uso potenciais para valores-de-uso reais. Assim, essas matérias são consumidas como novos valores-de-uso, servindo ao consumo individual de sobrevivência ou ao processo de trabalho, como um meio de produção. A conclusão de um produto através de um instrumental de trabalho é a definição simples de valor-de-uso um elemento da natureza adaptado às necessidades humanas através da mudança da sua forma. Complementando a conceituação, o valor-de-uso pode ser também um meio de produção a ser aplicado para outro processo de trabalho.

Em um capítulo mais adiante nesta dissertação será tratada a nova morfologia do trabalho. Antes, como pano de fundo, vale registrar mais uma referência que Marx (2011) faz do desenvolvimento da força humana de trabalho. Para ele o que diferencia diferentes épocas econômicas não é o que se produz e sim como se produz. Dessa forma os meios de produção são os sinalizadores principais de evolução da força humana de trabalho e indicam as condições de uma época social de produção.

2.2 Trabalhador assalariado: Origem e relação de dependência

Para Marx (2011) a capacidade de trabalho no mercado é uma mercadoria cujo seu valor de uso gera fonte de valor para o possuidor de dinheiro. Assim é força de trabalho a capacidade física e mental de uma pessoa aplicada pelo capitalista para a produção de qualquer valor-de-uso. Vista como mercadoria, a força de trabalho tem a premissa de ser colocada à venda por um individuo livre em sua capacidade de trabalho. Portanto, o capitalista identifica o trabalhador livre no mercado. Livre tanto no sentido de pessoa livre para disponibilizar a sua força de trabalho como a sua mercadoria, e também livre para materializar sua força de trabalho, não tendo mais nada para vender do que ela própria.

Marx (2011) explica que aquele que não queira vender sua força de trabalho deve ser proprietário de meios de produção (matérias-primas, máquinas e equipamentos...) e de meios de subsistência, pois tem o homem que consumir antes e durante a atividade de produção. Assim, é importante entender que o valor da força de trabalho do indivíduo é a quantidade de valor necessária à sua própria subsistência, ou seja, o tempo de trabalho necessário para se produzir a força de trabalho é aquele necessário para manter o possuidor da força de trabalho e a continuidade dessa relação capital e trabalho.

Marx (2011) coloca que a soma dos meios de subsistência da força de trabalho se dá pela necessidade de se manter o nível normal de vida do trabalhador. São as necessidades normais de alimentação, vestuário, habitação e outras que variam conforme as condições do clima, das peculiaridades e do grau de civilização em cada país.

Na constatação da mortalidade natural dos indivíduos, Marx (2011) aponta que aquele vendedor da força de trabalho que sai do mercado, por desgaste ou morte, tem que ser substituído na mesma proporção, perpetuando assim a classe dos possuidores da mercadoria força de trabalho. Com isso na subsistência da força de trabalho está contido também o meio

de subsistência dos substitutos dos trabalhadores, permitindo a continuidade do sistema capitalista.

2.3 Divisão do trabalho na manufatura, a maquinaria e a indústria moderna

O volume de produção nas manufaturas, ou seja a maior quantidade de matéria-prima aplicada num determinado tempo, aumenta proporcionalmente ao crescimento da produtividade em função da divisão do trabalho, segundo Marx (2011). A manufatura não apenas reduz à obediência e à disciplina do capital o trabalhador que era independente, mas cria também uma hierarquia entre os próprios trabalhadores, apoderando-se da força de trabalho radicalmente.

Essa deformação do trabalhador acaba permitindo apenas o desenvolvimento parcial de habilidades, deixando fracionado não só o processo produtivo como também o próprio indivíduo que se esfacela de forma automática num trabalho parcial. Esta condição imposta pela divisão do trabalho torna incapacitado o trabalhador da manufatura, estando este isolado e impossibilitado de fazer algo independente, só podendo realizar sua atividade através do capitalista, sendo mais um acessório de uma oficina.

Para Marx (2011) a divisão do trabalho nas manufaturas subtrai o intelecto do trabalhador, retirando dele a visão do todo do processo de trabalho e impedindo que o mesmo possa trabalhar para si a partir da formação de um conhecimento mais amplo. É no período das manufaturas que se fornece o conteúdo e o estímulo para a patologia industrial da subdivisão do trabalho. Portanto, a divisão manufatureira do trabalho se concretiza por ser uma forma especial de produzir mais-valia e de expandir o valor do capital, desenvolvendo a força produtiva para o capitalista e não para o trabalhador. Assim produz novas condições de domínio do capital sobre o trabalho e revela através de um desenvolvimento econômico histórico da sociedade um “meio civilizado e refinado de exploração” (idem, p. 420).

Marx (2011) explica o desenrolar econômico histórico, onde oficinas que fabricavam ferramentas e equipamentos mais sofisticados para seu emprego próprio, também produziram máquinas que vieram a eliminar o trabalho manual, criando uma nova produção social, desaparecendo a necessidade técnica de se fixar eternamente um trabalhador a um ofício parcial. Dá-se então desenvolvimento da maquinaria. Invenções mecânicas criadas para tornar mais barata a produção de mercadorias, consequentemente diminuindo os seus preços, diminuindo parcialmente o dia do trabalhado para o qual o trabalhador precisa para si mesmo

e ampliando aquele tempo que o trabalhador oferece de forma gratuita ao capitalista. O maquinário foi, portanto, criado não para diminuir e amenizar a labuta do trabalhador e sim como meio para produzir mais-valia. “O capital faz o operário trabalhar, agora, não com a ferramenta manual, mas com a máquina que maneja os próprios instrumentos” (idem, p. 443).

Segundo Marx (2011) houve com o incremento da aplicação da maquinaria na indústria ao longo da história consequências sobre a classe trabalhadora. De início, a apropriação do trabalho de mulheres e crianças como forças suplementares de trabalho, seguido pelo prolongamento da jornada de trabalho, a criação da estrutura sistêmica das fábricas e o estabelecimento do emprego de supervisores do trabalho. Para manter-se a obediência e a disciplina, seguiu-se a criação dos códigos de conduta nas fábricas, caracterizando novas formulações do capital sobre o trabalhador. Através desses códigos, particulares e arbitrários, o capitalista deforma a regulamentação do trabalho social e amplia sua autocracia sobre os trabalhadores.

2.4 O Trabalho e sua nova morfologia

A recente crise econômica mundial que se abateu drasticamente no hemisfério norte, segundo Antunes (2014) trouxe uma degradação ainda mais forte sobre o modelo do trabalho formal e estruturado, baseado sob os princípios fordistas e tayloristas que organizavam de forma dominante o trabalho no século passado.

Para Antunes (2014) a nova morfologia do trabalho advém da invasão das tecnologias de comunicação e informação, oriundas da aplicação de um maquinário extremamente avançado e consequentemente capaz de precarizar e desempregar grandes contingentes de trabalhadores, exigindo competências e qualificações fundamentadas no desenvolvimento intelectual. Antunes (2014) nos faz entender que, desde os trabalhadores ainda em regime regulamentado, assim como aqueles em regime informal, porém pertencentes de alguma forma ao sistema, são potencialmente convertidos em produtores de mais-valor. Assim, passando pela submissão do trabalhador ao maquinário ferramental automatizado do século XX ou pela maquina informacional digital da atualidade, o trabalho estável está se reconfigurando na informalidade e na atipicidade das novas relações de trabalho, como exemplo as terceirizações, cooperativismo, voluntariado e o empreendedorismo.

Esta condição do trabalho informal, segundo Antunes (2014) cria o trabalho invisível, gerando valor, apesar de não parecer com tal capacidade, e se utiliza de novos e antigos meios

de intensificação e exploração do trabalho. Assim, a centralidade do trabalho informal presente nos trabalhadores excluídos do trabalho vivo, que a princípio produz a descentralização do trabalho, faz com que estes excluídos do trabalho formal busquem a identificação e a socialização de forma isolada no não trabalho. Neste contexto, "a invisibilidade do trabalho é a expressão fenomênica que encobre a real geração de mais-valor em praticamente todas as esferas do mundo laborativo onde o mesmo possa ser realizado", diz Antunes (2014, p.26).

Antunes (2014) explica que a não observância da contratação e regulação formal da força de trabalho, em intensidade e frequência elevadas, gera relações de trabalho não contempladas pelo direito que as regem, adquirindo dessa forma as vestes da precarização do trabalho. Contudo, a precarização está sendo utilizada pelo capital para a intensificação dos ritmos e movimentos, consequentemente amplificando o seu valor. Dessa maneira, as formas mais diversas da informalidade no universo do trabalho, assumem papel importante de potencialização da mais-valia.

Alguns exemplos significativos são apresentados por Antunes (2014) sobre a precarização do trabalho. Ele cita a desumana jornada de trabalho de dezessete horas ao dia, imposta a trabalhadores imigrantes de outros países da América Latina, na indústria de confecções em São Paulo, na maioria das vezes por patrões coreanos ou chineses. Reporta o extenuante trabalho braçal de trabalhadores africanos informais, para empresas de embalagens e confecções situadas no Brás e no Bairro Bom retiro, em São Paulo, cuja maior parte da produção é exportada para a África. Alerta também, para o constante contorno à legislação trabalhista no emprego de boias-frias, que trabalham no corte da cana de açúcar, com produções diárias superiores a dez toneladas por dia no estado de São Paulo e a até dezoito toneladas por dia no nordeste do país.

Mudando o cenário geográfico, porém mantendo ainda o foco na precarização do trabalho, Antunes (2014) vai até a sociedade japonesa para exemplificar a condição de vida de jovens operários da periferia de Tóquio, que hospedam-se precariamente em cybercafés, que alugam suas instalações, com preços bem mais baratos que hotéis e pensões. Assim esses jovens trabalhadores, também chamados de *cyber* refugiados, durante a madrugada e entre uma jornada e outra de trabalho, usam a internet buscando melhores oportunidades de trabalho, como também fazem um pouco de repouso. Ainda citando o Japão, exemplifica a precariedade dos *decasséguis*, que são jovens japoneses oriundos de várias partes do país, ou

até mesmo de outros países, que, por não terem residências fixas, pernoitam em capsulas de vidro.

Os imigrantes e sua aplicação na economia por vários países, segundo Antunes (2014) são os alertas mais salientes ao mundo para a estrutura precarizada do trabalho, em escala global, nos tempos atuais. Recebendo sempre os piores salários e em turnos de trabalho desconfortáveis, os imigrantes realizam também as piores tarefas e representam o maior exemplo do novo proletariado informal, do subproletariado da indústria e dos serviços.

A atual precarização do trabalho é caracterizada, segundo Antunes (2014) pela degradação do trabalho regulamentado que predominava no século passado e que vai sendo substituído por precárias formas de trabalho não convencionais. Outro exemplo de precarização foi a criação de cooperativas que destroem as condições de remuneração dos trabalhadores, diminuem os seus direitos e aumentam a exploração da sua força de trabalho. Soma-se a esses dois primeiros exemplos, a multiplicação das mais diversas formas de flexibilização de jornadas, remuneração e de organização do trabalho, que colocam o trabalhador como suposto empreendedor da sua força de trabalho assalariado. Este é o cenário em que o capital de forma global posicionou o trabalho, promovendo a fragilização dos direitos e preconizando o enfraquecimento das leis sociais, conquistas estas da classe trabalhadora ainda na revolução industrial.

Agora no século XXI, para Antunes (2014) estamos presenciando outras modalidades de precarização do trabalho. Essas modalidades combinam a degradação do trabalho tayloriano-fordista do século XX, caracterizada por ainda carregar contornos contratuais e de regulamentação do trabalho; com a fase de decomposição do trabalho conhecida como *flexibilização toyotizada* ou *toyotização* do trabalho. Na *toyotização* a coisificação do trabalho e o seu aspecto maquinal cede espaço para a aparente participação do trabalhadores nos processos de trabalho. Na *toyotização* são aplicadas ferramentas para interiorizar e envolver os trabalhadores, criar parcerias, estabelecer metas, individualizar o trabalho e desenvolver competências. Neste cenário criado pelo capital, o controle sobre a força de trabalho parece ser menos despótico, sendo mais interiorizado na alma da força de trabalho.

Dessa forma, para Antunes (2014) o estranhamento, a reação dos trabalhadores à uma realidade imposta pelo capital, ficam subcutâneos e sob o controle das organizações. As oficinas tiveram sua arquitetura física modificada para favorecer a criação das células de trabalho, por sua vez possibilitam a multifuncionalidade, estimulam a competição entre

equipes e indivíduos para o alcance de metas. Tudo isso ocorre num cenário aparentemente participativo, menos autoritário e propício para solidificar a reificação. Assim, os trabalhadores aparentam possuir maior liberdade e autonomia sobre o processo, já que as estruturas são menos hierarquizadas, minimizando a separação entre a criação e a execução. Esse modo de alienação é também conhecido como flexibilidade liofilizada que mantém preservado o estranhamento do trabalho. No *toyotismo,* a subjetividade do sujeito que trabalha é intensamente envolvida pela aplicação e apropriação do seu saber fazer e das capacidades cognitivas aplicadas em seu trabalho real. Essa integração ou confisco intelectual do trabalhador, que são por vezes aplicados ao processo informatizado das máquinas, reforçam ainda mais a reificação e o distanciamento da sua subjetividade autentica e autodeterminada.

Ainda sob a ótica da precarização, Dejours (2006) apresenta alguns de seus efeitos como a intensificação do trabalho, por sua vez causadora do sofrimento subjetivo; a neutralização da capacidade de mobilização coletiva contra o sofrimento, a dominação e a alienação; a defesa estratégica através do silêncio, da cegueira e da surdez dos trabalhadores, sob o ponto de partida de que cada um deve se focar em resistir, crendo na sua impotência em tratar o sofrimento alheio – é a negação do sofrimento alheio e o silêncio do seu próprio sofrimento; por fim, a exacerbação do individualismo, quando cada um é por si. “Como disse Sofsky (1993:358) a partir de certo nível de sofrimento, a miséria não une: destrói a reciprocidade” (Idem, p.51).

2.5 O sofrimento pelo desemprego e precarização do trabalho

É inegável o sofrimento proveniente da perda do emprego segundo Dejours (2006). Submeter-se ao processo progressivo de dessocialização impacta as bases da identidade de uma pessoa desempregada, levando ao risco de doenças mentais ou físicas. Na visão de Dejours (2006) no mundo atual, todos, por si mesmo ou por terceiros do seu convívio, trazem o medo da perda do emprego como um sentimento de ameaça de exclusão social.

A visão de exaltação do trabalho na sociedade capitalista traz no ideal das pessoas uma valorização moral que desqualifica quem não se encontra engajado nesse contexto. A escalada histórica progressiva do capitalismo, que culmina com a acumulação de riquezas e a concentração de grandes populações urbanas, atrela importância especial à produção e à inserção social. Para Forrester (1997) o desempregado que não produz para o sistema, não deve fazer parte dele.

Num de seus textos, na obra A Loucura do Trabalho, Dejours (2015) discorre sobre a ideologia da vergonha. Aborda ainda, que a falta de trabalho é por si um sinônimo de doença e que, para o ser humano, a não existência do trabalho corresponde sempre à ideia de vergonha, gerada pela aceitação cultural e social apenas do corpo que trabalha e é, dessa forma, produtivo.

Forrester (1997) apresenta também que, nesse cenário contemporâneo onde o emprego se torna cada vez mais raro e valorizado sendo por consequência a opção para se ter uma aceitação social e até mesmo uma autoconsideração, "as pessoas passam pelo drama das identidades precárias ou anuladas, passam pelo mais vergonhoso dos sentimentos: a vergonha. Cada um se crê (e é encorajado a crer-se) dono falido de seu próprio destino" (idem, p.10).

Segundo Forrester (1997) apesar da degradação e do processo de extinção dos empregos, um desempregado hoje não é mais focalizado num processo de marginalização provisória e temporária, e sim tratado e julgado com os mesmos critérios usados no tempo em que os empregos eram abundantes.

Para De Gaulejac (2014) a fragilidade das relações de empregos atinge a todas as classes de assalariados e os indivíduos se confrontam de uma forma cada vez mais solitária para existirem socialmente. De Gaulejac (2014) cita ainda que para as empresas o desemprego não é um problema e sim uma solução. Elas não precisam se preocupar com o emprego pleno, pois, até certo nível, essa realidade permite comprimir os salários, captar mais facilmente mão de obra no mercado e se defrontar com menor resistência na relação com os empregados.

Para Antunes (2001) o receituário do mundo empresarial aplicado às relações de trabalho tais como desregulamentação, flexibilização, terceirização, dentre outras formas de precarização, expressa a supremacia do capital sobre a força do trabalho humano, que é considerada apenas por ser imprescindível para a reprodução deste mesmo capital. Nessa lógica de pensamento, o capital pode diminuir o trabalho, mas não pode extingui-lo. A predominância dos elementos do neoliberalismo pode intensificar a utilização do trabalho, pode precarizá-lo e mesmo desempregar parcelas imensas de pessoas, porém não pode eliminá-lo.

Concluindo, para Antunes (2001) fica ainda mais evidente que a extinção do trabalho, quando se verifica que grande parte da sua força encontra-se nos contingentes dos países subdesenvolvidos, poderia levar à destruição da economia de mercado pela incapacidade de se

realizar a acumulação de capital. Restringir-se aos países desenvolvidos do norte para se supor o desaparecimento do trabalho ou da classe trabalhadora, configura-se, portanto, um equívoco. Diante de tudo aqui evidenciado, enquanto existir a sociedade capitalista globalizada e produtora, também existirá a classe que vive do trabalho.

2.6 Condições de trabalho, risco e medo

Para Dejours (2015) o medo é uma das dimensões da vida dos trabalhadores nas indústrias pouco tratadas pelos estudos de psicopatologia do trabalho. O medo não vem de um conceito psicanalítico propriamente dito e está presente em praticamente todos os tipos de ocupações profissionais. A exposição da integridade física aos riscos em alguns postos de trabalho específicos são inerentes à atividade e muitas vezes independem da vontade ou da ação do trabalhador. Em outras situações se tem o risco coletivo, em função de equipamentos que envolvem a aplicação de muitos trabalhadores ou que tenham um largo espectro de consequências em caso de acidentes (indústrias químicas, por exemplo).

Segundo Dejours (2015) o risco quase sempre é coletivo, pois o acidente pode envolver um número grande de operadores. Mesmo se um risco é tratado por medidas e regras de segurança ele, na maioria das vezes, conta com uma prevenção incompleta pela organização do trabalho. Essa limitação pode ser em função dos custos a serem investidos ou pelo desconhecimento do próprio risco. Quase sempre eles são tratados através da obrigatoriedade do uso equipamentos de proteção individual ou de implantação de regras e normas de segurança. Os riscos que não são eliminados totalmente pela organização do trabalho, os chamados riscos residuais, acabam sendo assumidos individualmente pelos trabalhadores, potencializando dessa forma, a cada instante, o medo no trabalho.

Aos riscos relativos à integridade física têm ainda que se acrescentar, segundo Dejours (2015) os efeitos que se estendem ao nível da vida mental. O próprio aspecto exterior das indústrias, lembram a alta possibilidade de ocorrer um acidente ou incidente: cartazes; sinais luminosos, visuais e sonoros; capacetes; máscaras e luvas. Além de chaminés com silhuetas estranhas, exalando material particulado e vapores sufocantes. A tudo isso se pode denominar de coeficiente de multiplicação do medo, aumentando o custo mental e psíquico do trabalhador.

3. O Prazer no trabalho

> *"Há naturezas [...] raras que preferem perecer a trabalhar sem alegria; pessoas difíceis, que não se contentam com pouco e a quem um ganho abundante não satisfaz se elas não vêm o ganho dos ganhos do próprio trabalho"*
>
> *(Nietzsche, Le Gai savoir, aforisma)*

Segundo Dejours (2004) o sujeito que trabalha entrega sua contribuição particular e ocupa espaço, com a sua marca pessoal, nas relações de trabalho visando o reconhecimento. Dessa forma, o prazer no trabalho leva ao fortalecimento da identidade de quem o executa, transformando o sujeito que trabalha e produzindo a realização no contexto social, através do relacionamento interpessoal e da construção coletiva de regras de trabalho. A abordagem deste capítulo terá um contexto fundamental, que será ancorado na análise das entrevistas em profundidade realizadas no trabalho de campo da pesquisa.

3.1 Elementos essenciais para a produção do prazer no trabalho

Etmologicamente, a palavra prazer, oriunda do latim, significa agradar, parecer bem, aquietar e acalmar, explicam Mendes e Muller (2013). Citando a psicodinâmica do trabalho, Mendes e Muller (2013) dissertam que o prazer no trabalho representa o princípio que mobiliza e dinamiza os contextos de trabalho. Esclarecem que prazer e sofrimento caminham juntos, podendo ser a busca do prazer o próprio evitar do sofrimento, compondo assim a constituição subjetiva, o ego e os mecanismos de defesa (individuais e coletivos). Desta forma, Mendes e Muller (2013) explicam que o prazer não é um estado acabado. Ele é uma procura permanente que circula entre o desejo, a renúncia e a recompensa, sendo que quando se alcança a gratificação esperada se inicia um novo ciclo de busca.

Mendes e Muller (2013) afirmam que segundo a psicodinâmica do trabalho, construída por Christophe Dejours, o trabalho pode propiciar prazer e sofrimento de forma inseparável. Sentir prazer ou sofrimento é uma consequência da relação entre o sujeito e a organização do trabalho a que este se submete. O prazer vem da vitória de quem trabalha contra a resistência ao trabalho real, essa vitória mobiliza e ressignifica a relação do trabalhador com o trabalho.

Essa mobilização subjetiva, pelo e no trabalho, é formada pela oportunidade do uso da inteligência prática perante aos impedimentos da organização do trabalho, pela possibilidade de se discutir e deliberar; e pela estruturação do coletivo de trabalho, que envolve a construção pelas equipes das normas de convivência e cooperação. Desta forma, o prazer é definido como um agente mobilizador que aciona o sujeito para buscar a gratificação, a sua realizacão e o reconhecimento externo da importância e magnitude do seu trabalho.

3.1.1 O real do trabalho

No rol dos estudos ergonômicos**,** Wisner (1992) afirma que jamais existirá apenas uma solução técnica para um determinado problema e que o cérebro humano é que, ao final, permitirá ou não o alcance dos objetivos pretendidos. Afirma também que por mais complexa que seja a tecnologia ela não é uma senhora para qual o operador deve cegamente seguir, devendo ser vista apenas como uma ferramenta a ser utilizada eficazmente.

Para Wisner (1992) alguns ergonomistas, principalmente de origem francesa, alertaram que parte dos insucessos da ergonomia estava na não correspondência entre o processo prescrito pela direção da empresa e o trabalho real. O trabalho real, operacionalizado pelos trabalhadores, não correspondia ao descrito em função da necessidade de atravessarem as dificuldades que os mesmos se deparavam na realidade do dia a dia.

Wisner (1987, p.4), diz que "o principio da análise ergonômica do trabalho e do trabalho de campo é em si revolucionário, pois nos leva a pensar que os intelectuais e cientistas tem algo a aprender a partir do comportamento e do discurso dos trabalhadores". Torna-se assim fundamental entender o trabalho sob a forma de como o sujeito que trabalha realiza de fato o seu trabalho e não sob a forma pré-estabelecida de como deveria ele se comportar.

Lancman e Sznelwar (2004) propõem uma definição de trabalho à luz da conceituação do real do trabalho e que diz respeito à mobilização da inteligência e da criatividade humana, ou seja: trabalho é a atividade ordenada para se opor com o que não poderia ser realizado pela simples execução prescrita nas recomendações da organização do trabalho.

Segundo Dejours (2008) o trabalho prescrito é o trabalho determinado pela empresa em seus manuais de organização do trabalho, já o trabalho real é aquele que se encontra de fato nas reais situações existentes no dia a dia do trabalho, aquele em que a inteligência

astuciosa é empregada pelo indivíduo que trabalha. O trabalho real é desenvolvido baseado na capacidade que o trabalhador, de maneira individual ou coletiva, estabelece para lidar com o trabalho imposto. Para a psicodinâmica do trabalho, entende-se por trabalhar a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real, ou seja o *savoir faire* aplicado pelos empregados nas suas atividades. Esses contornos à norma de trabalho prescrita podem ser aceitos ou não pelas organizações e, na mesma ambiguidade, causar aos empregados prazer, pela capacidade de aplicar a inventividade, ou sofrimento, pela vivência da culpa por haver transgredido a uma norma prescrita.

Para Ferreira (2013) Dejours na década de 80, através de observações clínicas, afirma que não se poderia associar doenças mentais causadas pela organização do trabalho, pois os trabalhadores se protegiam dos efeitos nocivos à saúde mental, valendo-se de estratégias de defesas individuais ou coletivas. A partir daí a psicopatologia do trabalho deu origem à psicodinâmica do trabalho, transformando o conceito de normalidade como sendo um processo permanentemente instável entre a organização e a necessidade de reformatação psíquica. A normalidade passou então da "ausência de doenças mentais geradas pelo trabalho para uma psicodinâmica das vivências de prazer e sofrimento, e das defesas produzidas contra o sofrimento" (Idem, p.344).

Segundo Ferreira (2013) o trabalho real é a tensão que escapa das determinações da ordenação e padronização pretendidas pela organização do trabalho e traz à tona a dimensão informal do trabalho. O trabalho prescrito rígido no seu arcabouço de regras e técnicas, quando não considera as necessidades e desejos dos trabalhadores, pode levar à coercitividade, à imobilização da subjetividade e da criatividade, trazendo a alienação aos trabalhadores. Por outro lado, quando não se desenha o mínimo de organização e método para se realizar uma atividade, tem-se como consequência retrabalhos, erros, problemas de comunicação e possíveis conflitos de relacionamento. Portanto, estas duas forma de trabalho prescrito (rígido ou não estruturado), são contribuintes para o sofrimento patogênico dos trabalhadores.

Ferreira (2013) explica que o real do trabalho é a parte que é revelada pelo sujeito através da sua oposição aos conhecimentos técnico-operacionais impostos. O real do trabalho desnuda as fraquezas das prescrições e lança desafios ao saber fazer humano. Entendido também como uma força ética da subjetivação, o real do trabalho de imediato coloca em questão a aparente ordem simbólica do trabalho prescrito. Dessa forma se evidencia a

experiência viva dos trabalhadores que buscam na apropriação do cotidiano, alcançar as relações interpessoais e mobilizar a subjetivação.

3.1.2 A sublimação

Lancman e Sznelwar (2004) à luz da psicanálise e da psicodinâmica, apresentam a sublimação como sendo um processo que possibilita transfigurar o sofrimento em prazer através de algumas mediações. A mediação aqui citada é o trabalho, desde que este torne o processo viável, já que existem pré-requisitos sociais e éticos indispensáveis a serem respeitados.

A sublimação, para Lancman e Sznelwar (2004) exige um abandono ao objetivo sexual inicial da pulsão, substituindo-o por uma atividade socialmente útil ou socialmente valorizada capaz de ocupar o espaço deste objetivo primeiro da pulsão. O problema está em julgar e classificar o que é realmente aceito como útil e de valor nas relações sociais de trabalho que substituirá ao objeto sexual inicial. Este julgamento se subdivide no julgamento da utilidade no julgamento estético.

Lancman e Sznelwar (2004) explicam que o julgamento da utilidade se baseia no princípio da utilidade social, econômica e técnica do trabalho. Trata-se de um julgamento incontornável, realizado pelos postos hierárquicos de comando e eventualmente pelos clientes, ou seja, por aqueles que têm uma visão sobre a qualidade do trabalho efetuado.

O julgamento estético, para Lancman e Sznelwar (2004) é composto por dois níveis: o julgamento realizado pelos pares e o julgamento que oferece as credenciais de originalidade e de identidade. O julgamento realizado pelos pares é um julgamento mais austero e exigente. Cada trabalhador necessita dos seus pares os seus vereditos, pois eles oferecem uma contrapartida ao sujeito da obra, uma retribuição em termos de identidade. O sujeito recebe neste julgamento o certificado dos seus pares do seu *savoir faire*, reconhecendo-o como possuidor das qualidades necessárias ao seu trabalho, por parte daqueles que formam o coletivo de trabalho, ou seja a comunidade profissional a qual pertence. Já o julgamento da originalidade é aquele que reconhece a essência que faz a diferença entre um trabalhador e outro. É o julgamento pelo qual é reconhecida a identidade do sujeito, que demonstra que aquele sujeito não é igual a outro.

Lancman e Sznelwar (2004) diferenciam ainda que o julgamento estético é voltado para a aparência do trabalho realizado. É tão preciso este julgamento que permite reconhecer o autor pela simples observação do trabalho realizado. No julgamento estético são impetrados sobre o trabalho da pessoa, o fazer e não o ser do sujeito. O reconhecimento que é direcionado à pessoa não é bem visto pelo coletivo de trabalho. É identificado como injusto, pois aparenta desconhecimento sobre o seu sofrimento e do seu mérito, pondo em risco a relação sofrimento-prazer. Assim, num contexto da psicanálise e da psicodinâmica, a sublimação se apresenta como um processo intersubjetivo, no qual um sujeito não é um parceiro erótico e sim um ator situado socialmente, desempenhando um papel na ordem coletiva.

Macedo (2013) diz que o sujeito se mobiliza para transformar o sofrimento em algo benéfico para si próprio, desde que encontre na organização do trabalho um ambiente propício, ou seja capaz de ponderar as imposições organizacionais com o desejo do trabalhador. Assim o sofrimento toma ares de criatividade pelo reconhecimento do trabalho, fazendo com que o investimento pessoal carregado de sofrimento possa ganhar um sentido, contribuindo também para a própria organização do trabalho. É nesse momento que o trabalho migra de sofrimento para prazer.

3.1.3 O reconhecimento

Honneth (2013) afirma que o indivíduo aprende a aceitar-se como membro competente de seu ambiente social, quanto maior for a sua internalização da relação de reconhecimento pelos grupos sociais que pertence.

Para Honneth (2013) poder ser considerado importante pelo grupo social é uma necessidade que tem que ser sempre renovada e reconstruída pelo sujeito. Nestes grupos sociais os sujeitos podem confirmar de maneira frequente, através das suas interações diretas, suas necessidades, capacidade de julgamento e habilidades.

Segundo Lima (2013) o reconhecimento no trabalho torna-se um tema de muita importância a partir do desenvolvimento dos estudos da psicodinâmica do trabalho, com a centralidade da intersubjetividade e as relações com o coletivo de trabalho. Reconhecido como forma simbólica de retribuição ao sujeito que trabalha, que entrega sua subjetividade e inteligência.

Apresentando duas dimensões, segundo Lima (2013) o reconhecimento pode representar a constatação da realidade da contribuição individual do sujeito à organização do trabalho; assim como da contribuição coletiva dos trabalhadores.

Como foi visto no tópico anterior, para Lima (2013) a recompensa passa por julgamentos rigorosos, principalmente pelos atores presentes no coletivo de trabalho, que visam julgar o trabalho realizado e não a pessoa que o realizou e se classificam, conforme já desenvolvido aqui, no julgamento da utilidade e da beleza (estético).

Lima (2013) afirma que para a psicodinâmica do trabalho é requisito fundamental existir o coletivo de trabalho instituído para que ocorra o reconhecimento no trabalho, pois implica o julgamento do sujeito pelos seus pares. Assim, trazer à tona pelo reconhecimento, a inteligência e o saber fazer do trabalhador é uma forma de vencer o obstáculo da invisibilidade do seu trabalho.

Por sua vez, para Lima (2013) o coletivo de trabalho é composto por um espaço que apresenta diferentes formas de trabalhar, que propicia um debate sobre o que é viável para ser integrado às regras de ofício. O fruto desse debate permite instituir regras junto à organização prescrita. Este cenário de cooperação vem do desejo das pessoas de trabalharem em conjunto, o que exige muitas vezes renúncia do seu modo de fazer em pró da posição do grupo. Esta mobilização depende do processo contribuição e retribuição, ou seja, a retribuição sustenta a contribuição; já a falta da retribuição desmobiliza a subjetivação dos trabalhadores.

Lima (2013) coloca que outra premissa central da psicodinâmica do trabalho em relação ao reconhecimento é a constatação da obtenção da identidade. De início o reconhecimento se pauta no fazer, no trabalho em si; posteriormente se volta para o registro do ser, da realização do eu, e é nesse momento que fortalece a identidade, ou seja, o olhar do outro propicia ao sujeito aferir o quanto vale a sua contribuição. É o reconhecimento que gera também o sentimento de pertencimento a uma coletividade e se contrapõem à solidão. Para a psicodinâmica, a tríade que se configura pelo sofrimento, pelo trabalho e pelo reconhecimento, a partir da retribuição simbólica do reconhecimento, favorece a transformação de sofrimento em prazer.

3.1.4 A construção do coletivo de trabalho

Lima (2013) explica que a predominância do modelo taylorista na organização do trabalho no século passado constrangia os mecanismos de defesa do coletivo no trabalho. A partir dos anos noventa, o trabalho passa a ser posicionado no campo da intersubjetividade, da aplicação da inteligência coletiva e das relações sociais. Conforme vimos no item anterior desta dissertação, essa forma de se trabalhar em conjunto que começa a preencher os espaços entre o trabalho prescrito e o trabalho real, permite aos trabalhadores a construção de regras ou acordos para normatizarem as suas atividades e convivência que são capazes de propiciar transformação de sofrimento em prazer.

Com base na psicodinâmica Lima (2013) reporta que o coletivo de trabalho nada mais é que a composição de normativos, procedimentos técnicos e éticos que representam a melhor maneira de se trabalhar, segundo as preferências de cada trabalhador. Como o coletivo de trabalho baseia-se sobre as inteligências e divergências individuais entre trabalhadores, aplicadas para se encontrar alternativas para as dificuldades advindas da atividade, torna-se uma construção social. Assim o coletivo de trabalho tem como papel fundamental tratar, através de acordo e regras, a divergência entre a coordenação prescrita, exercida pela hierarquia; e a cooperação, oriunda dos trabalhadores. São estas regras de trabalho que possibilitam uma organização que consolida o coletivo de trabalho, já que estabelecem formas de se realizar a atividade, formas de relacionamento e convivência, práticas de linguagem, que oferecem balizamento para julgamentos nas relações de trabalho.

Lima (2013) esclarece que para se construir o coletivo de trabalho é necessário que se obedeça a três condições básicas: a visibilidade, a confiança e o espaço de discussão. A visibilidade é a possibilidade de falar sobre o trabalho real, expondo as transgressões realizadas entre os pares, permitindo que cada trabalhador conheça a forma de trabalhar do outro, apropriando-se assim da atividade. Para se dar visibilidade ao trabalho real é necessário o requisito da confiança entre os trabalhadores. A confiança aqui dita é a confiança ética no julgamento equitativo entre os pares, fazendo com que seja um julgamento voltado para o fazer e não para as relações de poder.

Havendo as condições de visibilidade e confiança, para Lima (2013) é necessário que se tenha um espaço para se discutir as opiniões com liberdade, possibilitando a difícil deliberação coletiva do consenso. Nessas reuniões é preciso que os participantes possam se

entender e para tal é necessário que condições ideais de comunicação sejam consideradas. Garantir a linguagem apropriada, preservar sem distorções comunicacionais o sofrimento de cada um e as suas defesas, assim como a autenticidade.

Para Lima (2013) o coletivo de trabalho é um processo complexo e inacabado. Em síntese estes acordos normativos técnicos e éticos, frutos da construção do coletivo de trabalho; evitam o individualismo, os conflitos coletivos e, acima de tudo, as relações de dominação no trabalho.

4. O sofrimento no trabalho

> *"Só podemos aceitar a vida sob a condição de sermos grandes, de nos sentirmos grandes, de nos sentirmos no nascimento dos fenômenos, ao menos de certo número deles. Se não tivermos poder para desabrochar, se não tivermos certo domínio das coisas, a vida é indefensável."*
>
> *(Antonin Artaud)*

A expressão sofrimento no trabalho segundo Moraes (2013) tem suas origens na psicanálise, onde Freud na obra A Psicopatologia da Vida Cotidiana estabelece que *Phatos* refere-se ao estudo do sofrimento e não apenas de patologias. Nesse princípio a consciência de finitude que carrega cada ser humano, faz com que o sofrimento seja visto como parte inerente da vida humana.

Lancman e Sznelwar (2004) à luz da psicodinâmica do trabalho afirmam que o sofrimento é algo inerente ao trabalhar em função de um desvio central entre a organização do trabalho, preconizadora do trabalho prescrito; e o desejo instalado no funcionamento psíquico dos trabalhadores. O sofrimento no trabalho é causado pela imposição de um modo de fazer direcionado e coercitivo, instalado pela organização do trabalho, sobre a inteligência e o saber fazer dos trabalhadores, que buscam o real do trabalho, conforme já abordado neste estudo.

Mendes e Morrone (2010) identificaram os conteúdos das pesquisas realizadas sobre sofrimento no trabalho no Brasil, durante o período de 1998 a 2007, levantando dados de cento e vinte e três estudos. Estes estudos apontaram diversos sentimentos manifestados pelos sujeitos pesquisados sobre as suas respectivas vivências com o sofrimento no trabalho. O medo, a insegurança, insatisfação, alienação, vulnerabilidade, estranhamento, desorientação, impotência diante das incertezas, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, impotência para promover mudanças, desgaste físico e emocional, desestímulo, desânimo, desvalorização, culpa, tensão e raiva.

Moraes (2013) explica que dependendo dos processos que se apresentam no trabalhar, o sofrimento pode vir a ser criativo ou patológico. O sofrimento criativo é quando a

organização do trabalho prescrito tem seus impedimentos superados pela engenhosidade do trabalhador. Tal situação contribui tanto para o desenvolvimento da organização do trabalho quanto para a realização pessoal.

Por outro lado, o sofrimento patogênico é também observado por Moraes (2013). O sofrimento patogênico é gerado quando o sujeito não encontra meios de negociar com a organização do trabalho a inclusão de seus conteúdos subjetivos, vivenciando o fracasso e o sofrimento do não saber fazer, colocando em risco a sua identidade.

Para Dejours et al. (2014) várias formas de expressões diretas de sofrimento podem ser percebidas nas relações de trabalho. Algumas delas serão citadas aqui: as atitudes agressivas que se manifestam na forma de comportamentos violentos; os trabalhos realizados em condições de insalubridade ou periculosidade; desaparecimentos das manifestações de confraternização no local de trabalho; medo dos boatos e desconfiança entre os membros da equipe; morosidade, desânimo e desencorajamento entre as equipes operacionais; ausência de reconhecimento pelo trabalho realizado, vivência de injustiça e iniquidade salarial; conflitos abertos entre equipes; desconfiança recíproca e o desenvolvimento do individualismo.

4.1 Causas do mal estar no trabalho

De Gaulejac e Mercier (2012) abordam algumas origens do mal estar no trabalho. Citam a pressão, a intensificação e a cultura de urgência como um dos primeiros pontos. A cultura da aceleração generalizada, através da diminuição dos tempos de trabalho pela organização do trabalho, com consequente aumento da carga. A cultura do fazer mais com menos, da mudança permanente e da alta performance que coloca as pessoas sob pressão.

A instrumentalização do humano através dos maus tratos organizacionais, é outro ponto que De Gaulejac e Mercier (2012) citam que faz com que os indivíduos se sintam como objetos descartáveis e que tenham sua humanidade desconsiderada. Isso ocorre quando se tem privada a possibilidade de definir ele mesmo as condições necessárias para se trabalhar e não pode se realizar através das tarefas que executa. Neste caso é o impedimento do trabalho que traz o sofrimento ao sujeito, é a ditadura de objetivos e metas que reduzem o fator humano. O ser humano é considerado como um recurso que deve ser produtivo e rentável, sendo as atividades sempre ajustáveis às exigências gerenciais, comerciais e técnicas.

A obsessão pela avaliação, pelas estatísticas de desempenho, pela medida das performances e contabilização das referências dos melhores resultados, levam à colocação em circunstâncias intermediárias dos meios, da qualidade dos serviços entregues e dos valores que os indivíduos depositam à sua produção, segundo De Gaulejac e Mercier (2012). A tirania dos números desenvolve a individualização do trabalho, gera uma competitividade permanente, suprime os espaços deliberativos e conduz a uma alteração do sentido da subjetivação no trabalho, onde pensar passa a ser uma soma, a compreensão é marginalizada, a confrontação de experiências e de pontos de vista são consideradas inúteis.

De Gaulejac e Mercier (2012) abordam também os paradoxos gerenciais aplicados no dia a dia do trabalho, através da multiplicação dos centros de decisão, das exigências operacionais que exacerbam as tensões entre as necessidades contraditórias demandadas pela organização. É quando as ferramentas de gestão, criadas para facilitarem o trabalho, são vistas pelos indivíduos como limites e impedimentos ao trabalho. Nesta situação, as pessoas são demandadas para se adaptarem às normas, aos códigos e aos objetivos da organização, muitas vezes não aplicáveis no terreno, e ao mesmo tempo para serem autônomas, responsáveis e criativas. Em síntese, este mal estar é causado pela dicotomia do comportamento organizacional sobre o indivíduo, que de um lado se vê demandado para atuar com imaginação, criatividade, reflexão e capacidade de inovação; e contrariamente do outro lado lhe são impostos dispositivos de controle e avaliação estandardizados, prescritivos e normativos.

Outro ponto que De Gaulejac e Mercier (2012) colocam como causa do mal estar no trabalho é a individualização, o isolamento e a luta por espaços ou lugares no âmbito do trabalho. É sabido que o coletivo do trabalho permite responder sobre o imprevisto, o aleatório, o incerto e às diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O coletivo do trabalho, conforme já abordado em tópico específico nesta dissertação, se perde quando cada empregado é remetido a si próprio, sendo renegada a sua capacidade de fluidez e de adaptação; e tendo diminuída sua possibilidade de proteção contra as violências institucionais. O trabalhar consiste em contornar as regras, transgredir as consignas e contornar as prescrições para ser mais produtivo. Quando a gestão dá valor ao resultado e ao mérito individual se quebra o poder do coletivo do trabalho em se contrapor as novas situações defrontadas, em se criar alternativas de procedimento para se fazer frente às urgências.

A degradação do amor pelo *métier* é citado por De Gaulejac e Mercier (2012) como sendo a perda do orgulho pelo trabalho bem realizado, e também uma das causas do sofrimento no trabalho. O chamado julgamento de beleza que o indivíduo faz do seu trabalho, que é um fundamento de identidade profissional, um elemento de reconhecimento e um fator de autoestima, se deteriora em função da perda da identidade coletiva que favorece a cooperação e a solidariedade. O trabalho, que tem um valor fundido sobre a qualidade da obra realizada, passa a ter valores diminuídos pelos modelos de gestão industrial que fazem com que a atividade concreta se dissolva na complexidade, na multifuncionalidade, na flexibilidade e nas atividades polivalentes. O saber fazer é desvalorizado, dessa forma, em razão do saber ser.

Outro ponto que se configura nas discussões de De Gaulejac e Mercier (2012) como causa do sofrimento no trabalho é a ameaça e a insegurança da lógica da obsolescência. As pressões advindas da concorrência nos mercados, as mudanças de local das empresas, a crise financeira, dentre outros, são motivos para que os empregados possam temer a perda do seu lugar na organização. Tal realidade apresenta o desenvolvimento da síndrome da sobrevivência, onde a insegurança é instaurada pela guerra econômica, a modernização e a precarização do trabalho. A lógica da obsolescência substitui, assim, a lógica do trabalho confiável e de longa duração.

Finalizando, De Gaulejac e Mercier (2012) colocam a percepção que se tem hoje do posicionamento das elites e da cultura de cima para baixo, produzida hoje pelas organizações, fazendo com que dois mundos se encontrem em lados opostos. A revolução da gestão que exacerba a competitividade como sendo a solução para todos os problemas, conduz a uma luta de classes nas empresas. As elites no trabalho, vindas de grandes escolas se ocupam da prescrição do trabalho e do aumento da produtividade, são vistas como vivendo num mundo a parte, sendo pouco sensíveis às dificuldades encontradas pelos pobres e trabalhadores.

4.2 A carga psíquica e a ansiedade no trabalho

Dejours et al. (2014) explicam a dificuldade de se quantificar a carga psíquica, pois trata-se de uma vivência que é, antes de tudo qualitativa, afirmando que o prazer, a satisfação, a frustração, a agressividade, dificilmente permitem uma dominação por números, sendo impossível quantificar e objetivar uma vivência individual ou coletiva. Contudo, segundo ele,

a subjetividade da relação homem-trabalho resulta em efeitos concretos e reais, os quais denomina como abordagem econômica do funcionamento psíquico.

Dejours et al. (2014) classificam reações do trabalhador em função das excitações provenientes do exterior (psicossensoriais) ou do interior (instintivas ou pulsionais), como vias de descarga psíquica, motora ou visceral. A via psíquica pode levar à produção eventual de fantasmas agressivos, que são representações mentais que podem descarregar parte essencial da tensão interior consumindo dessa forma a energia pulsional. A via motora é quando o indivíduo, não conseguindo relaxar através da via psíquica, utiliza a sua musculatura (fuga, atuação agressiva, violência), oferecendo uma gama de descarga psicomotora ou comportamental.

Já a via visceral, segundo Dejours et al. (2014) atua quando a pessoa não consegue colocar em ação as vias mental e motora, descarregando pelas vias do sistema nervoso autônomo e pelo desordenamento do processo de somatização.

Dejours et al. (2014) posicionam ainda que o trabalho torna-se um risco para o aparelho psíquico quando se opõe à livre atividade do empregado e de um livre funcionamento articulado pelo conteúdo da tarefa, resultando em prazer e revigoramento para o trabalhador, através de uma descarga da energia pasíquica. Quando o trabalho não possibilita a atuação da via de descarga psíquica, a energia psíquica se acumula causando de início tensão e desprazer, culminando com a fadiga, a astenia e caracterizando assim o trabalho fadigante.

Segundo Dejours et al. (2014) a castração do desejo espontâneo do empregado pela organização do trabalho, que limita a sua atuação e prescreve um modo de trabalho preciso, impede o trabalhador de atuar no real do trabalho. Em outras palavras, o domínio, a exploração máxima da força de trabalho, e a substituição do livre arbítrio do indivíduo pela injunção do empregador é a contradição fundamental que leva à imposição da carga psíquica ao trabalhador.

Portanto, o sofrimento no trabalho, segundo Dejours et al. (2014) advém de quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais viável, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada e a energia pulsional, que não se descarrega no exercício do trabalho, se concentra no aparelho psíquico levando ao sentimento de desprazer e tensão.

Dejour (2015) classifica a ansiedade em três tipos. O primeiro tipo é a ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo em função da organização do trabalho. Essa degradação caracteriza-se por uma desorganização das relações psicoafetivas espontâneas com pares e hierarquias. É capaz de levar a um sentimento de esclerose mental com regressão intelectual e, muitas vezes, ao consumo exagerado de bebidas alcoólicas ou do consumo de psicotrópicos para regulação da tensão interna.

O segundo tipo de ansiedade é a relativa à degradação do organismo em função do risco que se é submetido pelas condições de trabalho, tais como doenças profissionais e psicossomáticas, pois para Dejours (2015) é de natureza mental a ansiedade resultante das ameaças à saúde física.

O terceiro tipo de ansiedade que Dejours (2015) classifica é a ansiedade gerada pela disciplina da fome, a ansiedade estabelecida pela presença contínua dos trabalhadores em seus postos de trabalho, expondo suas condições mentais à ameaça que está contida no trabalho. Esta é a exigência mais imperiosa que é a sobrevivência, a ansiedade da morte. Alguns autores denominam esta ansiedade como a disciplina da fome, que se está oculta na classe de operários é muito presente no subproletariado.

5. As clínicas do trabalho

> *"[...] É isso aí. Eu sei que eu sou assim. Eu sei que eu sou bom nisso. Eu sei que arrumo. Sei que eu dou resultado. Não importa que você me elogia ou não. Importa que o que eu sei como se trata".*
>
> *(Sujeito 2 , na entrevista).*

Segundo Araújo (2013) a origem do termo clínica deriva do idioma grego e significa o cuidado do médico, usando seus próprios recursos, debruçado sobre o leito do paciente. O termo clínica durante muito tempo foi associado diretamente à prática médica. Prática esta encapada pelas relações de poder nos tratamentos individualizados, violentos e desumanos da psiquiatria convencional. Neste contexto os tratamento psiquiátricos se desenvolveram passando pelo repouso e o contato com a natureza; o confinamento em hospitais; o isolamento; o interrogatório e tratamentos punitivos como duchas e choques elétricos.

Araújo (2013) afirma que hoje o foco da psicologia clínica migrou do tratamento focado exclusivamente na pessoa para intervenções em grupos nas instituições e programas sociais. Hoje a afetação da pessoa é vista como a dificuldade do indivíduo em se reestabilizar, sendo que a proposta de ação visa a reconstrução do equilíbrio e não a adaptação do sujeito.

Extrapolando unicamente o conceito de clínica ou de trabalho, Araújo (2013) explica que o termo clínica do trabalho significa, pela psicodinâmica, um espaço de investigação do sujeito com a sua interface laborativa, de forma mais ampla e complexa. É onde as opiniões, percepções e sensações dos trabalhadores em relação à sua ambiência plena de trabalho são observadas, visando a identificação dos fatores causadores do sofrimento físico e psíquico.

O que se espera como resultado da clínica do trabalho é a mobilização dos indivíduos, após a identificação e desconstrução de defesas que levam ao imobilismo e que justificam a acomodação e o adoecimento. Araújo (2013) prossegue afirmando que, para a clínica do trabalho, o sujeito é aquele que se luta contra a loucura e as doenças mentais causadas pelo trabalho. O sujeito para a clínica do trabalho é o indivíduo que busca sua saúde psíquica, entre suas contradições e hesitações no seu conflito com o real do trabalho. É aquele que sofre entre as diferenças da organização do trabalho e do trabalhar, entre o trabalho individual e coletivo, enfim, é aquele que se vê mortificado pelo trabalho prescrito.

5.1 Origens da clínica do trabalho

A psicologia clínica do trabalho teve sua origem marcada inicialmente pela psicopatologia do trabalho, como abordam Bendassolli e Soboll (2011), citando como dianteiros, no cenário francês, Sivadon (1957), Veil (1964) e Le Guillant (1984).

Para Sivadon (1957) a insegurança e os conflitos no cotidiano do trabalho, geravam neuroses responsáveis pela inadaptação do indivíduo ao trabalho. Essa visão foi amplificada por Veil (1964), que destacava a mão dupla do trabalho, levando por uma das suas vias os distúrbios causados pelo desgaste e pelo sofrimento e, por outra, a aplicação da criatividade e dos mecanismos de sublimação. A Sivadon (1957) e Veil (1964) portanto, atribuem-se o foco principal do sujeito em suas relações com o seu trabalho.

Por sua vez, Le Guillant (1984) defende que é inseparável a união entre o indivíduo e o seu meio, pois é nessa relação que serão observadas e manifestadas as diversas patologias nos planos biofisiológico, psicoafetivo e psicossocial. Dessa forma Le Guillant (1984) inaugura uma abordagem social nas clínicas do trabalho.

5.2 As teorias clínicas do trabalho

As clínicas do trabalho são compostas, segundo Bendassolli e Soboll (2011) pelas seguintes teorias: a psicodinâmica do trabalho, tendo Christophe Dejours como principal pesquisador; as clínicas da atividade, com uma abordagem fundamentada em Yves Clot; a psicossociologia, à luz de De Gaulejac e Enriquez; e a ergologia, seguindo o contorno dos trabalhos de Yves Schwartz. Esses pesquisadores citados, prioritariamente, fundamentam a base teórica da pesquisa aqui apresentada. Contudo, pelas categorias a priori estabelecidas e focalizadas no trabalho de campo, que são as psicopatologias no trabalho, enfoque maior dar-se-á para a psicodinâmica no trabalho e as clínicas da atividade.

5.2.1 A Psicodinâmica do Trabalho

A psicodinâmica do trabalho, tendo Christophe Dejours como maior referência, abrirá o rol das teorias aqui abordadas. Segundo Christophe Dejours (2014) o conflito que gera o impacto contrário ao desejo do trabalhador à realidade do trabalho é caracterizado pela castração do desejo espontâneo do empregado pela organização do trabalho que limita a sua atuação e prescreve um modo de trabalho preciso. Em outras palavras, o domínio, a

exploração máxima da força de trabalho e a substituição do livre arbítrio do indivíduo pela ordenação explícita do empregador são a contradição fundamental que leva à imposição da carga psíquica ao trabalhador.

Conforme Dejours (2015) espera-se do trabalhador um aumento da produtividade que é alcançado através da intensificação do ritmo de trabalho, que desconsidera a velocidade, os aspectos anatômicos, fisiológicos e cognitivos humanos. As relações de trabalho são cada vez mais competitivas e destroem processos de cooperação e relações de confiança e solidariedade que protegem psiquicamente as pessoas. Termina prevalecendo o individualismo, o cada um por si. Esta situação é vista pelos trabalhadores como inerente às atividades e necessária à manutenção dos empregos. As exigências excessivas do trabalho levam a um desgaste precoce tanto físico quanto psíquico. O trabalhador, para manter seu desempenho e a produtividade, sobrecarrega seu organismo ficando mais vulnerável a quadros de adoecimento físico e psíquico.

Mendes et al (2011) afirmam que o cerne da clínica é o trabalho, ou seja, não se separa o trabalhar do trabalho. O trabalho como ponto central do sujeito, possibilita tanto a enunciação e emancipação, quanto a alienação ou servidão. Desta forma o foco de análise sempre é a organização do trabalho e a partir do seu entendimento compreender como são gerados os processos de subjetivação, as patologias e a saúde.

Para Mendes et al (2011) na análise da clínica do trabalho, à luz da psicodinâmica no trabalho, é fundamental pesquisar as formas de ação utilizadas pelos trabalhadores para confrontar o real da organização do trabalho. Assim a clínica do trabalho é a verificação da construção da subjetividade nos contextos de trabalho. É na subjetividade que se tem demonstradas as inter-relações subjetivo-objetivo, visível-invisível, psíquico-social. “A subjetividade é o sentido compartilhado do trabalho, construido com base nos conflitos, contradições e interações entre o desejo do trabalhador e a organização do trabalho, nas suas dimensões prescrita e real, formal e informal” (idem. p.170).

5.2.2 A Clínica da Atividade

A clínica da atividade, ancorando em Yves Clot, um dos seus principais estudiosos, é também conhecida como a clínica do real. O real do trabalho, na visão de Clot (2006), é a

constatação do indivíduo daquilo que ele pode atribuir à importância real na esfera das ações ligados à sua profissão.

A visão de reconhecimento, necessária para se ter uma acomodação das consequências dos distúrbios oriundos da relação com o trabalho, para a clínica da atividade, se difere da visão de reconhecimento da psicodinâmica, segundo Clot (2006). Para ele o reconhecimento não é um reconhecimento proveniente do coletivo público em relação ao trabalho realizado pelo indivíduo e, sim, o próprio reconhecer-se do indívíduo no seu *métier*, ou seja, a subjetivação em relação ao trabalho é intimamente incorporada pelo trabalhador e ele se vê como o garantidor coletivo da sua atividade. Em síntese, para a clínica da atividade a ênfase está na busca de instrumentos que possibilitem ao trabalhador o entendimento da situação do trabalho real.

Bendassolli e Sobol (2011) explicam que a questão do sofrimento do trabalho, para a clínica da atividade, vem de uma autonomia impedida, da perda do poder de agir. Dessa forma entende-se por atividade aquilo que se faz e também que não se faz e poderia ser feito, ou seja, os fracassos advindos da atividade impedida.

Segundo Clot (1995) seguiu-se e adicionou-se à prescrição da atividade e dos movimentos e métodos do taylorismo, a prescrição da subjetividade bem como a negação da participação subjetiva dos empregados para as organizações. A exigência das organizações para que os empregados assumam a responsabilidade sobre o trabalho, quando no máximo podem interferir no modo como executam suas tarefas e não sobre os objetivos que se esperam, traz limitações ao empregado em perceber sua vocação e o sentido da sua atividade. O senso da ação é a regulação essencial para a atividade, pois permite julgar e recriar objetivos que estão além dos objetivos simplesmente prescritos.

Para Clot (1999) as atividades do sujeito vão além do seu objeto e incluem as atividades dos outros indivíduos sobre esse objeto. Dessa forma o trabalho é frequentemente fusão e intercâmbio entre o sujeito e outros indivíduos. Essa interação possibilita ao sujeito sair de si para executar seu papel útil, interagindo com outros, o que favorece a ele se inserir numa história de organização do coletivo do trabalho.

Segundo Clot e Faita (2000) a atividade não deve ser vista unicamente pelos seus aspectos prescritos e real. A psicologia social ou o gênero social do ofício impõe-se também nessa análise. A cultura e a identidade profissionais se mostram assim, através das obrigações

compartilhadas pelos indivíduos que trabalham e muitas vezes contra o que determina o trabalho prescrito, essenciais para evitarem a perda do poder de ação do coletivo, com consequente perda de resultados para o trabalho e até mesmo para a organização.

5.2.4 A psicossociologia do trabalho

A obra de Eugene Henriquez versa sobre dimensões, elementos e categorias ligados à psicossociologia estudada junto ao universo organizacional, segundo Freitas (2013). Enriquez (1992) explica que as organizações representam locais em que se produz, também, vínculos, identificações, ambivalências, prazeres e angústias, sendo compostas por um sistema que abriga o lado cultural, simbólico e imaginário.

5.2.4.1 As organizações como um sistema cultural, simbólico e imaginário

As empresas apresentam aos seus empregados um contorno de valores e normas ou políticas, que determinam a sua maneira de ver o mundo e que são aplicadas para que seus empregados possam agir conforme esses princípios. Segundo Enriquez (1992) o sistema cultural das organizações, advindo dessa estrutura de comportamentos, objetiva interiorizar nos membros da organização a uniformidade de pensamentos e comportamentos, que vão ditar aqueles aceitos e inclusivos ou aqueles rejeitados e excludentes.

O papel dos mitos unificadores e de canonização das organizações, através dos seus valores e missões, despertam nos indivíduos o orgulho de pertencimento a algo maior e por consequência se estabelece o controle afetivo e o reforço dos processos de identificação. A esse processo Enriquez (1992) chama de sistema simbólico, que nada mais é do que o enraizamento do controle afetivo dos indivíduos.

Para Enriquez (1992) o sistema imaginário se propõe a apresentar o projeto de futuro da organização. Para ele é importante que o indivíduo queira ser algo que ainda não o é, e a partir daí, mobilizar suas energias para obter tal desejo. Existem dois tipos de imaginários: aquele que tenta prender os indivíduos pelo seu narcisismo e prepotência, propondo uma organização que entrega um ideal pelo qual vale a pena se engajar, ou aquele que o imaginário é motor do novo, do desenvolvimento de utopias e de ações inovadoras.

5.2.4.2 A psicossociologia como clínica do trabalho

Para Lhuilier (2006a, p. 210) “trabalhar não é apenas dedicar-se a uma atividade. É também estabelecer relações com os outros, envolver-se em formas de cooperação e de troca, inscrever-se numa divisão de postos e das tarefas, confrontar os pontos de vistas e as práticas, experimentar e dar visibilidade às capacidades e aos recursos de cada um, transmitir saberes e capacidades, validar as contribuições singulares [...]. É enfim, ser capaz de pôr sua marca no seu ambiente no curso das coisas”.

Ao considerarmos assim o trabalho, para Bendassolli e Sobol (2011) a relação indivíduo para com a sociedade é encontrada no fundamento do entendimento do mundo do trabalho e do sujeito que trabalha. O aspecto essencial para a psicossociologia é a relação entre o individual e o coletivo, o particular e o geral, bem como entre o psíquico e o social. As interfaces do sujeito trabalhador para com o trabalho o levam à transformação através da cultura, da identificação com o grupo com o qual se relaciona e da autoestima.

Lhuilier (2006a) aborda que deriva da centralidade do trabalho consequências ligadas ao vínculo social, tais como o conflito, a dominação, a exclusão ou a solidariedade, a aliança e as trocas. Completa alertando que as transformações ocorridas no âmbito do trabalho, tais como a flexibilização, a terceirização, o enxugamento do mercado formal com consequentes perdas de postos de trabalho, geram grande insegurança no sujeito trabalhador, fazendo com que o mesmo se sinta responsável por algo que ele não pode garantir, ou seja a sua sobrevivência no mercado de trabalho. Essa incerteza derivada da nova organização do trabalho, compromete projetos pessoais e familiares impactando o cotidiano e fragilizando o trabalhador, gerando grande mal-estar na sua relação com o trabalho.

5.4 A Ergologia

Segundo Schwartz e Durrive (2007) a ergologia é o desconforto intelectual gerado frequente e permanentemente nos debates de normas e valores que renovam de forma indefinida a atividade. Em outras palavras, Bendassolli e Sobol (2011) posicionam a ergologia como sendo a intervenção e transformação do trabalho, baseada na consideração da atividade humana em todas as suas dimensões, dessa forma a ergologia se fundamenta na filosofia da vida e na ergonomia da atividade.

A ergologia para Schwartz e Durrive (2007) visa conhecer as situações de trabalho para fazer a melhor intervenção visando transformá-las. Possui, no centro da sua perspectiva, o conceito da atividade humana de uma forma inacabada e indefinida, que considera as novas formas de organização na empresa, as tecnologias de informação e comunicação, a formação e o emprego, a mobilização do sujeito, dos coletivos de trabalho e a linguagem no trabalho.

6. Pressupostos compartilhados pelas clínicas do trabalho

> *“ A identidade se esfacela quando o corpo social que a envolve torna-se ele próprio incoerente, quando laços se diluem e quando os acontecimentos perdem seu sentido e não querem dizer mais nada”.*
>
> *Boris Cyrulnik*

Lhuiller (2006b) afirma que as clínicas do trabalho não possuem abordagens homogêneas. Elas se diferem na epstemologia, teoria e métodos. Nesse item será apresentado as convergências que existem entre as clínicas do trabalho.

Abordam Bendassolli e Sobol (2011) que a primeira convergência é a busca pela ampliação do poder de agir dos sujeitos no trabalho. É a busca para se desenvolver condições psicossociais para que a apropriação, a reflexão sobre a atividade, bem como as formas de ações conjuntas elaboradas pelos coletivos de trabalho possam enfrentar e superar os problemas oriundos das atividades comuns. Significa, em outras palavras, o interesse pela ação no trabalho.

O poder de agir aqui colocado é o poder sobre o “uso de si” mesmo (Schwartz, 1992), o poder sobre a atividade ou sobre o domínio de meios e fins; e o poder sobre a atividade dos outros. Lhuillier (2006a) observa ainda que o poder que resiste ao real leva o sujeito a enfrentar de forma criativa as frustrações, restrições e indeterminações das formas de atividade.

Outra interseção entre as clínicas do trabalho, segundo Bendassolli e Sobol (2011) é o entedimento sobre o termo trabalho. Ultrapassando o conceito institucionalizado de economia e emprego, o trabalho para as clínicas do trabalho é um projeto de transformação do real, que edifica significados pessoais e sociais. Em função do trabalho, o indivíduo sai de si e passa a ser reconhecido por uma rede pela qual contribui. A clínica do trabalho vê a ação do imprevisto, através do sujeito que trabalha, na diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real. É nessa ação que se observa o papel do sujeito como agente do seu próprio ato no trabalho.

Para Lhuillier (2006c) nas clínicas do trabalho não se separa o saber fazer construído no trabalho dos efeitos que ele produz. De outra forma, pode-se dizer que o significado do trabalho não pode ser separado do ato, dos coletivos de trabalho nem dos sujeitos implicados.

A teoria do sujeito, para Bendassolli e Sobol (2011) é o terceiro ponto de convergência entre as clínicas do trabalho. Se para a psicologia do trabalho o sujeito é apenas alguém que capta as informações do meio que atua e as reproduz na forma de comportamento, para as clínicas do trabalho ele é teorizado de forma mais elaborada. Para psicodinâmica do trabalho o sujeito é composto por conflitos intrapsíquicos, sendo também capaz de se estruturar fora da relação com o outro através de reconhecimentos que transformam o sofrimento em prazer. Já para a clínica da atividade o sujeito é transpassado por forças sócio-históricas pelas quais ele se apropria e se personaliza e pela atividade, confrontando com o real o sujeito se desenvolve e se posiciona.

Bendassolli e Sobol (2011) colocam que a razão de ser das clínicas do trabalho é o quarto ponto de convergência entre elas. Dois focos se equivalem nas clínicas do trabalho em relação ao seu propósito: primeiro a vulnerabilização do indivíduo e dos coletivos de trabalho, através dos processos de individualização do trabalho e fracionamento dos coletivos do trabalho; e segundo, as diversas formas de manifestação do mal-estar no trabalho através de doenças físicas, psíquicas e psicossociais. As clínicas do trabalho tentam não reduzir o enfoque sobre o sofrimento apenas ao individual, dessa forma lançam uma investigação para o sofrimento social e suas consequências junto à subjetividade e à vida psíquica. O sofrimento do trabalho é visto, portanto, através de suas produções sociais, ou seja os modos em que o trabalho é organizado, bem como os processos psíquicos que se apresentam como falhas nas defesas psíquicas oriundas, por exemplo, do bloqueio pelo poder de agir. No presente trabalho de pesquisa, como já especificado, maior enfoque será dado à psicodinâmica do trabalho e à clínica da atividade.

7. As psicopatologias associadas ao trabalho

> *"[...] Estão sugando o trabalhador de uma forma que vai chegar um período em que o trabalhador não vai conseguir dar a mesma produtividade, e ele vai ser descartado."*
>
> *(Sujeito 5 , na entrevista)*

Após essa necessária passagem pelas origens e princípios das clínicas do trabalho, pelos conceitos fundamentais específicos sobre o trabalho no contexto aqui abordado, torna-se importante o entendimento dos grupos de psicopatologias ou de mal-estar implicados aos sujeitos na sua relação de trabalho. Essas patologias, em síntese, caminham pela perda do poder de ação, pela diminuição da capacidade de enfrentamento e ainda pela desqualificação do significado e importância da sua experiência.

7.1 A patologia da sobrecarga do trabalho

Bendassolli e Soboll (2011) dão relevância a alguns grupos de distúrbios associados ao trabalho. O primeiro distúrbio abordado se caracteriza pela patologia da sobrecarga, com raízes ainda tayloristas de organização do trabalho, que impactam o sistema osteomuscular dos empregados, e no âmbito psíquico, culminam por impedir ao sujeito de interferir no controle direto da sua atividade colaborando para a sua dissociação em relação ao trabalho.

Na psicossociologia do trabalho, segundo Lhuilier (2006a), a consequência de se pretender lidar com a sobrecarga no trabalho leva ao conflito entre a potência e a impotência na relação do sujeito para com o trabalho. A vontade de querer ser eficaz e atender ao excesso de demandas impede que o indivíduo se dê conta dos seus limites. Assim sendo, a impotência pode se tornar emergente quando o empregado percebe ser insuportável a sua carga de trabalho, e o sofrimento surge na forma física ou psíquica como a depressão por exemplo.

Para Monteiro e Jacoby (2013) entende-se por sobrecarga de trabalho, não apenas a carga excessiva ou o excesso de trabalho propriamente ditos. As cargas de trabalho compõem os esforços aplicados para o desenvolvimento das tarefas pelos trabalhadores, abrangendo os esforços físicos, cognitivos e psicoafetivos (emocionais). Existe, portanto, a sobrecarga

quantitativa, medida pela quantidade de trabalho executado e a sobrecarga qualitativa, relacionada às dificuldades do indivíduo quando se depara com situações de trabalho que vão além das suas capacidades ou aptidões.

Dejours (1994) expõe que se pode distinguir a carga de trabalho em dois âmbitos: a carga física e a carga mental, a qual denomina carga psíquica no trabalho. A carga psíquica está relacionada aos elementos afetivos e relacionais, sendo de difícil quantificação, pois a sua aferição trata-se de uma análise qualitativa, envolvendo prazer, satisfação, frustração e a agressividade dentre outros sentimentos.

Afirma também Mendes (2007) que a sobrecarga de trabalho, numa visão dejouriana, tem a sua origem social, determinada pela organização do trabalho e sem a influência do trabalhador. A sobrecarga do trabalho se manifesta, sobretudo na relação estabelecida entre as exigências prescritas e a liberdade de escolha para executá-las, sendo que atualmente a liberdade de execução tem sido muito restrita pelas múltiplas exigências do trabalho.

7.2 A patologia da solidão e da atividade impedida

Bendassolli e Soboll (2011) citam ainda outros tipos de mal-estar que são a patologia da solidão e a patologia da atividade impedida. A patologia da solidão é causada pela criação de regras, manuais e modelos de gestão no trabalho, que enfraquecem as funções coletivas e levam o indivíduo a ser gerido individualmente, bem como, pela indeterminação do trabalho, causada pelo distanciamento do sujeito para com a razão de ser da sua atividade, o que faz com que não consiga compreender os meios e fins das suas tarefas.

Carreteiro (2014) explica a patologia da atividade impedida pode ser causada pelo impedimento ou privação do indivíduo do seu poder de agir ou pela sua submissão à extinção em si da atividade. Para Clot (2001), privar o sujeito do seu poder de agir, significa impedir que o mesmo possa ser reconhecido por si próprio e pelos outros, criando um vazio de significado social.

Para Carreteiro (2014) o tipo de gestão que minimiza o valor das equipes e prioriza o individual, e que também valoriza as metas e performances individuais, leva os trabalhadores a estarem sempre preocupados se estão prestigiados ou excluídos do seu trabalho. Dessa forma, estar dentro ou estar fora do contexto desejado pela gestão assombra a vida dos indivíduos geridos.

Para Ferreira (2013) os modos de vida sociais contemporâneos e no mundo do trabalho são marcados pelo acirramento da competitividade, precarização da solidariedade, pela cultura do individualismo e do isolamento das pessoas. Para ele a percepção do isolamento e da impossibilidade de contar com o apoio dos demais trabalhadores pode ser devastador para o sujeito no trabalho.

7.3 A patologia dos maus tratos e da violência causada pelo assédio moral

O derradeiro tipo de patologia que aqui se abordará é a patologia causada pelo assédio moral. Para Bendassolli e Soboll (2011) é construído pelos distúrbios gerados pelo abandono dos indivíduos às formas de poder, sem que os mesmos possam articular respostas formatadas, ficando assim entregues aos seus recursos pessoais, sem qualquer tipo de interferência reguladora coletiva. Essa exposição leva aos estados depressivos, tentativas de suicídios, suicídios e demais tipos de compensações mentais causadas por distúrbios laborais.

Por sua vez, Lhuilier (2006b) distingue essa patologia como a dos maus-tratos e da violência, que levam os empregados, sem nenhum filtro intermediador como o coletivo do trabalho, a terem seus corpos como único apoio de resistência às violências da humilhação.

Faria (2013) cita que a Organização Mundial de Saúde, a partir da década de 80, considera a violência no trabalho como sendo aquelas situações em que o trabalhador é agredido não só fisicamente, mas também psicológica e moralmente. Mesmo com essa referência de senso amplo, este conceito ainda não valoriza devidamente os aspectos psicológicos, afetivos e subjetivos decorrentes de violências dissimuladas e sutis. Nos diversos estudos sobre a violência indicam que a mesma pode ser compreendida por no mínimo três fatores: a forma de ser da sociedade; em função das características genéticas de um indivíduo (determinismo genético) e a manifestação psicológica do ser (psicologismo ético).

Segundo Faria (2013) é verificado na prática social que a violência encontra-se institucionalizada nas sociedades organizadas, nas relações de trabalho (inclusive em práticas gerenciais). A violência institucionalizada é vista como o ápice da irracionalidade social. O desenvolvimento da tecnologia física e da gestão provocam uma desigualdade econômica, com consequente exclusão social e submissão política e psicológica dos indivíduos ao processo de dominação do capital. Num primeiro momento, pode-se considerar que a violência é a forma de ação que resulta da opressão e da injustiça, do abuso do poder na forma

de coação psíquica, física, moral e normativa; e que afeta a saúde física e emocional das pessoas.

Faria (2013) apresenta a violência expressa de várias maneiras nas relações de trabalho: a violência econômica, ou as formas de retribuições pela entrega da força de trabalho tendo em vista o trabalho executado; a política, através da forma de dominação da organização através dos seus representantes e processos; e a psicossocial que se refere ao plano subjetivo da violência no trabalho. Em linhas gerais, nas relações de trabalho, tais fatos advêm da manifestação da monopolização do uso da coerção real ou imaginária, explícita ou sutil. Esse tipo de violência visa subjugar o trabalhador à lógica da organização produtiva, numa relação totalmente assimétrica e ainda protegida por um discurso coletivo para dissimular a sua prática.

De uma forma estruturada Faria (2013) ordena os aspectos de manifestação da violência. Cita a primeira como sendo a violência sobre o corpo do trabalhador, decorrente da intensificação do ritmo do trabalho e das tarefas. Como segundo ponto, a exploração dos aspectos psicológicos como o medo de perder o emprego e a angústia inacabável por ser o melhor trabalhador. Ainda outro fator que é destacado por Faria (2013) é a reprodução dos meios, sem a devida crítica das finalidades sociais, nas relações de trabalho. Este fator pode ser exemplificado pelo não questionamento do individualismo nas organizações. A burocracia, as normativas, o pragmatismo utilitarista, a manutenção da coesão social e o seu impedimento do rompimento das instituições e das leis; formam mais um dos aspectos de violência nas relações de trabalho aqui contemplados. Para finalizar o quinto aspecto se manifesta pela manipulação dos símbolos, das fantasias e dos mitos. Decorre do estímulo da necessidade da condição humana de se ver reconhecida. A partir daí temos favorecimentos individuais, premiações, promessas de benefícios excepcionais e a automática associação da “grandiosidade da organização” com a “grandiosidade do trabalhador” que dela participa.

8. O sofrimento numa abordagem geral

"Sans limite, temps, ni soufrance, il n'est non plus ni qualité, ni energie, ni esprit, ni flamme, ni amour."

(Ludwig Feuerbach, Manifest Philosophiques)

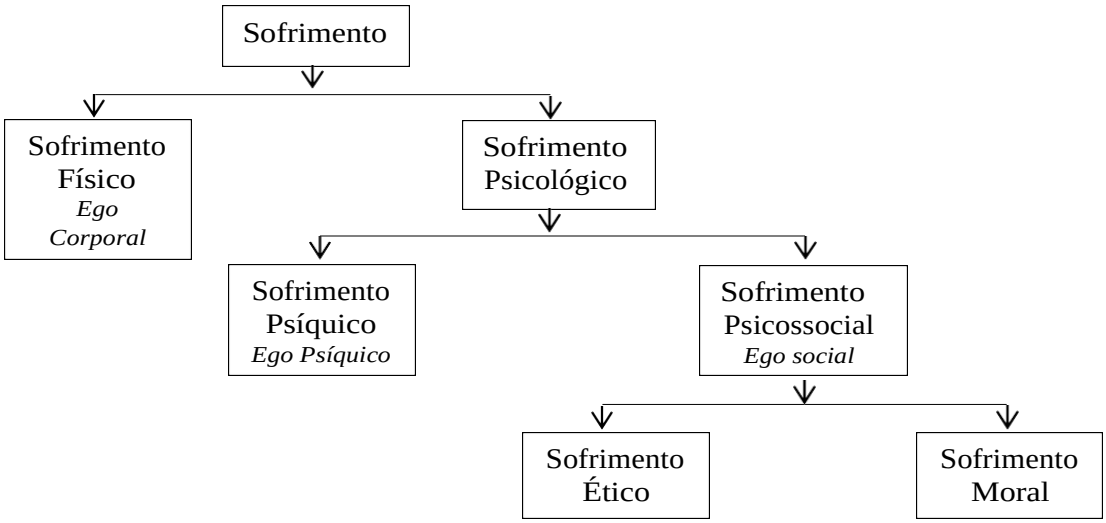
O objetivo deste capítulo é expandir a visada sobre o cenário do sofrimento no trabalho, através do enfoque mais amplo sobre os diversos tipos de sofrimento e sua estrutura, à luz de Emmanuel Renault, Vincent De Gaulejac e Miguel Benasayag. Caberá a este espaço, neste referencial teórico, abordar que o sofrimento no trabalho não é sempre diretamente causado pela organização do trabalho e suas consequências aqui já abordadas. Assim, será ampliada a visão de que o sofrimento não advém apenas pela desconsideração do indivíduo e da sua identidade conformada e protegida pelos coletivos do trabalho; pela sua intensidade e velocidade; pela forma de gestão opressora e desumana; e pela precarização em função do sistema neoliberal (Bendassolli e Sobol, 2011).

8.1 O sofrimento social e psicossocial

Thiollent (2008) em resenha sobre o livro de Emmanuel Renault, Sofrimentos Sociais: sociologia, psicologia e política, considera o termo sofrimento social muito aplicado hoje pelas ciências sociais, tanto na esfera individual, para abordar a perda da qualidade de vida, decorrente das atividades laborais e das psicopatologias decorrentes da precarização ou ausência de trabalho, quanto para a esfera coletiva, para abordar os sofrimentos sociais gerados pela exclusão social, degradação do cenário de vida, dominação e violência social, além de outros.

Renault (2008) afirma que existem diferentes sentidos para o termo sofrimento social. Ele estabelece uma estrutura para os diversos conteúdos que compõem o sofrimento. Assim, o sofrimento se desdobra através de uma estrutura que parte do sofrimento físico e do sofrimento psicológico. Já o sofrimento psicológico, por sua vez, é representado pelo sofrimento psíquico e psicossocial. E, finalizamdo esta representação estrutural, o sofrimento psicossocial se desdobra nos sofrimento ético e moral. Esta estrutura pode ser observada no diagrama 1, a seguir:

Diagrama 1: Sofrimento Psíquico e Psicossocial



Fonte: RENAULT (2008)

Em geral para Renault (2008) o termo sofrimento quer dizer o resultado de uma insatisfação, durável e insuportável, em função dos conflitos causados pela impossibilidade de se satisfazer as necessidades do ego físico, psíquico e social durante a nossa existência. Em outras palavras as necessidades ligadas ao corpo, o processo de estruturação de uma psiquê individual e o processo de individualização pela socialização, apesar de possuirem características diferentes, não podem ser reconhecidas e tratadas distintamente.

Renault (2008) diz que o sofrimento físico não é restrito ao sentido fisiológico, já que ele está concernido num corpo erotizado, social e culturalmente condicionado; e apto a suportar graus de dor, de privação e de violência variável. Todo sofrimento físico comporta também numerosos sofrimentos psicológicos que atuam sobre o corpo e sob a forma de somatizações. Para ele o que distingue o sofrimento psíquico do sofrimento físico é que nem sempre o sofrimento psíquico é acompanhado de uma sensibilidade corporal.

Renault (2008) ainda propõe uma divisão do sofrimento psicológico em sofrimento psíquico e sofrimento psicossocial. No sofrimento psíquico, à luz da teoria de Freud, estão concentradas as histórias que remontam à primeira infância, já no sofrimento psicossocial se reporta ao ego toda a identidade pessoal constituída durante a socialização do indivíduo. Renault (2008) dentro da ideia de ego psíquico, considera que não apenas os fantasmas, as identificações e defesas, pelas quais a psiquê individual é formada na primeira infância, como também a forma como esta psiquê reage aos eventos eróticos e sociais, conformam o ego psíquico. Por sofrimento psíquico entende-se então, os sofrimentos que remontam às tensões

do aparelho psíquico, sejam endógenos ou exógenos. São os conflitos do ego e do superego, os conflitos do princípio do prazer e do princípio da realidade, além dos conflitos dos impulsos; e ainda dos vetores do sofrimento psíquico que se apoiam na vulnerabilidade face ao mundo exterior.

Segundo Renault (2008), a expressão sofrimento psicossocial significa o resultado do contato do indivíduo com as experiências sociais diferentes ao conjunto de representações sociais e hábitos que governam a sua relação consigo mesmo. O sofrimento psicossocial por sua vez, pode ser distinto em sofrimento ético e sofrimento moral. O sofrimento ético constitui no rompimento das coordenadas e valores sociais a partir dos quais os indivíduos se defrontam com os seus projetos de existência. Já o sofrimento moral é aquele sofrimento que ocorre quando o indivíduo é conduzido a fazer algo que considera injusto ou indigno.

Citando as pesquisas de Michèle Salmona com trabalhadores rurais franceses na segunda metade do século vinte, Thiollent e Dorigon (2014) apontam estes estudos como precursores da vertente francesa da psicopatologia do trabalho. Para eles os estudos de Salmona contribuíram para permitir maior destaque às patologias psicossociais oriundas de processos de mudanças e desenvolvimento, que acarretam degradação das relações sociais, econômicas, familiares e psicológicas.

Segundo Thiollent e Dorigon (2014) estes estudos apontaram para as questões mais extremas das doenças psíquicas, culminando com situações de depressões e suicídios, no oeste da França, em função de uma estrutura familiar específica onde se caracterizava a diferença na relação entre casais, solidão e falta de esperança, com consequente marginalização e sofrimento pelo isolamento social.

Para Thiollent e Dorigon (2014), na pesquisa de Salmona, a solidão pode levar à ocorrência de patologias como a autodestruição, consumada pelo alcoolismo e suicídios. Identificou-se que os suicídios, em geral, têm maior ocorrência na base da sociedade, onde operários urbanos, e trabalhadores agrícolas tem pouca mobilidade social e geográfica. O prosseguimento nesta condição social pode acarretar decepção, ressentimento e frustração, assim a autodestruição torna-se uma opção desse quadro social e do desespero afetivo.

8.2 A neurose de classe

Para De Gaulejac (2014) os processos de desqualificação dos mais desprovidos e a internalização dos sentimentos de inferioridade naqueles que não representam a imagem de sucesso, são alimentados pelos processos de dominação entre grupos sociais e os seus mecanismos de reprodução. De Gaulejac (2014) classifica como doenças de excelência e doenças de exclusão. No primeiro caso temos o estresse e no segundo a vergonha, ambos porém sendo consequências entre os fenômenos sociais e suas repercussões psíquicas. A carcterística principal da neurose de classe está na relação sistêmica entre os conflitos sociais e psíquicos.

A neurose de classe segundo Gaulejac (2014) é produzida por três eixos que se interagem numa estrutura fechada: o registro social, que é caracterizado pelas contradições sociais de duplo pertencimento sobre a identidade do indivíduo; o registro familiar, que se manifesta pela vontade dos filhos por modelos de identificação diferentes da casa dos pais; e, o registro psicossexual que são provenientes dos desejos edípicos e as decorrentes culpas. O intrincamento destas contradições sobre um indivíduo representa um sistema fechado que tende a produzir uma estrutura neurótica tendenciosa à repetição, inibição e à culpa.

8.3 O que há de novo no sofrimento psíquico

Benasayag (2015) afirma que o sofrimento psíquico é um dos maiores sofrimentos contemporâneos. Segundo ele, na França, milhões de pessoas sobrevivem graças ao uso de psicotrópicos, antidepressivos, soníferos e ansiolíticos. O alcoolismo e o consumo de outras drogas atingem largamente as classes de agentes da bolsa de valores, altos executivos de empresas e artistas do *show business*, sem esquecer do efeito massivo de novos comportamentos provenientes das novas tecnologias, dos vídeo games aos filmes pornôs *on-line*, passando pelo apelo dos telefones celulares.

Benasayag (2015) aborda o sofrimento da solidão considerando que este sofrimento é um dos pontos básicos do sofrimento atual. Para ele uma solidão ontológica significa que uma pessoa pode estar junto de outras e sentir-se psiquicamente só. Estar relacionado e ligado, neste caso, significa estar em contato com as coisas profundas que estruturam o nosso ser e, por outro lado, a permanente busca pela nossa intersubjetividade, a todo preço, nos deixa na maior parte do tempo numa separação compartilhada.

Outra abordagem que Benasayag (2015) considera é o sofrimento causado pela permanente mudança. A flexibilização exigida do indivíduo implica numa frequente mutação da interioridade, que nega sempre qualquer fragilidade individual para se manter estável e aceito nas relações, mas se manifesta em sofrimentos múltiplos.

A medicalização da vida é um outro tipo de sofrimento contemporâneo tratado por Benasayag (2015). Para ele a doença neste caso está associada a uma norma social, na qual os indivíduos estão reputados a sofrer não apenas dos males patológicos que os rodeiam, mas também da não aceitação social desse mal como um elemento da vida. Ele explica que se uma pessoa, por exemplo, é obesa ou anorexa, cardíaca ou diabética é tratada como um desvio social, o que a leva a sofrer duplamente. Resumindo, é como se o sofrimento existencial estivesse colonizado pelo sofrimento patológico.

9. O corpus da pesquisa

Este capítulo é composto pela apresentação e justificativa do tipo de pesquisa realizada, dos sujeitos da pesquisa, do instrumento de coleta de dados e da análise dos resultados. Como já referido, a pesquisa teve abordagem qualitativa do tipo descritiva, através de pesquisa de campo, utilizando entrevistas em profundidade e seguindo roteiro semiestruturado, com enfoques analíticos baseados na análise de discurso do sujeito coletivo (DSC), conforme Lefèvre e Lefèvre (2005).

9.1 Uma pesquisa de natureza qualitativa e uma análise de discurso

Para Bauer e Gaskell (2002) a finalidade real da pesquisa qualitativa não é contar com opiniões ou pessoas, mas ao contrário, visa apresentar uma amostra do espectro dos pontos de vista e das diferentes representações sobre o assunto em questão.

Creswell (2010) classifica a pesquisa qualitativa como sendo aquela que tem a análise dos dados construída a partir das particularidades para os temas gerais. A pesquisa qualitativa adota um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema; possuem foco no significado individual e na importância da interpretação da complexidade de uma situação; aborda o objeto de estudo em profundidade e não pretende fazer grandes generalizações que extrapolem o grupo pesquisado.

Ainda segundo Creswell (2010) o processo de pesquisa qualitativa envolve as questões e os procedimentos que emergem - que são trazidos à tona pelos sujeitos de pesquisa; os dados são tipicamente coletados no ambiente dos informantes; as interpretações são feitas pelo pesquisador acerca do significado dos dados e o relatório final tem uma estrutura flexível (categorias emergentes).

Para Bauer e Gaskell (2002) existem características chave que atendem o cerne das diversas propostas de análise de discursos, tais (a) como a postura crítica com respeito ao conhecimento obtido aceito sem discussão e ceticismo; (b) o reconhecimento da relatividade e especificidade cultural e histórica de como lemos o mundo; (c) a convicção da construção social do conhecimento e (d) o compromisso de pesquisar a forma como os conhecimentos estão associados às ações e práticas.

9.2 A análise do discurso do sujeito coletivo (DSC)

Quando se procura saber o que uma quantidade de indivíduos pensa sobre determinado tema, obtêm-se normalmente como resposta um número variado de discursos individuais. Obviamente este número irá variar em função da amostra pesquisada. Segundo Lefèvre e Lefèvre (2005) discursos individuais são difíceis de serem tratados de uma forma que produza resultados coletivos. A solução técnica do discurso do coletivo, visa propiciar a apresentação da discursividade, como característica indissociável do pensamento coletivo, preservando-o em todas as fases da pesquisa, desde a elaboração das perguntas, da coleta de dados e da apresentação de resultados.

Para Lefèvre e Lefèvre (2005) quando se afirma que um indivíduo ou uma coletividade têm um pensamento específico sobre um determinado tema, em outras palavras é dito que eles professam ou utilizam vários discursos sobre este tema. É, portanto, necessário fazer perguntas abertas para um coletivo de pessoas que de alguma forma representem este conjunto e deixar que estes produzam livremente discursos. Consiste então esta metodologia em analisar o material coletado e extrair dos depoimentos, as ideias centrais e suas respectivas expressões-chave, compondo um ou vários discursos na primeira pessoa do singular.

As expressões-chave são partes, trechos literalmente transcritos do discurso que devem ser sublinhados ou marcados pelo autor da pesquisa. Eles revelam a essência do depoimento ou do conteúdo discursivo. E, ainda segundo Lefèvre e Lefèvre (2005) busca-se com as expressões-chave, o resgate da integralidade do discurso com as ideias centrais e ancoragens. Elas são consideradas a matéria prima do discurso do sujeito coletivo.

As ideias centrais descrevem de maneira mais sucinta as expressões-chave e ligam a fala dos entrevistados às categorias da pesquisa.

9.3 Sujeitos da Pesquisa

A escolha dos sujeitos da pesquisa deveu-se à necessidade de incluir indivíduos que possam, em função da sua própria experiência como empregados operacionais, participar de maneira a minimizar as interferências advindas das políticas, normas e estratégias da organização. Dessa forma, foram os escolhidos para participarem como sujeitos da pesquisa os empregados técnico-operacionais e o primeiro nível de supervisão fabril, que se caracterizam como executores e não como idealizadores ou colaboradores, por não estarem

ligados à concepção da organização do trabalho ou ao controle da operacionalização das políticas organizacionais.

Em 2002, foi formalizada a Classificação brasileira de Ocupações, CBO[1]; que serviu de referência neste trabalho de pesquisa. Tendo como base essa padronização, estão descritas a seguir as atividades que serão consideradas como sujeito de pesquisa:

- Técnicos de nível médio:

> Essas atividades consistem em desempenhar trabalhos técnicos relacionados com a aplicação dos conceitos e métodos em decorrentes à educação de nível médio. Este grande grupo compreende: Técnicos polivalentes; Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins; [...] das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins; Outros técnicos de nível médio. (Brasil, 2002).

- Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais:

> Concentram-se os trabalhadores de produção extrativa, da construção civil e da produção industrial de processos discretos, que mobilizam habilidades psicomotoras e mentais voltadas primordialmente à forma dos produtos; [...] além de trabalhos que demandam habilidades mentais de controle de variáveis físico-químicas de processos. (Brasil, 2002).

- Trabalhadores de reparação e manutenção:

> Compreendem as ocupações cujas atividades principais requerem, para seu desempenho, os conhecimentos e as atividades necessários para reparar e manter toda a sorte de bens e equipamentos, seja para uso pessoal, de instituições, empresas e do governo. (Brasil, 2002).

Foram entrevistados doze trabalhadores, aqui identificados como Sujeito 1 (S1), Sujeito 2 (S2) e assim sucessivamente, para que possamos preservar a identidade e o anonimato dos mesmos. A indicação dos sujeitos da pesquisa foi feita pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense, que fez as escolhas em função das disponibilidades ditadas pelo momento econômico e das relações sindicais, sendo que as entrevistas foram realizadas nas respectivas sedes do referido sindicato, nas cidades de Volta Redonda e Resende.

[1] A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) foi criada, sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego, para unificar utilização das classificações das ocupações entre os diversos organismos envolvidos com o tema no país.

Em função da forte dificuldade para se obter a indicação dos doze sujeitos da pesquisa pelo sindicato, assim como pela também rara ocupação de mulheres em postos técnico-operacionais em grandes indústrias, a pesquisa não apresenta nenhuma participante do sexo feminino. Dessa forma, abre-se uma oportunidade importante para futuros estudos comparativos, sobre a interpretação do sofrimento no trabalho através de trabalhadoras técnico-operacionais de grandes indústrias do sul fluminense.

Conforme demonstra o Quadro 1 abaixo, os sujeitos da pesquisa tinham entre trinta e nove a sessenta anos de idade, sendo que a média de idade dos entrevistados foi de quarenta e cinco anos. A média em anos de tempo de empresa foi de vinte e dois anos. E apenas dois dos participantes tinham o curso superior completo, três com o curso técnico e os demais com o segundo grau, sendo um apenas com o segundo grau incompleto. Quanto ao estado civil, apenas um trabalhador era separado e todos os demais casados. Apenas um deles não tinha filhos. Foram realizadas aproximadamente dez horas de entrevistas, sendo que a duração média de cada entrevista foi de cinquenta minutos.

Quadro 1: Perfil dos sujeitos entrevistados

Sujeitos da Pesquisa	Duração Entrevistas	Nº de filhos	Idade	Tempo de Empresa	Estado Civil	Função	Escolaridade	Empresa	Local
S1	00:59:03h	2	52	32	Casado	Líder Equipe	2º Grau	A	Sede do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense Volta Redonda
S2	00:56:47h	2	48	27	Separado	Eletricista	Técnico Eletricista		
S3	00:50:52h	3	54	23	Casado	Operador Máquina	2º Grau Incompleto		
S4	00:55:08h	2	52	16	Casado	Operador Máquina	Técnico Segurança		
S5	01:23:03h	4	42	14	Casado	Operador Máquina	2º Grau	B	
S6	01:27:36h	3	60	30	Casado	Operador Máquina	2º Grau	A	
S7	00:37:49h	3	54	39	Casado	ELetricista	Superior		
S8	01:14:15h	1	47	24	Casado	Operador Máquina	Técnico Informática		
S9	00:34:27h	4	49	18	Casado	Mecânico	2º Grau	C	Sede do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense Resende
S10	00:30:03h	2	54	20	Casado	Técnico Produção	2º Grau		
S11	00:40:42h	0	39	5	Casado	Metrologista	Superior		
S12	00:30:33h	2	39	20	Casado	Soldador	2º Grau		
Total	10:01:43h	28	538	268					
Média	00:50:01h	2,33	44,83	22,33					

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

9.4 A região geográfica da pesquisa

De acordo com o senso IBGE (2010) a população estimada na região Sul Fluminense é próxima de um milhão e quatrocentos mil habitantes, com um produto interno bruto que representa 17% da economia do estado do Rio de Janeiro, excluindo o PIB da capital do estado. A região é composta por 16 municípios e tem um IDH de 0,809, numa escala de 0 a 1, sendo que o do Brasil é de 0,730 e do Chile, que tem a melhor classificação na América do Sul, é de 0,822.

A proximidade entre os municípios, a facilidade de locomoção entre os mesmos, a presença das empresas fornecedoras de insumos e das prestadoras de serviços, favoreceram a instalação de indústrias de grande porte na região, que se tornou um dos mais importantes do Estado do Rio de Janeiro, que abriga a segunda economia dentre os estados do Brasil.

Portanto, está na importância da região, que possui uma condição socioeconômica privilegiada, com a instalação e operação de diversas grandes indústrias, com a aplicação em diversas funções de trabalhadores técnicos operacionais, a escolha para se realizar a pesquisa de campo. Espera-se que esse trabalho dê a partida para estudos comparativos mais profundos sobre o sofrimento no trabalho entre outras regiões do Brasil que tenham a mesma semelhança.

9.5 Sobre as indústrias que tiveram trabalhadores entrevistados

Conforme citado anteriormente, o trabalho de pesquisa realizou-se com trabalhadores de grandes empresas industriais, localizadas no sul do estado do Rio de janeiro, com características de organização da produção e dimensões organizacionais que se assemelham. As empresas que tiveram trabalhadores entrevistados, visando à preservação dos aspectos éticos da pesquisa, serão aqui identificadas tão somente como Empresa A, Empresa B e Empresa C.

9.6 Instrumento de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada através de uma pesquisa de campo no período de outubro a novembro de 2016. Teve como objetivo de compreender o entendimento sobre o sofrimento no trabalho na interpretação de trabalhadores que participam diretamente do processo operacional em grandes organizações industriais do sul fluminense. Como já

observado anteriormente no referencial teórico, a pesquisa se processou à luz conceitual das clínicas do trabalho, privilegiadas aqui pela psicodinâmica do trabalho e pela clínica da atividade, tendo como categoria a priori as patologias do trabalho.

Foram realizadas entrevistas em profundidade como método de coleta e utilizado um roteiro semiestruturado como instrumento, sendo realizadas transcrições das mesmas. Durante as entrevistas foram tomados cuidados especiais requeridos, como o respeito ao universo cultural e dos valores dos entrevistados, com perguntas formuladas e reformuladas de forma direta e clara.

9.7 As categorias da pesquisa

No Quadro 2 estão apresentadas as categorias a priori identificadas, assim como a composição das grandes linhas de conteúdo da pesquisa. Estas categorias estão associadas às patologias especificadas no referencial teórico pelas duas principais clínicas do trabalho: a psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours e a clínica da atividade de Yves Clot.

Quadro 2: Categorias a priori

CATEGORIAS A PRIORI	JUSTIFICATIVA SOBRE A CATEGORIA
A patologia da sobrecarga do trabalho.	O domínio, a exploração máxima da força de trabalho e a substituição do livre arbítrio do indivíduo pela ordenação explícita do empregador. (Bendassolli e Soboll 2011)
	A impotência para agir pode se tornar emergente quando o empregado percebe ser insuportável a sua carga de trabalho. (Lhuilier 2006)
	A ansiedade oriunda da degradação do organismo em função do risco que é submetido pelas condições de trabalho. (Dejours 2015)
A patologia da atividade impedida e da Solidão.	Impedimento ou privação do indivíduo do seu poder de agir ou pela sua submissão à extinção em si da atividade, os fracassos advindos da atividade impedida. (Clot 2001)
	As relações de trabalho são cada vez mais competitivas e destroem processos de cooperação e relações de confiança e solidariedade que protegiam psiquicamente as pessoas. (Barreto 2014)
	A mobilização do trabalhador depende do processo contribuição e retribuição... Ou seja, a falta de retribuição desmobiliza a subjetivação dos trabalhadores e não contribui para a transformação do sofrimento em prazer no trabalho. (Lima 2013).
	Trazer o trabalhador à tona pelo reconhecimento, a inteligência e o saber fazer é uma forma de vencer o obstáculo da invisibilidade do seu trabalho. (Lima, 2013)

	O sofrimento criativo é quando a organização do trabalho prescrito tem seus impedimentos superados pela engenhosidade do trabalhador. Tal situação contribui tanto para o desenvolvimento da organização do trabalho quanto para a realização pessoal. (Moraes 2013)
	O sofrimento patogênico é gerado quando o sujeito não encontra meios de negociar com a organização do trabalho a inclusão de seus conteúdos subjetivos, vivenciando o fracasso e o sofrimento do não saber fazer, colocando em risco a sua identidade. (Moraes 2013)
	O coletivo de trabalho tem como papel fundamental tratar, através de acordo e regras, a divergência entre a coordenação prescrita, exercida pela hierarquia; e a cooperação, oriunda dos trabalhadores, minimizando as relações de dominação do trabalho. (Lima 2013)
	O poder de agir aqui colocado é o poder sobre o "uso de si" mesmo (Schwartz, 1992), o poder sobre a atividade ou sobre o domínio de meios e fins; e o poder sobre a atividade dos outros. Lhuillier (2006a) observa ainda que o poder que resiste ao real leva o sujeito a enfrentar de forma criativa as frustrações, restrições e indeterminações das formas de atividade.
	Medo de perder o emprego e não se aposentar. A visão de exaltação do trabalho na sociedade capitalista traz no ideal das pessoas uma valorização moral que desqualifica quem não se encontra engajado nesse contexto. (Forrester 1997)
A patologia dos maus tratos e da violência.	A violência é a manifestação da monopolização do uso da coerção real ou imaginária, explícita ou sutil, que visam subjugar o trabalhador à lógica da organização produtiva, numa relação totalmente assimétrica e ainda protegida por um discurso coletivo para dissimular a sua prática. (Faria, 2013)
	Distúrbios e mal estar no trabalho gerados pelo abandono dos indivíduos às formas abusivas de poder, sem que os mesmos possam articular respostas formatadas, ficando assim entregues aos seus recursos pessoais, sem qualquer tipo de interferência reguladora coletiva, recebendo várias formas de assédio moral. (Lhuilier, 2006)

Fonte: Elaboração própria

9.8 O roteiro semiestruturado

No Quadro 3, temos o roteiro semiestruturado que foi utilizado como orientação para a realização das entrevistas, composto pelas categorias definidas a priori.

Quadro 3: Roteiro semiestruturado

CATEGORIAS IDENTIFICADAS	TIPOS DE VARIÁVEIS	ROTEIRO SEMI-ESTRUTURADO

A patologia da sobrecarga do trabalho.	Elucidação do regime de trabalho	Fale sobre a quantidade média de horas trabalhadas por dia, o quanto sua jornada de trabalho interfere no seu estado emocional/psíquico e são compatíveis com a sua vida pessoal/familiar.
	Avaliação	Considera adequado o ritmo, a duração, a complexidade, o esforço e o prazo que o seu trabalho lhe exige? Comente.
	Avaliação	Como você avalia a disponibilidade de recursos pela empresa para a realização do seu trabalho?
A patologia da atividade impedida e da solidão.	Percepção	Como você interpreta a sua autonomia nas atividades que realiza? Você se sente útil na sua atividade?
	Queixa	Cite exemplos de situações de trabalho onde suas ideias foram aplicadas ou rejeitadas.
	Obter informação	Cite as últimas ações de reconhecimento pelo trabalho realizado por parte da empresa, hierarquia ou pares.
		Como os trabalhadores se organizam coletivamente como agentes reguladores em relação à gestão industrial?
		Como você contorna os procedimentos prescritos pela empresa para realizar o seu trabalho? É permitido que você interfira na forma de fazer?
	Queixa	Quais são os medos e sofrimentos que o seu trabalho lhe impõem?
A patologia dos maus tratos e da violência do assédio moral.	Obter informação	Existe alguma forma de violência sobre as pessoas no seu trabalho? Exemplifique.
	Queixa	Quando você expressa determinadas ideias (políticas, religiosas, etc.) pode por em risco a sua carreira/trabalho? Comente a respeito.
	Percepção	Existe uma preocupação com o bem estar dos empregados em geral? Como você percebe isso?

Fonte: Elaboração própria

9.9 Questões éticas

O anonimato dos participantes e a autorização para a sua participação obedeceram à resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, conforme APÊNDICE A - Termo de

Consentimento Livre e Esclarecido, TCLE, aplicado e acordado entre pesquisador e os sujeitos da pesquisa. Cada entrevistado, portanto, leu e assinou o seu de acordo conforme TCLE registrado no apêndice.

10. Apresentação e análise dos resultados da pesquisa

Neste capítulo se encontrará a apresentação e a análise dos resultados da pesquisa, alinhados às categoria a priori, bem como, serão incorporados a esta apresentação as categorias emergentes decorrentes do trabalho de campo. Ao final de cada questão relativa à uma categoria será apresentada a análise dos resultados.

O conteúdo sobre a interpretação do sofrimento no trabalho, produzido pela pesquisa, está sob os moldes e tem como categorias as patologias associadas ao trabalho aqui descritas: a patologia da sobrecarga do trabalho, a patologia da solidão e da atividade impedida; e a patologia dos maus tratos e da violência causada pelo assédio moral, seguindo quadro apresentado contemplando as categorias a priori.

Para Dejours (2015) é importante desabrigar o sofrimento no que ele oferece de empobrecimento ao trabalhador, ou seja, a anulação dos seus comportamentos livres. Sendo um projeto que requer cuidados especiais em função da não identificação do tema como algo real e incidente, este tipo de pesquisa e estudo, esclarece que o sofrimento dos trabalhadores é muitas vezes desconhecido fora dos muros das fábricas, bem como, pelos próprios operários focados que estão em seus esforços para garantirem a produção segundo Dejours (2015).

Buscou-se tratar e identificar na apresentação dos resultados a manifestação dos pressupostos compartilhados das clínicas do trabalho. Ou seja, conforme abordam Bendassoli e Sobol (2011): o poder de agir dos sujeitos no trabalho, o sujeito como agente do seu prório ato no trabalho através da ação sobre o imprevisto; e finalizando, o que certifica a própria razão de ser das clínicas do trabalho que é a vulnerabilização do indivíduo e dos fracionamentos dos coletivos de trabalho.

A apresentação dos resultados atendeu a metodologia de análise do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), exposta anteriormente nessa dissertação. Dessa forma as categorias a priori, caracterizadas pelas psicopatologias do trabalho, terão seus resultados apresentados e analisados após cada pergunta da entrevista em profundidade alinhada à respectiva categoria.

10.1 Resultados da patologia da sobrecarga no trabalho

A categoria patologia da sobrecarga no trabalho terá seus resultados e análises apresentadas pelas questões inseridas nos quadros de número 4 até o quadro de número 6.

Quadro 4: Fale sobre a quantidade média de horas trabalhadas por dia e o quanto sua jornada de trabalho interfere no seu estado emocional/psíquico.

IDEIA CENTRAL O domínio, a exploração máxima da força de trabalho e a substituição do livre arbítrio do indivíduo pela ordenação explícita do empregador. (Bendassolli e Soboll 2011)	
EXPRESSÕES–CHAVE	SUJEITO
Porque as vezes eles mesmos fazem a programação, que se um navio atrasou ou se um cliente por algum motivo deixou de receber depois precisa com urgência. Nós é que temos que se virar pra entregar. E somos cobrados de toda forma, qualidade, as coisas todas que a empresa cobra que tem que entregar o produto. Aí que começa...***Mas muito das vezes eu me pego em casa, ou num banho ou fazendo as minhas necessidades ou ao deitar pensando no problema da empresa. Pensando no serviço lá dentro, naquilo que eu fiz entendeu?! E naquilo que eu vou ter que fazer, porque eu já sei que não terminou. Quando eu voltar amanhã vai estar lá.*** Na realidade eu não sei como que vai estar, porque as vezes a gente chega para trabalhar, com toda essa pressão, que eu digo assim, com toda essa responsabilidade de ter que fazer. ***E ainda pega um equipamento quebrado, com problema. A culpa não é sua do equipamento ter quebrado.*** Até ali está tudo bem, a culpa não é sua. Eles esquecem da falha do equipamento e já passa a cobrar entendeu? Como se você que não tivesse sendo responsável bastante, competente para poder fazer. Começam a cobrar, cobrar, cobrar, falar...	Sujeito 1
No meu caso hoje está me trazendo insônia. Eu tenho lutado com uma insônia mais ou menos uns seis, oito anos. Agora, nós estamos sendo obrigado a usar protetor de ouvido, para abafar o ruído, até então ninguém usava nada. Eu já perdi boa parte da minha audição. Boa parte mesmo. ***E, hoje em dia eu estou lutando com uma insônia…Já tentei tratar com a medicina convencional. Mas, aqueles remédios são problemáticos.***	Sujeito 6
Certa vez eu estava trabalhando em uma área que estava com um problema muito grande de bay-off e foi uma carga muito grande, sobretudo com o trabalho de mecânico e uma coisa que me aconteceu, muito interessante, que eu não esqueço disso, ***que eu chegava em casa, tomava um banho e, na hora de dormir, parecia que meu corpo continuava trabalhando, eu sentia, parecia que umas ferramentas [faz o barulho de ferramentas batendo]. Aí eu acordava, e estava pensando: "caramba, eu dormi pensando naquele trabalho que eu tenho que fazer amanhã". Dormi pensando naquela quantidade excessiva de retrabalho que vamos ter nos caminhões.*** Então, isso de noite me afetava. E minha esposa chegou a dizer para mim: "engraçado, você está virando a noite inteira na cama, você bate com as pernas, você se move". Aí quando foi diminuindo a carga de trabalho no setor, automaticamente isso desapareceu da minha vida, graças a deus.	Sujeito 9
Mas também nessas seis horas tem aquele calor que você pega, por causa do gás. Interfere nesse sentido aí. ***Calor e gás ao mesmo tempo nesse horário***.	Sujeito 2

Conforme o mercado foi estreitando, as empresas adotaram medidas favoráveis a ela e que, na verdade, venha causar impacto no trabalhador, não só na questão psicológica dele como também na família. Tirando, digamos assim, a possibilidade de lazer. Quando o mercado começou a se estreitar o que a empresa fez? Ela aumentou a carga horária para oito horas, sendo que a partir de então você ainda faz duas horas extras, vai para dez horas trabalhadas. ***Uma máquina que trabalhava com 15 homens, seis foram embora, está trabalhando com nove. Outra máquina que trabalhava com nove, hoje trabalha com quatro. Então, além da carga horária ter aumentado, diminuiu o quadro de funcionários então o trabalho dobrou.***	Sujeito 5
É um horário bastante complicado sim. Em relação a você acordar, sair, que a gente sai quase três horas da manhã, que você tem que acordar...	Sujeito 12
IDEIA CENTRAL Redução da jornada de trabalho de oito para seis horas com corte horas extras. (minimização da sobrecarga de trabalho)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Seis horas por dia. ***Quer dizer meu esforço no trabalho é de seis horas trabalhadas. E tem aqueles minutinhos de um lanche lá, são quinze minutos de lanche.*** Então, a carga horária como eu te falei é puxada, são seis horas trabalhadas. Você chegou, ou lancha antes ou no meio.	Sujeito 2
O tempo não, o tempo de trabalho é tranquilo. Ultimamente agora eles estão fazendo seis horas lá. Você podia fazer até, se eu não me engano três horas a mais ou quatro horas mais. Três horas a mais, três horas a mais só. Aí o líder tinha que ficar no seu lugar pra você poder ir embora. E o que eles faziam ultimamente, eles não te pagavam aquilo, você tinha que compensar as horas.	Sujeito 3
Não, hoje não temos hora extra. Hora extra já fizemos. Até dois mil e treze tinha muita hora extra, mas de dois mil e treze pra cá diminui bem, até acabar. Olha eu posso te dizer que hoje nessa crise do país. Está até devagar demais. Já foi bem mais agressiva. Eu já cheguei a ficar doze horas direto dentro da empresa. Sendo um turno de seis horas e eu ficava doze. Eu fazia o meu e mais um outro companheiro.	Sujeito 4
Estão cortadas horas extras. Estão cortadas***. A gente faz turno de seis horas e com a crise que veio ano passado, tiraram uma máquina da gente, eram três máquinas, agora são duas e mesmo assim está dando para levar o serviço e não está tendo sobrecarga não.*** Fica tranquilo lá, dá pra dar uma paradinha para a gente beber uma água, ninguém pressiona entendeu? Nosso serviço… A própria supervisão nossa, fala para não correr, que é um equipamento móvel, não é cara? É perigoso, não para de uma hora para outra, muita gente transitando dentro da usina, carros, veículos...	Sujeito 8
Hoje na companhia não existe um banco de horas e nem um acordo com o sindicato. O que existe é liberação do supervisor com relação a horas pendentes. Você negocia com seu supervisor essas horas. ***Para mim a jornada, é uma jornada que me atende e não me estressa de forma alguma.***	Sujeito 10
Então, no momento não existe hora extra. Até devido a questão do mercado, essa baixa, mas já aconteceu de nós estarmos, um tempo aí com hora extra aí e tudo. ***Mas hoje em dia não, na atualidade não, é só a carga horária mesmo normal de trabalho.*** Em média oito horas. ***Não, eu tenho como normal, inclusive tem o período do almoço, que é de uma hora, e durante esse período do trabalho também a gente tem liberdade, se quiser tomar uma água, um café, a gente tem essa flexibilidade.***	Sujeito 11

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Em razão da crise econômica, que impacta fortemente os resultados das indústrias, várias medidas foram tomadas para a redução de custos. Relevância se deu a redução de jornada de trabalho e ao corte de custos com horas extras. Não se pode desprezar, portanto, o aspecto situacional de uma exposição reduzida e diferente da habitual no contexto da sobrecarga de trabalho no cenário da pesquisa.

Como podemos observar nas respostas dos sujeitos da pesquisa sobre a quantidade de horas trabalhadas e o regime de jornada de trabalho (turnos ininterruptos ou horário administrativo), predominam a insatisfação e o desconforto para com o corte, pelas empresas, da possibilidade de se fazer horas extras, tema que trataremos à frente como uma das categorias emergentes. Outras considerações relevantes versam sobre o horário noturno de trabalho e com as consequências da sobrejornada em função da redução do quadro de trabalhadores.

Verifica-se a influência determinante da organização do trabalho, que reduz postos e aumenta ritmos para se cobrir a falta de efetivos em função da redução de custos estabelecida pelas organizações, conforme reforça o Sujeito 5. Como consequência se apresenta o sofrimento tanto na forma física quanto psíquica, tais como insônia, perda de audição a incapacidade, por estresse, de se desvincular do trabalho após a sua jornada, conforme os depoimentos dos Sujeitos 9, 6, 5, 2 e 1.

Há de se registrar a fala do Sujeito 11 que coloca como concessão da organização o seu direito de descanso, previsto em lei, afirmando que pode até beber agua e tomar café em períodos extra almoço.

Nas observações dos entrevistados nesse quadro percebe-se, em praticamente todos os depoimentos, a centralidade do trabalho absorvendo a vida dos trabalhadores de uma forma plena. O comprometimento da vida pessoal e familiar em função do trabalho, seja pelo regime de jornada ou pela carga, é assumido como um discurso único pela maioria dos entrevistados.

Conforme Lhuiller (2006) o conflito entre a potência e a impotência do trabalhador perante às suas cargas de atividades, faz com que o mesmo não respeite os seus próprios limites, dessa forma a submissão prossegue como uma rotina que leva a consequências físicas e psíquicas, conforme os relatos acima.

Há de se ressaltar aqui o desrespeito com a vida das pessoas extra trabalho, com as imprevistas e contínuas convocações para o cumprimentro de horas extras sem o devido planejamento, que suporta Faria (2013) como sendo a violência institucionalizada nas organizações, inclusive através de práticas gerenciais. Para Motta (1979) o cenário de controle social se faz presente nas organizações fazendo com que os trabalhadores naturalizem os controles impostos pela organização.

Lhuiller (2006) apresenta a derivação da centralidade do trabalho através de consequências ligadas ao vínculo social dos trabalhadores. Afirma também que as transformações ocorridas no âmbito do trabalho, tais como a flexibilização, a terceirização e o enxugamento do quadro de efetivos geram insegurança nos trabalhadores. Fazem com que se sintam como os responsáveis por algo que eles não podem garantir, ou seja, a permanência no mercado de trabalho.

Ainda segundo Lhuiller (2006) essa incerteza, derivada da nova organização do trabalho, compromete projetos pessoais e familiares impactando o cotidiano, fragilizando e gerando mal estar no trabalhador.

Quadro 5: Considera adequados o ritmo, a duração, a complexidade, o esforço e o prazo que o seu trabalho lhe exige? Comente.

IDEIA CENTRAL A impotência para agir pode se tornar emergente quando o empregado percebe ser insuportável a sua carga de trabalho. (Lhuilier 2006)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Então isso aí que deixa a gente bastante apreensivo as vezes. ***E aquela cobrança, e a outra área também tem a parte dela que tem que entregar. Aí fica cobrando da gente, além da minha chefia tem as outras áreas que também dependem de armazenar na minha área. A gente sai com a cabeça a mil, "bombando" mesmo.*** O que a empresa produz no final de linha é o que nós temos pra receber, eles estão produzindo a todo vapor. Eu tenho que embarcar porque senão eu não tenho área pra armazenar. E nem sempre a empresa dispõe de vendas pra mim poder tirar. Então quando não sai e eu só estou recebendo, eu só estou enchendo. E aquilo ali causa completamente um desconforto.	Sujeito 1
E o serviço é puxado devido a parte perigosa, parte elétrica, é muito perigoso. Alta tensão, baixa e média. Eu trabalho com as três. As condições de trabalho que arrebentam. As condições que botam pra pegar. Agora o tempo de gás e o tempo de calor aí... São seis horas de trabalho e umas quatro horas de calor. Entendeu? Isso é as nossas condições de trabalho. A hora eu tiro de letra, agora né. Agora que são seis horas. (sobre o prazo) ... É, meu serviço é o seguinte, produção. Isso aqui parou, isso aqui é uma máquina, parou eu tenho que botar ela pra rodar. Tem essa máquina, tem essa, tem essas três máquinas na mesma linha. Aí essa aqui parou. Eu vou dar um jeito de encostar ela, vai entrar com essa, aí eu vou trabalhar nessa. Aí se eu demorar muito vem ajuda. Ajuda do próprio companheiro que é responsável pela máquina. Não é ajuda espontânea do chefe não. Do próprio inspetor, de bom coração, ele vai lá ajudar.	Sujeito 2

Mas no meu serviço lá por exemplo, faltou operador não pode abandonar. Ou o líder fica no seu lugar ou você prorroga. Eu sou operador laminador, o painel está lá na cabine alta e a chapa passava lá na hora. ***São sete cabines que eu tinha que tomar conta. Aquilo ali afetava mais emocionalmente porque tinha que estar ligado. Ligado o tempo todo. Cada carreta que eu pegasse eu tinha que está na mão o resultado. Porque se sobrar demais você tem que saber se tem que puxar. Se você cochilar ali um abraço, sucata e...*** É, lá eles tem uma produção pra atingir. Aí você tinha que fazer o possível dentro do seu turno, pra chegar no final do mês atingir a produção que eles queriam. Aí mudava. Cada mês uma tonelada diferente. Daí vai ficando só negativo. Eles vão contando aquele negócio durante o mês, vai contando aí chega lá no final do mês, deu tanto, ficou faltando tanto. Fica com a produção atrasada.	Sujeito 3
Mas devido também a um corte que teve em janeiro aqui na empresa. Aí você acaba tendo que fazer o que o outro que foi demitido fazia. Cobrir aquela falta. Então você não chega a ficar tão ocioso por causa disso. Senão ficaria mais ocioso. (Preocupação com acidente) Não é tão frequente, mas a gente passa por isso sim. Porque o produto que a gente carrega, que a gente trabalha é muito pesado, nem sempre tem trabalhador lá em baixo. Apesar da gente ter rota a seguir que não é muito boa. Não te dá total segurança essa rota, sempre tem uma coisa ou outra. Então preocupa sim, porque se você errar se o equipamento falhar pode te custar a vida.	Sujeito 4
Só para você ter uma ideia, uns rapazes foram lá para poder medir a intensidade da calor e não aguentaram ficar lá. Eles colocaram o aparelho e falaram: "não, vamos deixar o aparelho aí, que nós não estamos aguentando ficar aqui não", e saíram, só para você ter uma ideia. São da segurança do trabalho, é. Eu trabalho na pá, trabalho na limpeza, o pó, o calor, o ruído e a atenção. Porque um erro seu você mata no mínimo seis pessoas. E é tudo rápido, tudo fração de segundo, você não pode errar. Se uma ponte estiver abastecendo o basquete e você subir a máquina, o basquete vai bater na panela, aquela panela vai jogar no chão e ali mata no mínimo cinco ou seis pessoas. Aí eu digo para o senhor, tempos atrás quando o mercado estava bom e era outra administração o que ela fazia, ela pegava o colaborador, você ia para uma máquina daquela, trabalhava uma hora, ali você fazia aquela uma hora e tocava o "relho". Quando dava uma hora, outro colega chegava, você ia para uma sala de descanso, tomava uma água, recuperava. Aí tomava uma água, ficava um pouco na refrigeração, dava o seu período fazendo o revezamento. Com isso, nós tínhamos um baixo índice de acidente, uma satisfação melhor do trabalhador e uma qualidade muito melhor e uma cadência melhor. Mas, a empresa, para poder cortar custos, hoje o trabalhador entra ali e só vai sair dali a hora que encerrar a produção.	Sujeito 5
Na locomotiva já está começando a ficar meio abafado de trabalhar, você vai ali, vai para lá, pula aqui, pula ali. ***E é um serviço estressante, ele é estressante. Você não faz força, ele não é pesado. Eu trabalho sentado, lá é muito quente na cabine da locomotiva que elas não são ergonômicas.*** Mas é estressante, porque você tem muita interferência de pessoas, de veículos, aquilo não para de uma vez, de uma hora para outra.	Sujeito 6
É, a gente fica sim um pouco estressado, porque a gente pegar e fazer uma função, a gente costuma fazer duas ou três. Então, falta de mão de obra, não é? A gente vai muito, assim, no caso, na minha situação, é o cansaço físico mesmo. A gente começa a sentir dores, começa a sentir… Que a gente chega em casa, às vezes não serve mais para nada a não ser descansar e aí pelo horário que a gente acorda, acaba por ir trabalhar. Então fica bastante cansativo. Olha é difícil, é estressante também, porque o seguinte, você mexe… Você trabalha muito com as vistas, praticamente, com as mãos e com as vistas. Então, você força muito. Você trabalha com a máscara, tem todos os equipamentos de segurança. ***Mas não deixa de você se desgastar. A vista costuma queimar, entra uma faísca de fogo, ainda pega na gente e acaba queimando. Mas é como aquele negócio, a gente precisa prover o pão de cada dia, a gente acaba superando.***	Sujeito 12
Por exemplo, como a gente faz turno, quando a gente está no horário administrativo ai já rola um pouquinho de estresse, por causa da movimentação, quando é um feriado, um sábado ou domingo, o pessoal da administração não trabalha, o pessoal do dia não está. Então, é mais tranquilo. O zero hora, o seis à meia noite, mas a atenção continua redobrada, a gente tem que cumprir os padrões mesmo nesses horários que não seja do dia, entendeu? ***Porque quando o serviço não sai direito, como eles querem, a outra área, então fica dando aquelas picuinhas. Mas a cobrança é… na minha área e como na outra área, é grande.***	Sujeito 8

Alguns reclamam de não conseguir tirar essas horas naqueles dias que eles necessitam na realidade, não é? ***De repente você troca um sábado por algum outro dia, só que a reclamação é que se você tem a necessidade de um dia da semana, às vezes você não consegue esse dia.***	Sujeito 10
IDEIA CENTRAL Diminuição da sobrecarga de trabalho com redução da jornada em função da crise.	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Esse crise afetou muito, o trabalhador trabalha de segunda a quinta, não é? A sexta feira não trabalha. Eu posso dizer para você, quase com certeza, que hoje não tem. ***O ambiente de trabalho está muito bom. Porque realmente nós estamos em uma crise e aquela produção em alta mesmo de produzir em massa, hoje nós não temos.*** Então nós não temos uma crise no setor, de trabalho em massa, de sobrecarga física para os trabalhadores.	Sujeito 9
IDEIA CENTRAL Naturalização do trabalhador pela demanda de trabalho que lhe é imposta.	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Assim, particularmente eu tenho uma visão de que esse período de quatro horas, quatro horas é um período que está dentro do suportável, nada de muito… Até questão psicológica, não vejo nenhum tipo de agravante, não. ***Olha, é claro que toda responsabilidade demanda alguns requisitos. Então, a gente procura, não só dentro da empresa, mas ter uma vida saudável, não é? Então, eu acho isso muito importante, alimentação, sono, é um conjunto, não é somente dentro desse horário da empresa.*** Mas eu acho que o horário pós a empresa também contribui muito para o rendimento e atenção.	Sujeito 11

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Evidencia-se no quadro 5 a pressão inserida através da patologia na sobrecarga do trabalho, derivada da complexidade das funções exercidas, conforme depoimentos dos Sujeitos 4, 3, 2 e 1; ou pela redução de efetivo, por decisão exclusiva da organização do trabalho, voltando à tona o tema através da fala do Sujeito 12.

A exposição ao risco e às precárias condições de trabalho são reforçadas na fala do Sujeito 5, quando este diz que os próprios profissionais do setor de segurança, pelo forte calor, não suportam permanecer dentro da sua área de trabalho.

Na fala do Sujeito 11 podemos identificar uma obediência justificada e validada socialmente, quando o mesmo assume para si a responsabilidade de ter uma vida saudável para se dedicar ao trabalho.

Para Dejours (2015) a exposição da integridade física aos riscos em alguns postos de trabalho são inerentes da atividade, estabelecidos pela organização do trabalho e independendem da vontade dos trabalhadores.

Conforme Dejours (2006) o trabalhador replica o discurso que le absorve da instituição. Um discurso viril, totalizante e dominador, que faz com que o trabalhador se veja como o principal responsável por estar bem fisicamente para dedicar-se ao trabalho.

Para De Gaulejac (2014) espera-se do *manager*, pelas organizações, que ele atue em situações contraditórias, ele deve ser autônomo num mundo coercitivo para obter das suas equipes a submissão às violências psíquicas e a uma mobilização interna intensa das pessoas.

Quadro 6: Como você avalia a disponibilidade de recursos pela empresa para a realização do seu trabalho?

IDEIA CENTRAL A ansiedade oriunda da degradação do organismo em função do risco que é submetido pelas condições de trabalho. (Dejours 2015)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Com a nova política dessa empresa de tudo ter que ficar cortando, cortando, cortando, então deixa-se de ter manutenção. O que nós temos não é ruim porém não tem manutenção, então quebra muito. Aí isso aí dificulta o nosso trabalho. E eles tiram os recursos que nós tínhamos. Tiraram bastante pra economizar. Tem como você fazer mas você não tem o recurso. Porque tá travado lá no orçamento. Tinha tudo. Aí começa a cortar manutenção... aí começa os acidentes aí. Teve mais um agora a médica acabou de receber o telefonema. Então quer dizer isso tudo é pressão em cima do peão direto, toda hora, toda hora. Não tem pessoal pra fazer manutenção. Tem que sair daqui pra lá, daqui pra lá. Eles acabam fazendo isso. A gente fica até com medo, eles entregam o equipamento pra gente e fica cuidado aí, testa bastante primeiro, não vai direto pegando e fazendo não.	Sujeito 1
Por exemplo vamos colocar a minha parte que eu trabalho, é parte elétrica. Essa lâmpada queimou, não tem uma lâmpada para trocar, quebrou um parafuso, não tem um parafuso pra trocar. ***É isso que está pegando. Água? Você tem que trazer a canequinha de casa. Tá entendendo? Água tem, mas tem que trazer a canequinha. O copo não tem. Aí você vê as condições de trabalho está difícil. Não tem recurso, não tem uma lâmpada. O pessoal da área cuida bem. Mas a empresa é uma descuidada. Não tem condições pra cuidar.*** Tanto é que pessoal em si está se esforça demais, mas infelizmente o pessoal da empresa não deixa. Tudo é custo, custo, custo...Não pode comprar... Antigamente vinha água no galão. Não tem uma lâmpada, não tem um parafuso... É isso aí que está arrebentando. Os gerentes, os supervisores, alguns, não é todos, muitos querem ajudar, muitos.	Sujeito 2
A manutenção eu considero até boa, até boa. Mas tem áreas que são críticas. A única reclamação que eu tenho é essa aí. ***As vezes tem os pontos fundamentais da empresa que não podem parar e se eles estiverem arrumando o nosso equipamento de trabalho, eu trabalho com equipamento, se ele der uma quebra e o mecânico ou o eletricista estiver arrumando. Se essa outra área vital parar eu tenho que deixar o nosso pra lá. É a única coisa que atrapalha é isso aí. E também os equipamentos são bem antigos, bem antigos. Mas está atendendo até que bem.*** Graças a Deus ali nós não tivemos acidentes. Pelo menos na área que eu trabalho não teve acidente.	Sujeito 4
Agora, em termos de ferramentas, as ferramentas geralmente são ferramentas brutas que nós mesmos criamos para poder facilitar o nosso trabalho. ***A gente vai e cria ali uma marreta, a gente cria lá uma alavanca, a gente vai vendo a necessidade e nós mesmos…A gente mesmo cria essas ferramentas para a gente trabalhar. Não tem, assim, um padrão. Esse, eu acho, que é o maior pecado que ela tem, é não padronizar as ferramentas.*** Porque se ela padronizasse as ferramentas, ela ia oferecer para a gente algo com uma qualidade melhor. E, muitas das vezes a gente trabalha com ferramentas inapropriadas. Mas, é o que a gente tem para trabalhar.	Sujeito 5

Eu penso que a manutenção que eles dão aos equipamentos não é adequada. Justamente por essa situação que eu te falei. É um equipamento poderoso, de uma força colossal, deveria ser melhor cuidado e não é. As vezes você leva meses… Tem um livro, uma parte diária que você preenche, discriminando o que está precisando: "Ah, a tomada ali está precisando de um espelho e tal". E aquilo ali fica ali meses, ela vai para a revisão mensal, você frisa aquilo, comunica com o líder, fala: "olha, pede para dar uma olhada aqui no painel dela aqui, no termômetro, no indicador de temperatura do motor do lado oeste está oscilando muito a temperatura, o motor está desprotegido, se ele atingir uma alta temperatura, você pode destruir um motor que custa 400, 500 mil reais"...	Sujeito 6
Então, a válvula que estourou lá e que matou quatro, foi questão de manutenção. A questão de você não aplicar os recursos necessários para se fazer uma manutenção adequada, ele gera condição insegura, ele gera facilitação de acidente. E o perigo que está isso aí? Como é que está a falta de manutenção? Qual a responsabilidade que tem aqui? Não sei… Aí você vai vendo. ***Você vê tubulação de gás vazando, você vê grade quebrando, você vê um monte de problemas, tudo deteriorado, não tem uma pintura nessa estrutura, tudo oxidado, você vê que quando você vai pintar você tem que dar uma lixada, tem é que trocar. Então, a empresa está se deteriorando, essa deterioração incorre em risco. Em risco para os próprios funcionários, como risco para a população.***	Sujeito 7
A manutenção está um pouco precária, a manutenção de tudo. Desde a nossa área lá que a oficina de locomotiva, entendeu? ***Acho que podia ter um pouquinho mais de investimento na manutenção.***	Sujeito 8
Não, ela disponibiliza sim. Os equipamentos como a forma de trabalhar. Mas eu achava o seguinte, que deveria ter, para que não houvesse tanto esforço físico e desgaste, ***poderia ter um quadro maior de gente que aí a gente trabalhava menos.***	Sujeito 12
IDEIA CENTRAL Recursos adequados e investimento na formação dos trabalhadores. (Caracterizada a diferença de investimentos em recursos por parte das montadoras em relação as demais empresas que participaram da pesquisa).	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Sim, temos todos os recursos ali, inclusive eu fiz SENAI pela Empresa C, pagou SENAI para mim, curso de especialização em mecânica, eu recebi da empresa. Carteira de motorista para você dirigir lá, é um recurso que você tem que ter lá, pagaram a carteira D para mim, a Empresa C pagou isso daí. A assistência técnica de engenharia, toda essa parte graças a Deus é muito bem assistida na empresa.	Sujeito 9
Então, hoje a companhia – pelo menos no meu setor – os recursos são bem, nós somos bem atendidos. Com relação ao nosso trabalho, não falta nada para executar o nosso serviço.	Sujeito 10
Então, na minha área, que é uma área de tecnologia, é uma área bem atualizada. Inclusive, tem se buscado novos recursos, inclusive para a questão de controle da qualidade, não é? Porém, vista a questão do mercado, não foi aprovado. ***Mas a gente é bem atualizado, inclusive essa área de metrologia é referência, esse ano vai ter o Segundo Simpósio de Metrologia, é o momento onde se reúnem as tecnologias mais avançadas.*** Ano passado teve e foi um sucesso e esse ano acredito que também vai ser. Mas assim, estamos andando…	Sujeito 11

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Fica claro nas narrativas dos entrevistados a diferença de recursos e condições de trabalho fornecidas pelas indústrias montadoras e as demais. As montadoras além de disponibilizarem melhores recursos materiais, produzem também um discurso de convencimento e de identidade institucional muito mais aceito e difundido pela própria fala dos entrevistados.

A precariedade do trabalho é identificada pelos trabalhadores na disponibilização de recursos insuficientes, sucateados ou não fornecidos.

Nas narrativas da grande maioria dos trabalhadores, com ênfase nas palavras dos Sujeitos 7, 6, 2 e 1, desenha-se um quadro de sucateamento de máquinas e equipamentos, evidenciada por eles pela ausência de manutenção. Tal cenário coloca em risco os trabalhadores e potencializa a probabilidade de ocorrência de acidentes.

É importante citar o posicionamento dos Sujeitos de pesquisa 11, 10 e 9 que por exercerem trabalhos mais técnicos, especializados e menos musculares, em montadoras, consideram satisfatórios os recursos colocados à disposição pelas respectivas organizações.

Para Dejours et al. (2014) várias formas de expressões diretas de sofrimento podem ser percebidas nas relações de trabalho, tais como o trabalhado realizado em condições de insalubridade ou periculosidade.

Dejours (2015) diz que o risco de acidentes de trabalho é quase sempre coletivo. Isso significa que um acidente pode envolver um grande número de trabalhadores. Ainda afirma que ,mesmo se um risco vier a ser tratado pela organização do trabalho, por medidas e regras de segurança, na maioria das vezes o é de forma incompleta ou por desconhecimento ou por ausência de investimento. Assim sendo, os riscos residuais acabam sendo assumidos individualmente pelos trabalhadores potencializando o medo no trabalho.

De Gaulejac e Mercier (2012) citam as elites técnicas que vivem e são vistas num mundo a parte, sendo pouco sensíveis às dificuldades encontradas pelos trabalhadores mais operacionais. Importante observar que os sujeitos com melhor posicionamento hierárquico, mesmo estando na delimitação prevista para a pesquisa, mantiveram uma narrativa mais favorável às organizações de um modo geral.

De Gaulejac e Mercier (2012) abordam algumas origens do mal estar no trabalho citando a pressão, a intensificação e a cultura de urgência. É a caracterização da cultura do fazer mais com menos sem os investimentos mínimos da organização.

10.2 Resultados da patologia da atividade impedida e da solidão

As categorias citadas acima, terão seus resultados e análises apresentadas pelas questões inseridas nos quadros de número 7 até o quadro de número 12.

Quadro 7: Como você interpreta a sua autonomia nas atividades que realiza? Você se sente útil na sua atividade?

IDEIACENTRAL O sofrimento criativo é quando a organização do trabalho prescrito tem seus impedimentos superados pela engenhosidade do trabalhador. Tal situação contribui tanto para o desenvolvimento da organização do trabalho quanto para a realização pessoal. (Moraes 2013)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Sim, me sinto útil. ***Então eu procuro sempre passar tudo que eu sei, tudo que eu conheço para os meus liderados, as pessoas que trabalham comigo. A gente chama de colaboradores. Eu acho mais importante eles terem o conhecimento porque ele vai me ajudar.*** Não adianta eu querer ser o "bambambam" mas tudo que ele ter que me procurar pra poder resolver. Então ali mesmo ele já sabe, ele mesmo já resolve.	Sujeito 1
Tenho determinadas ordens e prioridades. Eu tenho que fazer porque as vezes você está efetuando um carregamento e chega um outro veículo que se torna prioridade, aí você passa via rádio, ou até mesmo chama para te passar o serviço e informar. ***Mas dentro disso a gente tem também a nossa maneira de trabalhar. Eles não interferem muito nisso não. Passou a prioridade, você executa o seu trabalho, você vê a melhor forma. A forma que vai ser mais viável, não tem muita... Tem um procedimento.*** Tem a carga. Vamos colocar que chegou dez caminhões pra gente carregar, aí dentro daquilo ali a gente foi procurar otimizar, fazer da mehor forma possível, fazer mais rápido possível, menos sinistro possível, e assim a gente executa.	Sujeito 4
[...]Quando você passar o material, não era só passar e ir embora. Você tinha que dar a espessura do material, a largura, temperatura de governamento, acabamento, entendeu?! Tem que estar tudo dentro da faixa. Se sair um trocinho aqui pra fora... Aí tem um outro inspetor ali na frente que dizia. Tem um gráfico que pega tudo lá no gráfico. ***Eu me sentia. Eu me sentia porque igual ao que eu te falei, o pessoal dava aquele valor porque comigo dava menos problema. As vezes material muito difícil gostava, tem um lá que acompanhava material, gostava que eu estava naquele horário pra poder passar. Aí eu me sentia.***	Sujeito 3
IDEIA CENTRAL Autonomia restrita ao prescrito nos manuais de segurança.	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Por exemplo, se eu achar que aquela locomotiva não tem condição de trabalho, eu tenho autonomia para falar: "nessa aqui eu não trabalho, isso aqui está parado". Mesmo que seja uma área de produção, eu falo: "eu estou parando a locomotiva aqui agora, e eu não saio do lugar". ***Eu tenho autonomia de falar que não vou e ninguém, nem o meu gerente pode me fazer assumir o comando da máquina. Se ele quiser delegar alguém que faça, se o cara quiser assumir para fazer uma graça, vamos dizer assim, problema dele. Desde que eu esteja calçado naquilo que eu estou falando.*** Tecnicamente, como conhecedor da locomotiva, do que está se passando com ela. O freio, por exemplo, para mim é o básico.	Sujeito 6
Na minha área a gente briga muito sobre segurança, não é? ***Então, cada maquinista relata as anomalias. Então, a gente tem a autonomia de relatar. Se algum caminhão passou em frente com o sinal ligado e estava vermelho para ele. A gente relata, anota o número da placa, o nome da empresa, da firma. E a gente tem bastante autonomia sim, sobre segurança principalmente, que o nosso carro chefe lá é segurança.*** Então, a nossa autonomia lá de segurança, para a gente relatar as anomalias, cumprir os procedimentos. Sinto útil, já treinei, fui padrinho de vários maquinistas que hoje estão na locomotiva, graças a deus, poder ajudar os novatos.	Sujeito 8
IDEIA CENTRAL Criação de regras, manuais e modelos de gestão no trabalho, que enfraquecem as funções coletivas e levam o indivíduo a ser gerido individualmente. (Bendassolli e Sobol 2011)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Não, autonomia nenhuma. Se eu quiser alguma coisa ali eu tenho que passar para o meu chefe. Além daquilo. Ah tira esse copo daqui e bota aqui. Se eu tirar esse copo e colocar pra cá, eu tenho que falar pra ele. Eu não coloquei lá não, não deu pra botar lá. Autonomia nenhuma, nem como diretor. Eu sou diretor do sindicato. Nem como diretor eu tenho. Nem aqui nem nada. A verdade é essa. Sinto. Eu sinto porque eu sei o profissional que eu sou.	Sujeito 2

Hoje os operadores já não tem mais essa autonomia. Hoje é assim, se saiu bom o serviço, saiu uma produção excelente, palmas para o supervisor. Se saiu ruim o trabalho, saiu um refugo, o operador é ruim. Você entendeu? Então, hoje ficou com o operador a responsabilidade do refugo e o benefício de uma produção boa é do supervisor. Mas, na verdade, o operador hoje não tem mais aquele domínio do computador para poder regular. Foi tirado isso dele. Colocaram senha para ele não poder mexer mais. Então, a demora… Ter passado para a mão do supervisor, é mais teórico, técnico, bacana. Mas para que as coisas funcionassem, ele deveria ficar naquele local de trabalho acompanhando a equipe, os pontos da equipe, vendo o que poderia ser melhorado. Aí até ele chegar para corrigir aquela incidência, a empresa, no caso, já levou um prejuízo muito grande. Aí chega na reunião: "Seu operador não viu isso?". A culpa cai todinha no coitado do operador, sendo que quando saiu o primeiro tubo ele já catou o rádio, já ligou e já avisou.	Sujeito 5
Cada trabalho que você faz ali, você coloca seu carimbo na frente do seu trabalho. O meu era M43, tem M16, M17... Então, você retrabalhou ali, fez aquele trabalho, tem o seu carimbo na frente. Só que antes, você tem um curso. Você tem um preparo junto aos trabalhadores, toda uma orientação***. Então, a gente tem toda a autonomia para realizar um trabalho. E se aquele trabalho estiver acima das minhas capacidades, eu tenho que chamar a assistência técnica, tem o pessoal que são os próprios fabricantes, não é? Então, há toda a assistência técnica dentro da Empresa C.*** (Sobre sentir-se útil)...Sim, eu me sinto útil no dia a dia, graça a deus. Não levando em consideração o que as pessoas pensam.	Sujeito 9
Olha, é difícil, você não tem essa liberdade para fazer isso. Para tomar essa decisão dentro das normas que a companhia tem. Eu me sinto útil, o meu trabalho… Bom, desde quando eu entrei na companhia eu passei por vários setores da companhia. Continuo no setor de manufatura e o trabalho que eu faço eu acho que é um trabalho importante e eu gosto do trabalho que eu faço.	Sujeito 10
Sim. Eu me sinto útil. Me sinto útil, me sinto importante na área e importante no efeito, com o resultado para a empresa. ***Dependendo de uma informação, dependendo de uma análise, pode-se tomar outros cursos, não é? Então, o trabalho nosso ele é e sempre foi muito bem visto pela empresa também. A área é muito boa.***	Sujeito 11
Não, meu serviço é o padrão…Sim, tenho essa convicção que sou útil sim. Pelo tempo que eu já exerço lá dentro, não é? Então, eu acho que já vai para quase vinte anos, então eu tenho certeza que se não tivesse alguma serventia acredito que já tinham me mandado embora.	Sujeito 12

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Nas narrativas de alguns dos sujeitos da pesquisa fica evidenciado o fato de reconhecerem possuir autonomia nas suas atividades, interferindo na prescrição do trabalho. Fica também evidente, pelas declarações dos Sujeitos 6 e 8, a responsabilização dos trabalhadores pela segurança no trabalho, sendo outorgada a paralização dos equipamentos aos mesmos na constatação de uma condição insegura. Percebe-se claramente na fala desses trabalhadores o sentimento de utilidade dos mesmos em relação às suas respectivas atividades.

Contudo, comentou-se também sobre a existência de manuais e regras estabelecidas que orientam o como fazer. Nesses casos a autonomia que possuem se enquadra nos limites das regras pré-estabelecidas. Percebe-se, pela exposição das narrativas, que a subjetividade não está presente na prescrição das atividades e sim no modo como executam suas tarefas.

Os Sujeitos 10, 5, 4 e 2 deixam em suas narrativas frustrações claras por não possuírem autonomia na realização de suas atividades. Há de se ponderar aqui o fato de que, mesmo afetados pela baixa concessão de autonomia por parte da organização do trabalho, os

sujeitos da pesquisa declaram se sentirem úteis nas suas atividades. O Sujeito 5 também apresenta na sua fala uma questão sobre o comportamento de supervisão, que será tratada na categoria emergente sobre o tema gerencialismo.

Lhuillier (2006a) observa que o poder que resiste ao real leva o sujeito a enfrentar de forma criativa as frustrações, restrições e indeterminações das formas de atividade.

Bendassolli e Soboll (2011) explicam que a elaboração de manuais e normas enfraquecem as funções coletivas e fazem com que os trabalhadores sejam geridos individualmente e se distanciem das suas atividades.

Segundo Dejours et al. (2014) a castração do desejo espontâneo do trabalhador pela organização do trabalho, substitui o livre arbítrio do indivíduo pela injunção do empregador é a contradição fundamental que leva à imposição da carga psíquica ao trabalhador.

Clot (2001) afirma que privar o sujeito do seu poder de agir, significa impedir que o mesmo possa ser reconhecido por si próprio e pelos outros, criando um vazio de significado social.

Quadro 8: Cite exemplos de situações de trabalho onde suas ideias foram aplicadas ou rejeitadas.

IDEIA CENTRAL Impedimento ou privação do indivíduo do seu poder de agir ou pela sua submissão à extinção em si da atividade, os fracassos advindos da atividade impedida. (Clot 2001)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Eu tive uma ideia que não foi implementada. Passei lá para a coordenação, passei pra todo mundo. Aí falaram que eu tinha que fazer uma pesquisa de mercado, ir a três lojas, fazer uma pesquisa de mercado. Ver qual o melhor preço, pra depois fazer um teste pra ver se ia funcionar. Quer dizer, me deram tudo pra me desanimar. Eu vou sair da minha casa pra ficar fazendo pesquisa de mercado pra empresa pra depois chegar lá e falar assim, essa não prestou não. Eu vou ter que tirar dinheiro do meu bolso pra comprar o que eu queria fazer pra poder chegar lá e fazer? Aí também não tocaram mais no assunto. ***Ia ser uma grande economia. Com certeza vai aparecer alguém, que isso acontece. Depois de você dar a ideia vai aparecer um bonitão lá dizendo que foi a ideia dele.***	Sujeito 1
Aí eu tive uma ideia, pega uma plaquinha e enfia o ferrinho aqui. Entre uma calha e outra e coloca uma chapinha. Aí essa chapinha vai estar acima do material. Tem a correia que roda. Fica rodando. E se entupir não vai cair material. Aí a plaquinha vai descer, vai tocar no sensor e vai vibrar o vibrador. Aí o operador não precisa descer. Aí eu dei a ideia. Ah não vai valer, não vai valer, não vai valer. ***Dois, três anos depois fizeram. Não fez ali, pra mostrar que não foi ideia deles, dos outros. Aí tá lá, até hoje. Não fez na hora mas dois anos fez pra falar que a ideia foi dele.***	Sujeito 2
Eu já tive ideias e passei para o antigo gerente, ele me perguntou. Eu tive ideia, dei ideia pra ele, não fui avisado. ***E atualmente agora estou sendo penalizado porque eu falei algo e eles não gostaram. E dei a minha ideia e não usaram também, novamente.***	Sujeito 4

Teve uma vez um projeto lá do setor de limpeza e eu dei uma ideia de fazer uma modificação lá que seria muito boa, viável para os funcionários. Mas eles falaram que ia para projetos, e nisso perdeu um grande tempo e não vi resultado***. E depois de muito tempo eu vi o projeto ser desenvolvido e eu não fui nomeado…Perdeu a autoria.***	Sujeito 12
Eles criam padrões operacionais e não vem me consultar como maquinista, não consultam meu manobreiro como, também, coadjuvante da operação, que ele também é um operador. Eles pegam pessoal de escritório, da parte burocrática do departamento para fazer…Engenheiros de organização… A única coisa que eu dei uma opinião lá que funcionou, que eu citei foi uma mudança de padrão lá de você ter que desmontar aquele engate de acoplamento de vagão, aquilo tem uma mandíbula que abre e fecha, aquela porcaria pesa brincando – é ferro maciço – uns 20, 25 quilos. E o padrão original dizia que você tinha que soltar aquilo, desmontar aquilo – você faz isso sozinho, sozinho, raras vezes você pede ajuda ao maquinista. Na mão, é manual, é primitivo. Você solta os pinos, tira o pino central que mantém ela presa ao resto do engate, ela é móvel. Aí dizia que você tinha que pegá-la e por no chão. Eu falei: "cara, qual a necessidade da pessoa pegar um peso desse e arriar ele no chão, com carinho? Isso é ferro bruto". Eu disse: "tira o pino, fica afastado, puxa ela assim e, naturalmente, ela vai cair no chão". ***Para que você vai curvar sua coluna com um peso daquele? Já basta o que você vai fazer para pegar e trazer ele de volta. Você ainda vai ter que arriar? Porque não deslocar ele lateralmente para ele cair no chão? Aí aceitaram essa opinião minha. E hoje em dia é assim que faz. Mas foi só.***	Sujeito 6
IDEIA CENTRAL O sofrimento criativo é quando a organização do trabalho prescrito tem seus impedimentos superados pela engenhosidade do trabalhador. Tal situação contribui tanto para o desenvolvimento da organização do trabalho quanto para a realização pessoal. (Moraes 2013)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Há um desnível dentro do forno. Então, eu sugeri na época, para poder bater uma topografia, suspender um pouco aqui a cabeça do forno, assim. Ao invés dos dentes rolarem o tubo, os dentes empurravam o tubo. Então, o tubo não tinha como rolar para o pente cair, porque ele estava empurrando. ***Isso aí nós conseguimos eliminar da empresa uma perda muito alta em relação ao refugo por entortar dentro do tubo, isso aí nós conseguimos.***	Sujeito 5
Foi desperdício de calço. Calço de madeira, que você tem que calçar o vagão, não é? E eu falei com meu líder na época que agora está prestes a pegar essa vaga de supervisor, que era muito desperdício de calço. Que o manobreiro sai com vinte calços da máquina e calçava aquilo ali…É, e ficava no chão, não pegava o do chão, pegava o da máquina e aquele do chão continuava. E o meio ambiente, não é? E colocou isso aí, agora cada manobreiro só pode sair com sete calços na máquina por cada turno. ***Foi uma ideia minha que ele acatou e está dando certo. E a economia de calço foi para a metade.***	Sujeito 8
Então, tem muitas ideias lá que são prescritas mesmo, uma pessoa que tem uma ideia boa, ele vai, coloca na geração de ideia e manda para cima. Tem trabalhador lá que é campeão de ideias. Eu, por exemplo, nunca escrevi uma ideia. A gente conversava com os trabalhadores, não é? Tinha muito retrabalho para ser feito, que a minha área é mais de retrabalho.	Sujeito 9

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Na análise das narrativas podemos perceber situações diferenciadas em termos de experiências com a implantação de ideias dos trabalhadores nas suas atividades.

Nas narrativas dos Sujeitos 9, 8, 7 e 5 ficam claras as ideias fornecidas, acatadas e aplicadas pelas organizações, sendo que até mesmo se tornaram prescrições pela organização do trabalho, podendo atribuir importância real à sua esfera de trabalho.

Nas demais narrativas encontramos desde a menção de sabotagens por parte da organização e perda de autoria de ideias apresentadas, até a desconsideração plena da iniciativa do trabalhador.

Segundo Clot (1995) a exigência das organizações para que os trabalhadores assumam a resoponsabilidade pelo seu trabalho, quando no máximo podem interferir no modo como executam suas tarefas e não sobre os objetivos que se esperam, não permite o desenvolvimento do senso de ação. O senso de ação se concretiza quando o trabalhador pode julgar e recriar além dos objetivos prescritos.

Para a clínica da atividade (Bendassolli e Soboll 2011) o sofrimento do trabalho vem de uma atividade impedida. Nesse caso entende-se por atividade aquilo que se faz ou se deixa de fazer, ou seja, os fracassos advindos da atividade impedida.

Para Carreteiro (2014) explica que a patologia da atividade impedida pode ser causada pela privação do indivíduo do seu poder de agir ou pela sua submissão à extinção em si da atividade.

Quadro 9: Cite as últimas ações de reconhecimento pelo trabalho realizado por parte da empresa, hierarquia ou pares.

IDEIA CENTRAL A mobilização do trabalhador depende do processo contribuição e retribuição... Ou seja, a falta de retribuição desmobiliza a subjetivação dos trabalhadores e não contribui para a transformação do sofrimento em prazer no trabalho. (Lima 2013)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Teve que ter reconhecimento de supervisores que me conheciam bem para poder pedir por mim. Não assim que a empresa reconheceu. Chegou até eu fazer prova, depois da prova a secretária do gerente falou que eu passei e ele falou pra mim que eu não passei na ocasião. Ela falou corre atrás que você tem direito. Só que é o seguinte você vai que ele é obrigado a te colocar no aguardo, mas em compensação a primeira demissão que tiver ele vai colocar o seu nome. Entendeu? ***Todo mês agora, outubro, novembro tem uma parcela de cinco por cento, que você merece. Dar cinco por cento, acho que eu nunca mereci porque eu nunca ganhei. Só que a gente tem conhecimento de alguns, dois funcionários terem recebido quase todo ano. Todo ano ele recebe, mas vai ver ele é parente de não sei quem, então.***	Sujeito 1
É isso aí. Eu sei que eu sou assim. Eu sei que eu sou bom nisso. Eu sei que arrumo. Sei que eu dou resultado. Não importa que você me elogia ou não. Importa que o que eu sei como se trata. Eu tenho uma ação assim, depois de vinte anos de empresa ela me deu uma plaquinha. Mesmo assim: toma essa plaquinha aí. Só isso. Não teve uma ação, teve uma festa, nada disso. Existe essa festinha de vinte, trinta, quarenta anos. Mas por enquanto eu não participei de nenhuma. Entendeu? Eu já estou com vinte e sete e ninguém me chamou pra nada. Só me deu uma plaquinha quando eu tinha vinte anos. Olha vinte anos de empresa e tal, essas coisas aí. Só isso, mais nada. Hoje em dia tá difícil reconhecer o trabalhador.	Sujeito 2
Rapaz no momento eu não me lembro não. Fato assim é mais por parte de serviço mesmo. Por parte de gostar do que está fazendo. Não, era só assim no carinho, no reconhecimento deles também. A gente chega lá (ele) brinca com você. Passou um monte de chefe as vezes. A gente trabalha trinta e poucos anos dentro da empresa. Tem vários chefes. Esse por último agora o caboclo é excelente. Mas é um cara também se fizer errado e tiver que mandar embora. Ele manda. Aí não tem aquela de passar a mão na cabeça.	Sujeito 3

Não, na verdade não. O brasileiro é muito mal reconhecido. Eu acho que eu não sinto reconhecido não. Nem pela equipe e nem pela hierarquia. Bem poderia...conforme eu falei no início que eu vinha a dezeseis anos numa determinada função que eu ocupo hoje e estava numa determinada letra... Porque nós somos divididos por letras, letra a, b, c, d, e; e essas letras cada um faz um horário, uma pessoa rende a outra é uma linha de revezamento. Se eu tivesse pelo menos sido reconhecido numa linha de revezamento, simplesmente reconhecido. ***Se eu não me engano eu sou o terceiro mais antigo lá, na função entre todas as letras. E agora chega outro lá e já passou a frente. Eu não vejo nenhuma qualidade superior a minha nos outros que passaram.***	Sujeito 4
Havia esse plano de carreira dentro da empresa. Hoje a empresa diz o seguinte: "quanto mais barato for a mão de obra, maior o lucro da empresa". O senhor está aqui hoje fazendo esse trabalho sobre dez mil, se ela conseguir um que achar que dá para fazer o trabalho e ganhar dois mil, dois mil e quinhentos, ela vai fazer. Ela não quer saber da sua prática, do seu conhecimento, da sua experiência. Ela quer economizar. Hoje nós já não temos aquela gerência de equipe, aquele supervisor de equipe que fica observando os trabalhadores e fica observando as aptidões de cada um deles. Porque tem situação que o cara está em uma função e não está desenvolvendo e você tira ele dali, coloca em outra, e na outra ele desenvolve. ***Então, nós não temos mais esse tipo de supervisor. Aquele supervisor que fica ali: "poxa, aquela pessoa está se esforçando. O cara não chega atrasado, é um cara bom, ele se esforça. Ele sempre está ajudando o amigo, é um trabalho de equipe, a equipe é boa". O cara está preocupado com o salário dele e com os benefícios dele.*** Tem situação lá que o supervisor não sabe nem o salário da sua equipe.	Sujeito 5
Não tem nada. Ele acha que te dando um capacete de cor diferente, ele está te promovendo. O seu salário fica o mesmo. E ele acha que você tem que se orgulhar porque você foi promovido a um cargo de chefia. Que você foi reconhecido. Mas em termos de reconhecimento, dali para dentro, sua família, não foi nada. Essa é a concepção dele, esse cara não é um empresário, ele é um especulador, ele é um especulador de bolsa de valores. Essa é a verdade. Ele não tem alma de empresário. Por mais carrasco que seja o empresário, ele geralmente reconhece os profissionais dele. Ele não tem isso.	Sujeito 6
Geralmente final de ano, era feito o reconhecimento, assim vai embora todo mundo para a casa, descansar, fica vinte dias em casa, e eu ficava dentro da empresa, por não ter família na época, então eu falava: "ah, vou ficar em casa, prefiro ir trabalhar". Então eu ia. Fui parabenizado uma ou duas vezes. ***O meu chefe disse: "você é um dos caras que mais desempenha lá dentro", mas o reconhecimento que eu achava que poderia ter eu não tive. Eu tive assim, só me parabenizaram, "olha você é um cara que...", mas eu acho que deveria ter um incentivo melhor, para isso ocorrer.***	Sujeito 12
IDEIA CENTRAL Trazer o trabalhador à tona pelo reconhecimento, a inteligência e o saber fazer é uma forma de vencer o obstáculo da invisibilidade do seu trabalho. (Lima, 2013)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Então, o que acontece na empresa hoje é o programa de participação de lucros e resultados, PLR, participação dos lucros e resultados aí mudou para PPR, participação no programa de resultados.	Sujeito 7
Sim, tenho. Tenho sim, porque eu ganhei uma viagem para o Paraná. ***Foi um hotel de cinco estrelas, com a minha esposa, e prêmio lá na usina.***	Sujeito 8
A gente tem reconhecimento por tempo de trabalho… São políticas da empresa. Alguma premiação pelo que eu faço, acho que nunca teve. Que eu me lembre não. Eu acho que a gente tem que trabalhar, fazer bem feito, somos remunerados para isso. Eu acho que isso para mim basta.	Sujeito 10
O reconhecimento… A fábrica tem alguns programas também, inclusive tem gerações de ideias, quando você tem uma ideia que aquilo vai agregar valor para a empresa, de alguma forma, ela participa de um concurso e aquela melhor ideia é premiada. Inclusive há um jantar, um negócio bem elaborado. Esse ano eu não sei como ficou, mas assim eu já participei, a minha área concorreu, nós ganhamos, foi até na questão do Simpósio de Metrologia que foi uma novidade na região e tivemos a oportunidade de ter um jantar especial com todo o grupo, não é? Inclusive teve até música ao vivo…	Sujeito 11

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Nas narrativas dos Sujeitos 2 e 3 nessa questão, evidencia-se claramente o posicionamento da teoria da clínica da atividade sobre o reconhecimento no trabalho. Quando o trabalhador diz: “É isso aí. Eu sei que eu sou assim. Eu sei que eu sou bom nisso. Eu sei que arrumo. Sei que eu dou resultado. Não importa se você me elogia ou não. Importa que o que eu sei como se trata”[...], ou então diz “Rapaz no momento eu não me lembro não. Fato assim é mais por parte de serviço mesmo. Por parte de gostar do que está fazendo[...]”; eles demonstram claramente que não dependem de um reconhecimento do coletivo público. Uma das principais diferenças entre as clínicas da psicodinâmica do trabalho e da atividade gira em torno do reconhecimento.

Sobre as demais narrativas pode-se observar que existe uma significativa frustração na fala dos sujeitos ao admitirem a não existência de reconhecimento, o reconhecimento tardio ou o não eficaz, pela grande maioria.

Os sujeitos que atuam em função de maior complexidade técnica e se posicionam melhor hierarquicamente, percebem as políticas de reconhecimento das organizações, além de terem nas suas falas demonstrado maior identidade para com as organizações em que trabalham (Sujeitos 11, 10 e 8).

Para Clot (2006) o reconhecimento advém do autoreconhecimento do sujeito ao realizar a sua atividade, demonstrando que a subjetivação em relação ao seu trabalho está intimamente incorporada pelo trabalhador. Para Clot (2006) o real do trabalho é a constatação do indivíduo daquilo que ele pode atribuir de importante às suas atividades.

Honneth (2013) afirma que o indivíduo aprende a aceitar-se como membro competente de seu ambiente social, quanto maior for a sua internalização da relação de reconhecimento pelos grupos sociais que pertence.

Para Lima (2013) o reconhecimento no trabalho é fundamental para desenvolver no trabalhador a centralidade da intersubjetividade e as relações com o coletivo de trabalho. O reconhecimento é a forma simbólica de retribuição ao sujeito que trabalha, que entrega sua subjetividade e inteligência.

Quadro 10: Como os trabalhadores se organizam coletivamente como agentes reguladores em relação à gestão industrial? (cooperação, autonomia, estratégias de defesa coletivas)

IDEIA CENTRAL O coletivo de trabalho tem como papel fundamental tratar, através de acordo e regras, a divergência entre a coordenação prescrita, exercida pela hierarquia; e a cooperação, oriunda dos trabalhadores, minimizando as relações de dominação do trabalho. (Lima 2013)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Olha na verdade mesmo não tem não. Não tem não. ***Porque há essa vontade, mas há em contra partida o medo. O peão não quer se expor de forma alguma, de jeito nenhum. Você vê, nem em acidente o peão se expõe. Se ele se machucar, for um arranhãozinho a toa... Ele fica quieto. Ele prefere ficar no prejuízo do que ter que falar alguma coisa. Prova disso é o acordo coletivo.*** Todo mundo fala, fala, mas na hora que você chama pra falar todo mundo....entendeu?! Se esconde, tem medo. Aí vem essa....diz que contratou muita gente, mandou muita gente embora. Quer dizer ele fez uma limpa né.	Sujeito 1
Agora você tem outra pergunta boa. Olha só os cabeças, o homem de base, que é o eletricista, o operador, o mecânico, eles são amigos. Mas levou pra cima do chefe não é mais, não tem essa intimidade. Não tem. Leva. Leva, é o que eu estou te falando, leva tudo. Mas morre ali. Levou. Ah tá, pode deixar que eu vou ver isso. Não, existe esse receio. Mas depende pra quem você vai levar***. Porque aqui está o chefão geral, aqui está o meu chefe. Aí eu passo pra ele e ele tem medo de chegar no chefe geral. Ele tem medo. Aí você fica mal com esse chefe aqui. Se bobear você é demitido por ele.*** Tá entendendo? Aí eles pensam na hierarquia. Aí eles pensam. Fora disso não tem essa***. Se passar por cima desse aqui pra chegar naquele ali, você pode fazer. Você consegue, em um minuto você consegue. Mas vai te dar um trabalho depois aí. Ou a demissão ou o próximo é você. Qualquer coisa ele joga você na furada.***	Sujeito 2
Depende do que, do motivo da coisa. Dependendo do troço o cara fica ancioso em chegar. Reclamar de alguma coisa. Eu tenho um problema de coluna, isso aí me ajudou muito a estourar minha coluna. Aí ficou naquele pé de guerra essa cadeira não é boa, estragou lá e não colocaram a cadeira do mesmo tipo. Colocaram uma cadeira desse tipo aí. Ficar lá sentado seis horas, seis horas eu não digo, se você tirar meia hora de lanche. Mas incomoda o troço você ficar... Aí foi pedido. Pede um, pede outro, pede um, pede outro. ***Aí você começa a pedir demais e o cara eu não vou pedir mais não, eu já pedi. Eu pedi e não atenderam até hoje. Aí fica aquele medo de pedir de novo. Se ficar falando demais e o caboclo ficar pô esse cara tá enchendo falando esse negócio.***	Sujeito 3
Eu acho que é medo. Medo. Medo de perder o emprego. Mobilização de jeito nenhum, muito difícil. Se não me falha a memória de dois mil e sete, dois mil e oito, tivemos uma greve e eu fiquei sabendo de funcionários que até pularam a grade para poder trabalhar. Furando a greve. Caso de quebrar a perna... Não. Aconteceu isso aí. Entra por aqui, entra por ali. Na hora de trabalhar normal você não pode fazer nada. Não pode nem registrar o ponto. Porque eles tem vários setores de serviço de ponto, não pode nem registra em outro. Se ele souber já quer te penalizar.	Sujeito 4
Vou dizer para você, eu sou bem conhecido dentro da empresa porque eu sou esse cara que bato de frente em relação ao benefício para o trabalhador, mas as coisas dentro de uma empresa hoje, ela não é mais como era a décadas atrás. ***O trabalhador tem medo de perder o emprego, e quando você lida também com trabalhador com a média de idade acima de 40 anos, 40 e 50 anos, o medo dobra. Porque aquele trabalhador sabe que se ele perder aquele trabalho, aquele emprego, vai ser difícil ele se recolocar novamente no mercado de trabalho. Então, há um medo muito forte. E, por sua vez, a chefia, os gestores sabendo desse medo se aproveitam disso.*** Mas, respondendo a pergunta do senhor, nos bastidores todos chegam e comentam da insatisfação e é grande a insatisfação. Mas, ninguém se expõem, tem medo de se expor, de falar o que pensa ou até mesmo se indignar com a falta de respeito, por medo de perder o seu trabalho.	Sujeito 5

Isso não é muito comum***. As pessoas tem muito receio, muito receio. Por exemplo em atitudes, em momentos como a campanha salarial. As pessoas querem reivindicar coisas mas não tem coragem de se indispor. Mesmo o sindicato, está na frente… Muito medo. As pessoas tem muito medo.*** Aqui ainda tem um resquício muito grande a época em que isso aqui era comandado por militares e tudo mais. Ainda existe esse resquício aqui dentro, ainda existe. Até pela própria gerência da empresa, chefia da empresa. Existe um certo autoritarismo aí dentro: "você sabe com quem você está falando?" Ainda tem isso aí. … Já houve casos que o cara foi até demitido.	Sujeito 6
Não. Muito difícil, até porque a nossa constituição do país diz que o representante legal de cada categoria é o sindicato dos metalúrgicos, não é? É lei isso aí. ***Mas os trabalhadores, por lei também, eles podem fazer uma reivindicação, eles podem fazer, mas eu não vejo essa força nos trabalhadores não. Nessa região do Sul Fluminense não. Se fizer… Já fizeram, inclusive, tentamos fazer uma vez e o homem falou assim: "se continuar vou mandar embora".*** Já aconteceu. Inclusive eu reuni o pessoal lá e falei: "o homem falou que se fizer isso mais uma vez, vai mandar embora".	Sujeito 9
Como eu te explico… Eu acho que ele é muito apadrinhador, vamos dizer assim. Apesar de ter um relacionamento bom com todos, ele é um grupo que é mais fechado. As preferências. ***O grupo das preferências. Eu não acho isso justo com o time todo. Entendeu? Eu acho que se você tem um time de dez pessoas e você colocar debaixo de você cinco, eu acho que isso não é justo. Eu até acho que talvez por não ser bem aceito.*** Você chegar com um grupo no seu RH lá e expor a situação, eu acho que talvez isso seria uma coisa que…Não ia ser bom para a carreira.	Sujeito 10
Se o grupo de soldadores lá, não concordarem com alguma coisa, se reunirem e chamar a empresa para conversar, é visto como agitador, um agitador de… Só que, eles não vêm a gente com bons olhos não, já começam a especular algum motivo de ter feito isso.	Sujeito 12
IDEIA CENTRAL Estrutura mais propicia para gerar o coletivo coletivo de trabalho, porém pautado no Toytismo tem como papel fundamental tratar, através de acordo e regras, a divergência entre a coordenação prescrita, exercida pela hierarquia; e a cooperação, oriunda dos trabalhadores, minimizando as relações de dominação do trabalho. (Lima 2013)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Esse funcionamento, pelo que eu vejo, é bem dinâmico também, porque todo o nosso resultado diretamente passa por uma reunião, que é chamada reunião de produção, e ali estão representantes, gerentes, supervisores, e quando – em análise – descobre-se uma falha e já logo tem um feedback disso, geralmente o supervisor vai até a área, agradece a equipe. Há momentos, às vezes, em que a equipe apoia outros setores e aí o supervisor geralmente agradece também, o encarregado. Eles agradecem o apoio da equipe. Então, particularmente eu nunca passei por isso, por esse momento. Mas, assim, se for algo que estiver prejudicando a área de alguma forma, eu acredito que a empresa, ela vai com certeza ouvir os funcionários, até porque não é só uma única pessoa. É um grupo. Então, não é um desejo, mas sim uma necessidade. ***Mas, assim, a empresa também, ela sempre está dando condições, conforme eu falei no início, a gente tem uma liberdade, eu acho que essa palavra ela é muito bem vinda, não é? Nós temos que ter essa liberdade, de comunicação, de expressão. Nunca sofri e nunca vi nenhum tipo de retaliação, algo parecido.***	Sujeito 11

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

As estratégias de defesa coletiva pelas narrativas dos sujeitos da pesquisa mostraram-se inexistentes e ineficazes. Para praticamente todos os sujeitos, exceto o Sujeito 11, inserido numa condição de atuação técnica especializada diferenciada; não existe espaço de opinião e abertura para a construção de um coletivo de trabalho para se opor ao prescrito e à organização do trabalho.

O medo de retaliações pelas organizações às iniciativas dessa natureza, podendo até mesmo de culminar com demissões, foram aqui relatadas. Tais relatos demonstram a distância

que se tem da possibilidade de se desenvolver o coletivo de trabalho nas indústrias onde tivemos entrevistados, que favorece a generalização de uma gestão individualizada.

Cabe citar aqui uma pesquisa realizada por Ramalho e Santana (2006) em uma indústria montadora também situada no sul fluminense, que reforça o princípio de se destruir já no processo de recrutamento e seleção, qualquer possibilidade de se formar um sindicato forte que viesse dar corpo ao coletivo de trabalho.

Para Lima (2013) o coletivo do trabalho é composto por um espaço que apresenta diferentes formas de trabalhar, que propicia um debate sobre o que é viável para ser integrado às regras dda atividade. Sendo que o fruto desses debates éo que permite instituir regras junto à organização prescrita. Esssa mobilização depende do processo de contribuição e retribuição, ou seja, a retribuição sustenta a contribuição; já a falta da retribuição desmobiliza os trabalhadores.

Lima (2013) posiciona ainda que os acordos normativos, técnicos e éticos provenientes do coletivo de trabalho, quando eficaz, evitam o individualismo, os conflitos coletivose, acima de tudo, as relações de dominação no trabalho.

Quadro 11: Como você contorna os procedimentos prescritos pela empresa para realizar o seu trabalho? É permitido que você interfira na forma de fazer?

IDEIA CENTRAL O poder de agir aqui colocado é o poder sobre o "uso de si" mesmo (Schwartz, 1992), o poder sobre a atividade ou sobre o domínio de meios e fins; e o poder sobre a atividade dos outros. Lhuillier (2006a) observa ainda que o poder que resiste ao real leva o sujeito a enfrentar de forma criativa as frustrações, restrições e indeterminações das formas de atividade.	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
A gente chama de padrão, lá a gente chama de padrão. Pra cada procedimento, cada coisa que você vai fazer... ***Até para tirar isso e colocar isso aqui existe um padrão pra isso. Então as vezes você tem que sair desse padrão pra poder conseguir fazer no tempo que você tem que fazer, senão não consegue. Aí você entra no risco. Que se alguém pegar você fazendo fora do padrão, eu mesmo pegar alguém da minha equipe fazendo fora do padrão, eu sou obrigado a chamar a atenção dele.*** Eu não posso deixar. Pra poder conseguir. Desde que não seja inseguro pra ele, colocar a vida dele em risco. Porque tem coisas lá que é padrão que você fala, pelo amor de Deus, isso aí... Não estou nem vendo, vai lá e...	Sujeito 1

Eu falei da famosa gambiarra não falei?! É isso aí. O padrão está lá. Olha tem o padrão e tem a ISO. Tá tudo lá. Você pode chegar e... Eu acabei de falar aqui se não dá pra fazer com total segurança não faça, procure o seu supervisor. Mas se não faz, vai para o seu supervisor, morre ali. ***Você quer ajudar, quer fazer tudo na forma do padrão, mas tem que descumprir. Tem que descumprir o padrão, senão não vai. Pelo menos o serviço está andando. O serviço vai sair. Mas o dia que der problema aí a culpa é do cara do mesmo jeito. Porque você não cumpriu o padrão? Tem o padrão pra cumprir. O chefe fala aquela frase assim cuidado heim. Cuidado***. ***O chefe fala isso. Cuidado pra não machucar na área, toma cuidado, toma cuidado. Ele fala, beleza, isso ele fica preocupado.*** Mas chega na hora, abriu a porta, foi pra área. Ter o cuidado já acabou. Porque aí é e aí você conseguiu fazer? Entendeu? Não importa como fez não. Aí se chegar lá sangrando. Vamos ver lá o padrão como é. O padrão está aqui cara porque você não viu o padrão? Igual o rapaz que machucou lá. Eu estou sabendo por alto só, a culpa está sendo dele até agora.	Sujeito 2
Tem uma pasta lá só de padrão. O jeitinho brasileiro. Lá eles procuravam fazer tudo no padrão. Tem troço lá que parece que não pode nem sair do padrão. Tem que ser no padrão mesmo. ***Só saia fora mesmo quando era aquele jeitinho que não ia atrapalhar em nada pra poder não parar a laminação. Quando tinha jeito mesmo e dava pra fazer o jeitinho que não compremetia a qualidade do material aí era feito.*** Do contrário deixa parado.	Sujeito 3
Bem, não é permitido. A verdade é essa. Se você fizer algo que não está no procedimento e der errado você está correndo grandes riscos.(se fizer e der certo) Não acontece nada. Você tem que fazer. (se fizer e der errado) Mas se der errado, é rua. Se bem que tem procedimentos que se você for seguir a risca você não faz. Então, se você for seguir a risca você não faz. Não pode passar com material em cima de equipamento. O equipamento está lá em baixo como é que você não vai passar por cima? Determinado equipamento. Não pode passar por cima de pessoas. Claro que não pode. Mas as pessoas entram em baixo como é que você faz? Não tem como parar. Infelizmente é assim. Se acontecer pode ter certeza que você vai pagar caro. Vai pagar caro.	Sujeito 4
A norma existe e está ali, mas a chefia sabe que aquela norma que foi criada é para respaldar ela, a si própria. Ela sabe que para aquele produto ser feito e ser feito com qualidade e ser feito da maneira que eles querem, a cadência da máquina, não tem como respeitar. Então, o que acontece, as equipes em si, mais a pressão do supervisor, elas fazem que a norma seja jogada para o lado e nós usamos esse artifício que você falou, então nós começamos a trabalhar…Então, nós começamos a trabalhar, e começamos a desenvolver e a batalhar em cima daquela atividade. Foi tudo bem? Beleza para o supervisor, o supervisor é bom, a equipe é boa. Aquilo que eu falei lá no início, ele é o primeiro a chegar com a norma e mostrar para você aonde é que você não respeitou a norma. Infelizmente é o que acontece. Ou seja, existe a norma porém essas normas são unicamente baseadas em respaldar a empresa. Então, se houver qualquer coisa de errado em relação a isso... Ele estava trabalhando, estava com os equipamentos todos, luva, avental, com tudo, estava limpando…"Aí chega com a norma, a forma de limpar a panela, não é dessa maneira. Bom, dois, três dias de gancho quando o trabalhador é bom. Você está entendendo? ***Ele leva dois, três dias de gancho por estar fazendo uma atividade que ele fez a vida toda, a chefia sempre acompanhou esse trabalho, ela nunca falou nada, mas como ele se acidentou, ela vem com a norma.***	Sujeito 5
E a gente teve uma reunião com o gerente do RH, com o sindicato, que essa rotatividade, não é? Que está entrando muitos jovens na empresa, ele mesmo falou sobre o treinamento, do padrinho, se estiver aposentando já, ter um segundo já, para poder ensinar e colocar até o nome do programa de "sombra", para ser sombra de quem está ensinando. ***E falou do pulo do gato, não é? Ele mesmo falou do pulo do gato. Que existe o pulo do gato, entendeu? Então está tendo muito acidente hoje na empresa, acidentes fatais, como houve agora há três dias, uma queimadura e isso que tem que passar, não é, o pulo do gato, o gerente do RH falou do pulo do gato.*** O pulo do gato é o que você aprendeu durante o seu período no serviço e não guardar para você, você passar para o novato que aquilo ali é…	Sujeito 8

Sim, procedimentos escritos. Chama ficha de conformidade. Quando uma coisa está não conforme, vem o inspetor e anota ali, e a gente vai fazer o retrabalho em cima do que ele anotou ali. Você não pode fugir do padrão de qualidade estabelecido. Do resultado final. Tem que ter qualidade sobre aquilo dali. Agora, o método, muitas das vezes o mecânico fala assim: "ah deu um problema no sensor de pressão do óleo do motor. E o problema está no chicote montado pela empresa. ***Para proceder aquilo ali, para fazer aquilo ali você tem autonomia para consertar aquele problema. Desde que você não fuja do padrão, você pode sim, isso acontece muitas das vezes, está uma coisa prescrita, mas aquele caminho que foi prescrito para a gente fazer não é o ideal, o outro caminho é mais fácil de fazer aquilo ali, a gente usa esse recurso sim.***	Sujeito 9
Na realidade não. Não por quê? Porque o trabalho que eu faço depende muito da engenharia. O que vem para mim, vem o que a engenharia precisa, então eu tenho que desenvolver daquela forma que me foi pedido. Eu posso até dar uma ideia de falar assim: "nessa posição fica melhor". Mas as medidas vem da engenharia.	Sujeito 10
Não, não muda o prescrito, mas, assim, ele acaba influenciando em tempo... Por exemplo, um programa de medição, ele é desenvolvido, ele tem toda a sua especificação através de normas, não é? Por exemplo, uma carroçaria, ela faz alguns percursos e aí o que nós geralmente entendemos que aquilo foi criado… Mas, no dia a dia nós percebemos que, as vezes, ela seguindo uma sequência ela tende a, vamos dizer assim, a executar com mais rapidez. ***Então, geralmente isso é sugerido, aí vai para uma análise, é feito algo paralelo, faz os testes necessários que precisam ser feitos e aí com toda a aprovação isso entra no programa.***	Sujeito 11
E às vezes isso está até fora do prescrito...A gente, costuma ter uma orientação na ficha da gente, é o famoso… Como é que fala? Não, quando se faz algum delito na fábrica eles botam lá como...Advertência! Seria a palavra mais correta. Advertência. E as vezes é uma coisa bem difícil da gente ver e mesmo assim dá.	Sujeito 12

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Contudo, nas falas dos sujeitos entrevistados, observa-se a permissão dissimulada pelas chefias, que consentem a não obediência ao prescrito podendo ao mesmo tempo punirem o trabalhador que o faz. Percebe-se pelas narrativas que o alcance do resultado determina o risco que o trabalhador vai correr em sair do prescrito pela organização do trabalho.

Nas narrativas percebe-se o posicionamento das chefias "lavando as mãos" ou até mesmo estimulando a execução do real do trabalho, contudo depositando o risco na conta do trabalhador.

O sujeitos 11 e 10, comentam sobre a rigidez do prescrito pela organização do trabalho. Porém, admitem a possibilidade de suas sugestões serem incluídos no trabalho prescrito após análise da organização do trabalho.

Um dos pontos fundamentais abordados pelas clínicas do trabalho é a possibilidade de intervenção do trabalhador na atividade que executa, ou seja a inclusão ou prescrição da sua subjetividade na forma de se organizar o trabalho.

Segundo Dejours (2014) a castração do desejo espontâneo do trabalhador, ou seja a substituição do seu livre arbítrio pela prescrição rígida da organização do trabalho é uma das

principais causas do sofrimento no trabalho. Trata-se na verdade do impedimento ao real do trabalho.

Para Mendes e Muller (2013) o prazer vem da vitória de quem trabalha sobre a resistência ao trabalho real, essa vitória mobiliza e ressignifica a relação do trabalhador com o trabalho. Essa mobilização subjetiva, pelo e no trabalho, é formada pela oportunidade do uso inteligência prática perante aos impedimentos da organização do trabalho, pela possibilidade de se discutir e deliberar.

Quadro 12: Quais são os medos e sofrimentos que o seu trabalho lhe impõem?

IDEIA CENTRAL Medo de perder o emprego e não se aposentar: A visão de exaltação do trabalho na sociedade capitalista traz no ideal das pessoas uma valorização moral que desqualifica quem não se encontra engajado nesse contexto. (Forrester 1997)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Aí é, continuar no sindicato, não sei, o futuro assim… Continuar na própria empresa. Se eu aposentar com 25 eu não vou poder continuar nessa área, se eu conseguir outra área lá… ***Mas é, se eu conseguir aposentar ano que vem, com 25 anos, vai ser uma grande vitória na minha vida.***	Sujeito 8
Medo? Hoje, com sinceridade, medo eu não tenho. Com relação ao meu trabalho não. Um, eu já tenho tempo de aposentar. Isso me dá uma certa segurança. Eu tenho sim, há momentos de tensão, como há poucos dias, você sua frio. ***Existem coisas, que só se você visse, eu te contar você não consegue avaliar. Você se vê esmagando uma carreta, você se vê esmagando um carro, e você manipula aquele sistema de frenagem, você vê que aquela coisa não está parando, que aquela pessoa… Aquilo te deixa em um… Seu coração dispara, sua pressão vai no batente.*** São momentos, depois aquilo… Você tem que trazer aquilo para o normal. Porque se não você não vai operar novamente. Se você levar aquilo para o coração, a gíria, para o coração. Se você levar aquilo para o coração você desce e fala: "eu não subo mais aí".	Sujeito 6
O medo do futuro sabe o que é? Quando você vê que você já trabalhou vários anos e precisa aposentar e você trabalhou em uma área que é insalubre, tudo mais, mas a política da empresa mudou e lá na frente quando você vai receber seu PPP (perfil profissional profissiográfico) para se aposentar, porque você pode trabalhar 25 anos em uma área insalubre. Seu PPP não te dá aposentadoria especial. E eu falo sim, eu falo, na reunião da Empresa A, eu falei. ***Você sabe o que é insalubridade? Você pagar insalubridade para o pessoal? É você pagar um pouquinho pela vida dele. Ou seja, você está tirando parte da saúde dele, que ao invés dele viver até os oitenta, ele vai viver até os setenta. Você está pagando um pouquinho pela vida, "quanto vale sua vida" ? E muitas das vezes, quando o cara chega próximo de aposentar ele está com um monte de deficiências, oriunda da atividade laboral dele.***	Sujeito 7
Olha, com esse tempo todo de Empresa A, realmente a gente tem medo sim, de colidir com outra locomotiva, com caminhão…Várias vezes, não é? Graças a deus nunca aconteceu isso comigo, ***mas de sentir aquele gostinho de sangue na boca, parar a máquina, porque alguém passou na sua frente, algum caminhão passou, nossa, aconteceu várias vezes.***	Sujeito 8
Rapaz, o que eu temo hoje, sinceramente, é com a aposentadoria. Esse é meu temor. Porque fala-se muito na mídia sobre a reforma da previdência, não é? E a minha idade 49 anos, realmente eu tenho preocupação, esse é meu temor. (sobre alternativas para o futuro)...Olha, eu estou me idealizando… Para tentar idealizar, melhor dizendo, tentar alguma coisa por conta própria no futuro se as portas de fecharem na Empresa C.	Sujeito 9
Hoje o fato de eu estar afastado. ***E faltam três anos para eu me aposentar e essa é uma situação que me abala.***	Sujeito 10

Eu acho que todo trabalhador tem medo de ficar desempregado, por algum motivo. O meu setor mesmo eram vinte e uma pessoas, metrologistas, hoje só tem sete. Então, reduziu bastante. E a gente vê essa queda no mercado, tem afetado toda a cadeia, não é? Mas eu… A gente tem um grande receio de ficar desempregado.	Sujeito 11
O medo é de ficar desempregado. E como está tendo essas crises aí, eles hoje não estão tendo aquele vínculo com a gente, que antigamente… E sempre aquele negócio que eles falam, que… Como eu vou dizer para você, o soldador velho, hoje a gente está sendo substituído. Eu estou com 39 anos, então para eles hoje é melhor botar um de 20 anos, um de 18 anos.	Sujeito 12
IDEIA CENTRAL Medo de acidente no trabalho : Isso se caracteriza como um risco residual que não é completamente eliminado pela organização e que deve ser assumido individualmente pelo trabalhador. Tal situação de convivência constante com o risco real do acidente potencializa uma das formas de medo no trabalho. (Dejours 2015)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Meu medo é acidente. Eu temo por acidente. Eu falo na cabeça da turma lá o tempo todo porque tem acontecido direto. Na minha área mesmo morreu dois, um debaixo de uma empilhadeira e a outra no antenário que soltou, desprendeu do cabo e caiu em cima do rapaz e matou o rapaz. Então é... Isso aí a gente lida direto com isso. Cara é demais isso aí é perigoso. Todo tempo a gente está com risco, sofrendo risco carga suspensa é uma coisa muito perigosa, você não pode confiar no equipamento. De vez em quando tá lá e de repente ele desce tudo sozinho. Graças a Deus tem caído no chão mas o dia que cair em cima de um caminhão aí complica.	Sujeito 1
Olha só, medo eu tenho vários, por exemplo, o medo eu trabalho com parte elétrica. Eu acabei de falar, o equipamento tá todo...agora pouco tempo, quatro dias. O cara estourou a chave lá. Foi há quatro dias atrás, ficou queimado aqui, tá com problema. Dizem, eu não tenho certeza, que ele vai ter que cortar o braço. Há pouco tempo aí, esse ano, que passou morreu quatro. Porque tudo que eu tenho, mas e as condições da máquina? Entendeu? A máquina está difícil de trabalhar nela. Ontem mesmo eu estava falando direto para os colegas, "gente toma cuidado vocês que trabalham comigo na parte elétrica fiquem espertos". Então eu tenho até me aposentar. Eu tenho ainda. Depois não. Eu não vou mexer mais com isso. Agora até eu chegar a me aposentar eu tenho medo sim. Muito. Cara eu tenho medo do futuro. Eu tenho medo de no futuro ter que dar trabalho para os outros.	Sujeito 2
O medo no trabalho é o acidente. ***O maior medo é o acidente, você poder sair mutilado***…	Sujeito 7
IDEIA CENTRAL Medo do estresse pela pressão no trabalho: Provenientes das cargas de trabvalho que abrangem os esforços físicos, cognitivos e psicoafetivos/emocionais.(Monteiro e Jacoby 2013)	
Eu tenho medo de desmaiar no trabalho, eu tenho medo de ter uma perda de consciência no trabalho. Porque, como eu acabei de falar, é um nível de estresse muito alto, é o estresse natural do trabalho, que é aquele estresse do barulho, do calor, do ruído, do esforço físico, do esforço mental, porque tem muita atenção. Mas também existe uma pressão muito forte da chefia cobrando resultados. E uma pressão que muitas das vezes é uma pressão de pessoas que não tem preparo nenhum para fazer determinadas cobranças. Porque qualquer coisa pode ser feita e ser dita, depende da maneira que for falada.	Sujeito 5

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Na fala dos entrevistados fica evidente o medo da perda do emprego pela crise econonômica que leva ao enxugamento dos efetivos por parte das indústrias, impondo uma situação de precarização em termos de segurança. Outro ponto que se relevou nas narrativas foi o receio com as definições governamentais sobre as novas bases e condições de concessão da aposentadoria.

Percebe-se também na narrativa dos sujeitos da pesquisa o medo de ser vitimado por um acidente de trabalho ou provocá-lo. Ponto que será tratado nas categorias emergentes.

O sofrimento pela perda do emprego segundo Dejours (2007) significa submeter-se a um processo de dessocialização que impacta as bases de identidade de uma pessoa desempregada, conforme já abordado anteriormente nessa dissertação.

Assim como para De Gaulejac (2014) a fragilidade das relações de empregos atinge a todas as classes de assalariados e os indivíduos se confrontam de uma forma cada vez mais solitária para existirem socialmente. Para as empresas o desemprego não é um problema e sim uma solução. Elas não precisam se preocupar com o emprego pleno, pois, até certo nível, essa realidade permite comprimir os salários, captar mais facilmente mão de obra no mercado e se defrontar com menor resistência na relação com os empregados.

10.3 Resultados da patologia dos maus tratos e da violência do assédio moral

A categoria a patologia dos maus tratos e da violência do assédio moral terá seus resultados e análises apresentadas pelas questões inseridas nos quadros de número 13 até o quadro de número 15.

Quadro 13: Existe alguma forma de violência sobre as pessoas no seu trabalho? Exemplifique.

IDEIA CENTRAL Distúrbios e mal estar no trabalho gerados pelo abandono dos indivíduos às formas abusivas de poder, sem que os mesmos possam articular respostas formatadas, ficando assim entregues aos seus recursos pessoais, sem qualquer tipo de interferência reguladora coletiva, recebendo várias formas de assédio moral. (Bendassolli e Soboll 2011)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
O assédio moral hoje acabou um pouco, já teve bastante também entende?! O sindicato está conseguindo muita coisa através de boletim, orientando. ***Inverteu. Esse medo que o funcionário tem do chefe, o chefe está começando também a ter a sua preocupação de como se estressar com o funcionário. Porque ele começa a ligar para o sindicato aqui e denunciar, um só não adianta. Mas se dois, três, quatro denunciar o diretor do sindicato vai chamar o gerente lá. Mas ainda tem muito na área de produção.*** Colega nosso lá, estava pegando fogo numa caixa desses como é que fala... caçambas de lixo. Mas o cara chamou o bombeiro para apagar, porque ele não conseguiu apagar. Nossa o gerente quase que bateu nele porque ele chamou o bombeiro. Porque ele entrou lá no curso da empresa, no departamento, sei lá o que que foi...nossa perturbou a vida do cara por causa disso. Ele disse que chamou o bombeiro à toa que isso é acidente. Agora vai ficar registrado como acidente.	Sujeito 1

Olha comigo particular não, porque eu respondo. Não importa se eu vou perder o emprego, eu respondo a altura. Mas isso acontece direto, todo dia. Com chefe, do gerente com chefe, todo dia. Dá tapa na mesa, você é burro. Entendeu? Só não xinga porque é contra a ética mesmo. Senão o bicho pegava. ***Bate na mesa e xinga, você é burro. Chama o cara de burro, ameaça demissão, fala que vai esfregar a cara no chão. Isso ainda não aconteceu comigo não. Os caras que reclamam, o chefe fulano é fogo, fez isso, falou que vai esfregar minha cara no chão. Pô o que você vai responder pra ele? Ah fica quieto né.*** Aí não, aí você está aceitando. Entendeu? Mas comigo não acontece porque eu respondo a altura. Eu não tenho medo de demissão, nunca tive. Lógico que não quero, mas eu respondo a altura porque eu conheço a regra, tem que respeitar.	Sujeito 2
É só desse carrasco que passou lá. Ficou lá um tempão. O pessoal já andou botando até ele na justiça. Que ele mandou embora, não sei o que, os caras... Teve uma que ele ganhou também. Tem é processo contra ele. Alguns deles lá colocaram processo contra ele lá, que foi demitido lá. Esse caboclo fazia os outros passar mal até por telefone. ***O cara igual a um carrasco mesmo, ele era pesado. Mandava gente embora pelo telefone. Ligava pra lá, fecha o ponto e vai embora, amanhã lá na minha sala. Ia embora, fechou a porta ia embora. Aí mandava ele ir na sala dele no outro dia. O caboclo já ia lá como? Aí chegava lá, não é nada disso não, você sabe fazer seu serviço... O terrorismo já tava feito. Teve um dia que um caboclo desmaiou... Esse cara fez muita gente ficar doente.***	Sujeito 3
Está despreparando o trabalhador. Ao invés de "gente vamos trabalhar tranquilo, vamos trabalhar com segurança..." ***Não, chega e já fala, emprego está difícil. Eu sou tranquilo, eu sou tranquilo. E os meus companheiros que não são? Como é que está o astral dele para trabalhar? Semelhante a isso, por exemplo, do portão pra fora o que que a empresa tem a ver comigo? Ou o meu companheiro? Então se chegar lá dentro informação da pessoa aqui fora eles penalizam.*** Trocam de letra, trocam de área, pelo menos na minha área é assim. É, o comportamento, encontro de pessoas aqui fora da empresa. Isso não é problema da empresa né?! Do supervisor, nem de ninguém. Estou certo ou estou errado?	Sujeito 4
As coisas vêm acontecendo, as perseguições, as pressões em cima, as pessoas que estão ali que eram para proporcionar para você, te liderar, criar para você um ambiente bacana de trabalho, são as pessoas que tentam dificultar ao máximo porque elas querem te queimar, elas querem te derrubar. Mas como não sou um funcionário prostituto eles chegam, quando chegam até os cargos mais altos: "Calma aí, a produção do cara é essa, o cara faz… É baseado no que, que você quer…?" Só que as perseguições são muito fortes, a máquina para, a produção para de repente por algum problema, e sempre me pegam e me jogam para poder fazer as piores tarefas para poder dizer assim: "Pede para sair, pede para sair". Mas, não é fácil. Tem vez que a gente tem que contar até dez. ***Quando, essa gestão de chão de fábrica, ela foca no trabalhador e começa a perseguir, é complicado. Mas também existe uma pressão muito forte da chefia cobrando resultados. E uma pressão que muitas das vezes é de pessoas que não tem preparo nenhum para fazer determinadas cobranças.*** Porque qualquer coisa pode ser feita e ser dita, depende da maneira que for falada.	Sujeito 5
Há casos que sim. Assédio moral há sim. Com certeza há. Isso não tenho nem dúvida. É como eu falei para você, eles medem muito a pessoa à quem eles fazem isso. Mas que tem, tem. Com certeza. Agora, a pessoa é colocada em uma geladeira. Outros vão para o lugar dele, outro é relegado. Isso acontece, sim. Acontece. Tem pessoas que são promovidas mais rapidamente. Ainda tem muito isso aí dentro.	Sujeito 6
Já pensou o cara pegar assim: "P...., você é um vagabundo, p....". Ai, fica: "Você vai trabalhar amanhã com ele?". Aí você fica mordendo aquele punho, você fica se mordendo. A hora que você puder ferrar ele, você vai ferrar. Isso é assédio moral, isso que torna o ambiente… Se o cara for educado: "vamos lá, a gente precisa disso aqui, pode colaborar?" É o jeito de lidar, a dinâmica de grupo, fazer as coisas acontecerem. O objetivo do líder é saber fazer as coisas acontecerem. Isso sim está ocorrendo muito hoje, as pessoas estão mal preparadas para assumir cargo e isso vai respondendo nos outros que estão chegando e isso vai crescendo. ***Antes um supervisor era um cara muito educado. Está infiltrando cada vez mais essa falta de educação, a falta de respeito fazendo a rotina do trabalho chegar a um ponto de: "eu não aguento mais trabalhar, não quero mais essa atividade, não quero desenvolver mais isso". Chegar ao ponto de: "eu não aguento aquele cara, vou pedir conta".***	Sujeito 7

Eu tive um problema no passado, mas não e foi tratado de uma forma muito clara, mas na época eu saí de um setor de uma terceirizada, com todo o processo já adiantado, tudo aquilo já resolvido, eu tive a surpresa de não ser contratado. ***Aí, passado um período, eu fui novamente chamado para a Empresa C, ingressei lá como inspetor e aí quando foi efetivar, para a minha surpresa, uma pessoa se levantou: "ah, mas vocês vão contratar ele, assim, assado. A pessoa é assim, assado". E aí nesse meio tempo, a empresa atual, onde eu trabalho, me deu oportunidade e eu passei para eles o que tinha acontecido, que eu não tinha saído simplesmente do emprego para entrar no outro.*** Muito pelo contrário eu via como uma oportunidade de crescimento. Mas enfim, estou lá até hoje e agradeço muito porque eles me ouviram e apuraram todas aquelas informações, os fatos.	Sujeito 11
Por ter irmão meu que faz parte hoje de sindicato, eles achavam que eu tinha alguma influência, de algo acontecer lá, já me ameaçaram duas ou três vezes me mandar embora, eles não conseguiram devidamente ao trabalho meu.	Sujeito 12

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

A narrativa dos entrevistados impressiona sobre o tema violência na forma de assédio moral. Todos, sem exceção, apresentam histórias próprias ou de terceiros que trazem a violência em forma de ameaça, pressão emocional, violência verbal, abuso de poder, boicote à carreira e tratamentos humilhantes na relação de trabalho.

O Sujeito 1 sinaliza para a minimização desses fatos, a partir da atuação sindical que expõe a atuação chefes agressores. Porém, principalmente os trabalhadores que possuem algum regime de estabilidade no trabalho, seja por serem cipistas ou sindicalistas, são tratados de uma forma diferenciada pelas organizações e se sentem potencial alvo de repressões.

Relatos também sobre o despreparo das novas chefias no relacionamento com seus geridos, provocando situações de assédio moral foram frequentes. Este tema será também abordado na categoria emergente sobre o tema gerencialismo.

Lhuiller (2006) apresenta essa patologia como sendo a patologia dos maus tratos e da violência que fragiliza os trabalhadores expondo-os diretamente, sem proteção alguma intermediadora do coletivo de trabalho, às violências da humilhação.

Faria (2013) cita que a violência do assédio moral é uma prática institucionalizada nas organizações, provocando submissão política e psicológica nas pessoas. Resultado da opressão, da injustiça e do abuso de poder, visa subjugar o trabalhador à lógica da organização produtiva, através da coerção imaginária ou real.

Dejours (2006) esclarece que o mal apresentado nesse contexto é a tolerância à mentira, a sua não denúncia e a colaboração em cooperar com a sua produção e difusão. O mal é ainda, segundo ele, o conluio com a injustiça deliberada e o sofrimento infligido a uma

pessoa. O mal é instituído através de condutas do sistema de direção, comando, organização e gestão.

Quadro 14: Quando você expressa determinadas ideias (políticas, religiosas, etc) pode por em risco a sua carreira/trabalho? Comente a respeito.

IDEIA CENTRAL A violência encontra-se institucionalizada nas sociedades organizadas, nas relações de trabalho, inclusive em práticas gerenciais. O desenvolvimento da tecnologia física e da gestão provocam uma desigualdade econômica, com consequente exclusão social e submissão política e psicológica dos indivíduos ao processo de dominação do capital. (Faria 2013)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Mas quando é época de acordo coletivo, alguma coisa que abrange sindicato, eu por ser sindicalista, eles vem em cima. Vem perguntando, vem perguntando, vem perguntando, e eu informo. O que eu sei eu informo tudo. ***Mas tem aquele limite, sem radicalismo, sem essas coisas porque eu sei que as paredes tem ouvidos. E ali dentro tem também alguém que está perguntando mas não é atoa não. Então não pode dar mole pra esses caras não, deixa eles pensarem que a gente é bobo. Mas a gente também não é tão bobo assim não.***	Sujeito 1
Sem problemas nesse ponto aí. ***Na minha área ali não tem isso não. Ali tá homossexual, tem menina, tem menina lésbica, tem geral. Ali nesse ponto aí a empresa está de parabéns. Nesse ponto aí a empresa não tem isso. Isso aí não tem preocupação não. Lá ela tem vários evangélicos. Tem preocupação com pessoal...*** Mas a empresa em si aceita todo mundo. Agora bem estar ela não está nem aí. Tanto que cortou tudo nosso aí.	Sujeito 2
Não, a gente não pode expressar muitas coisas não. Se expressar...penalizado. Até janeiro de dois mil e quinze não, eu não pensava dessa forma. Aí quando começou a me mudar de área eu...de letra, de... ***Aí eu já comecei a ver por outros olhos. Então eu prefiro não falar muito não. Hoje eu fico quieto. Pelos meus companheiros sou bem aceito, pela empresa nem tanto.***	Sujeito 4
São 12, 13 Cipas que eu tiro sem, aquela chefia de base, do chão de fábrica, já me vê como o grande vilão, a ovelha negra, o cara que eles queriam colocar para fora da empresa. Eu sou o cara que vai lá: "mas não pode, o rapaz vai se acidentar. Passou a noite toda trabalhando, a gente vai colocar o cara para trabalhar mais três horas dentro da fábrica? Não pode. Então, eu sou esse cara que cria problema para gestão de chão de fábrica. Por uma má administração deles, de não saber gerenciar direito a equipe. Porque é complicado uma pessoa ficar dez, 12 horas direto, sem revezamento em uma área de grande risco. Queira ou não queira está judiando da sua integridade física e está colocando ela em risco.	Sujeito 5
Tem tudo isso lá dentro. Agora, vou te responder na parte prática, por exemplo, há um tempo ela estava fazendo viagens promocionais para o pessoal. ***Praticamente o meu departamento quase todo foi até no Paraná… Eu nunca fui e nem vou. Porque eu sou sindicalista. Jamais. Praticamente o pessoal todo foi, levaram a família, ela paga tudo, condução, alimentação, tudo, hotel, tudo. Eu nunca fui, nunca me colocaram.*** Então existe separação, existe separação. Quanto a religião não, quanto a racial também não, os líderes lá tem engenheiros negros, quanto a mulheres também não, tem mulheres lá com comando. Hoje em dia tem muitas mulheres lá dentro. Antes não, antes existia um certo preconceito, o nosso departamento está sendo o último a aceitar mulher na parte operacional. Então essa parte de perseguir homossexualidade, racismo, religiosidade, isso lá dentro não tem.	Sujeito 6
A atividade sindical, quem é diretor de sindicato, a empresa a tolera. Ela não trata bem a gente não, ela tolera. Porque é o mal necessário. Ela não aceita… ***Porque o cara é crítico. Todas as negociações e tudo eu sou sempre crítico, tento ajudar o pessoal. Porque embora queira, a empresa é capitalista. Ela não quer saber se você está doente, ela faz o plano de saúde por isso. A mesma coisa, ela cobra: "eu quero só a mão de obra só". Se ela pudesse dar só o prato de comida para você, ela faria.*** Do mesmo jeito que dentro da empresa você tem branco, preto e isso vai muito da educação. O cara pode ser o maior macumbeiro aqui, mas o cara foi educado, legal. ***(Sobre a diversidade) Ela não censura não. Mas, lógico, sempre tem um resquício lá…***	Sujeito 7

Vou citar um exemplo, a gente nunca fez uso do protetor auricular, ano passado eles colocaram esse protetor auricular, e eu fui contra esse protetor, porque a gente precisa da sensibilidade, do ouvido, da audição, se a máquina está patinando, o motor… Aí um deles falou que a gente estava sendo resistente à mudança. ***Aí falei com o gerente, que estava com perda auditiva, e ele falou: "se for nesse caso, a gente até tira você da máquina, coloca você em outro setor". Isso aí eu achei meio pesado da parte dele. E agora eles colocaram protetor auricular, a gente está usando protetor, acho que não vai interferir na aposentadoria especial da galera lá, mas que a gente na época, foi falar algumas coisas que era contra o protetor, ficou meio… Ficou um pouco arranhado.***	Sujeito 8
Não. Ainda mais como sindicato, não. Isso aí eu não me sinto livre, eu posso me expressar da melhor maneira possível, mas aquela expressão mesmo de fazer o que você quer… Até porque nós trabalhadores, eu, por exemplo, trabalhador… De um modo geral, as vezes ele está querendo alguma coisa além do alcance que é permitido***. Então, se ele começar a se expressar, a gente começa a sentir que as coisas começam a ficar com aquele peso, não é? Então, a gente não… Como se diz, a gente tem que ter papas na língua em certos momentos.***	Sujeito 9
Eu não falo muito em política, não é? Religião se você vai falar assim… Se você fala com uma pessoa que é da mesma religião, você tem uma aceitação. Mas as vezes com outra pessoa de outra religião, ela não tem a mesma aceitação. Não, pela empresa não. ***Não tem limitação nenhuma. Eu vejo até dentro da companhia grupo de pessoas que no horário de almoço elas se reúnem lá e fazem sua oração, ela não impede que você faça isso.***	Sujeito 10
Porque qualquer coisa que pode ser falada lá, é igual aquela coisa que o policial fala, pode ser usado contra você diante do juiz [risos], então algumas posições tem que ficar para nós mesmos, porque se for expor é capaz de dar problema. Eu passei uma época lá, na empresa, que o que acontecia lá dentro eles achavam que eu que trazia para o sindicato. É. Ou então as vezes acontecia um ato lá e se eu falasse algo, poderia ser… "Ah, ele está falando isso, porque o sindicato orientou para falar...Está fazendo a cabeça"...	Sujeito 12

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Na narrativa dos entrevistados percebe-se uma aceitação nas questões de posicionamento religioso e de gênero, com certa proteção das organizações à preservação a esses temas. Contudo, os sujeitos com maior participação sindical ou em CIPAS (comissão interna de prevenção de acidentes no trabalho) apresentaram falas que deixam claro o medo, o risco da exposição, bem como o limite aceitável para se manifestarem, ou seja, existe uma liberdade, porém dentro dos princípios aceitos pelas organizações.

Na narrativa do sujeito 6 a resistência à diversidade de genêro, através da inclusão de mulheres, fica evidenciada.

A fala do Sujeito 8 lamentando a provável perda de insalubridade, devido à obrigatotiedade de uso do protetor auricular, será tratada também numa das categorias emergentes, a violência econômica.

Segundo Faria (2013) a Organização Mundial de Saúde considera a violência no trabalho como sendo não apenas agressões físicas, como também psíquicas e morais. Sabe-se esse conceito de violência tem um senso amplo e ainda não é devidamente valorizado. Assim, pode-se dizer que a caracterização dessas agressões se protegem ainda na esfera da sutileza e da dissimulação.

Faria (2013) ainda coloca como violência institucional nas relações de trabalho a burocracia, as normativas, o pragmatismo utilitarista, a manutenção da coesão social; e o seu impedimento do rompimento das instituições e das leis.

Quadro 15: Existe uma preocupação com o bem estar dos empregados em geral? Como você percebe isso?

IDEIA CENTRAL A violência na relação de trabalho é a manifestação da monopolização do uso da coerção real ou imaginária, explícita ou sutil, que visam subjugar o trabalhador à lógica da organização produtiva, numa relação totalmente assimétrica e ainda protegida por um discurso coletivo para dissimular a sua prática. Faria (2013)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Eu não vejo bem estar não. Porque olha só, é uma coisa de louco que eu vou falar. Quando o cara está precisando do emprego, ele entra, faz os testes, faz tudo, tudo o que tem que fazer e concorda com tudo. Lógico ele está precisando, isso é natural de qualquer pessoa, qualquer ser humano. Depois que chega lá ele vê como é a realidade do serviço. Então as coisas começam a acontecer direto, ele vê que a remuneração dele não é compatível com aquilo que ele faz. E a cobrança que ele tem, a forma de fazer, a quantidade toda de coisas que tem pra fazer. Então ele vê que aquilo que ele está ganhando não é... ***E aquilo que ele esperava que a chefia fosse fazer a chefia não faz. Não é aquilo que ele esperava. As vezes ele quer uma coisa e ele não recebe aquilo de recompensa, não recebe. Então ele fica frustrado. Aí começa a vir dispensa médica, cada um se manifesta de uma forma.***	Sujeito 1
"Caracas" se tivesse preocupação eu estava bem hoje. Não tem não. Tanto não tem que todo acordo quer cortar tudo. Todo acordo quer tirar. Quer tirar. Aí você tirar benefício seu ela não quer ver o seu bem estar. Se ela tirar cinco por cento do seu salário, ela não quer o seu bem estar. ***Nesse ponto aí a empresa é um fracasso. O bem estar dos outros não vê. Nem o meu nem do gerente, nem do supervisor. E nem do eletricista, mecânico, isso aí não vê não.***	Sujeito 2
Porque hoje, o senhor está bem, o senhor vai trabalhar que é uma maravilha, e uma das coisas que os trabalhadores hoje não conseguem perceber é que eles estão ditando uma regra, um ritmo, estão sugando o trabalhador de uma forma que vai chegar um período em que o trabalhador não vai conseguir dar a mesma produtividade, e ele vai ser descartado. Enquanto se o trabalhador trabalhasse da forma correta, respeitando direitinho as coisas e os horários direitinho ele ia fazer uma carreira mais tranquila e ia aposentar com saúde e muito bem. Mas muitas vezes ele não consegue nem encerrar a carreira dele, ele perde a saúde no meio do caminho. ***Porque a visão hoje é sugar, a visão hoje é torcer, é explorar. A empresa hoje ela quer resultado, números. Não está preocupada com material humano. É a criação de uma bomba e, na verdade, é uma falta de respeito e de valorização ao empregado, ao trabalhador.*** Porque a partir do momento em que a empresa colocasse na mente que o maior patrimônio dela é o colaborador. Treinasse aquele colaborador, de forma que ele tivesse um bom ambiente de trabalho, de forma que ele tivesse gosto e amor pelo que vem fazendo, automaticamente nós teríamos um resultado melhor.	Sujeito 5
Não, a parte superior não. Ele até que sim (supervisor imediato). Ele é um cara, que eu vou falar para você… Ele comprou cafeteira, pessoal colocou geladeira na cozinha, falou até: "se vocês conseguirem um suporte para botar aqui, vocês podem trazer uma televisão e botar aqui. Vocês podem trazer. Arruma um lugar aqui, arruma um suporte, arruma quem solda. Fixa aqui, vocês podem fazer uma vaquinha e comprar uma televisão, se vocês quiserem por aqui". Comprou forno de micro-ondas para o pessoal trazer comida. A cozinha tem geladeira, forno de micro-ondas, tem fogão a gás industrial, tem uma cafeteira, dessas cafeteiras de bar. Para o pessoal tomar café, entendeu? ***Então, a gente ficava relegado eu e mais outros dois colegas, o maquinista e outros dois manobreiros, dá no total de seis homens, a gente ficava em um vestiário precário, no meio da usina. Abandonado mesmo. Faltavam as coisas, faltava papel higiênico, faltava toalha, faltava água, você tinha implorar para o cara levar água para gente, o bebedouro estava seco. Tinha que pedir água em outros lugares para beber.***	Sujeito 6
Ela deveria permitir fazer muito mais, hoje se trabalha sem condições ergonômicas, a parte física, coisa e tal, ela deveria ter uma política melhor. Porque se a empresa não começar a melhorar isso a gente tende a piorar. Embora, ela pode não piorar hoje, mas vai piorar no	Sujeito 7

futuro. Atende bem o plano de saúde, uma coisa que eu preconizo em todas as negociações que eu faço com todas as empresas, você pode receber um real, mil reais, não tem problema, mas eu quero a segurança sua e dos seus. Está faltando muito, ela tem que avançar muito mais nesse ponto. Está muito aquém, ela está fazendo o trivial. Quando chega na parte social de vez em quando faz um "programazinho", não sei o que de teatrinho, faz aquela divulgação toda na televisão que está fazendo… Pô! ***Ela tem que fazer muito mais, ela é muito grande, ela não tem compromisso, ela não é só relação de capital e trabalho não, ela tem compromisso social, ela tem que ter compromisso social, além de tudo é compromisso social, isso que eu acho que ela deveria ter.***	
Não***. Porque a partir do momento em que a gente contrai uma doença, uma coisa qualquer a gente tem que ir… Poderia afastar para tratar da gente, mas não. Afasta, dá os dias de afastar e do afastamento mesmo ela já manda embora. Então, a pessoa tem que se cuidar. Ou então, já cansei de ouvir falar: "bota na justiça que na justiça resolve".***	Sujeito 12
Dá um apoio todo para a gente, a supervisão todinha lá, se a pessoa está com algum problema financeiro, com família, com doença, eles afastam a pessoa, dão um apoio moral***. Se a pessoa está precisando de uma cesta básica, uma coisa assim que a empresa sempre ajuda, igual o caso do colega meu que tinha problema de alcoolismo e pagou o tratamento. Então ela… Assistência social, manda você para a assistência social, show de bola mesmo...***	Sujeito 8
Existe assim, o trabalhador que reclama do posto de trabalho. ***A gente vê que tem um posto lá, que o equipamento está lá, houve uma reclamação, a gente vê o gerente mesmo, os engenheiros irem na área, saber o que está acontecendo que está todo mundo reclamando. Então existe uma preocupação da empresa, eu já vi isso aí muitas vezes.***	Sujeito 9
Olha, eu acho que existe, pela companhia existe. Eu acho que a companhia em si, ela se preocupa com o bem estar dos funcionários. Olha, pelos benefícios que ela te oferece, entendeu? ***Algumas pessoas falam que é obrigação da companhia, eu acho que não é obrigação da companhia. Tem coisas que você recebe, que nem uma PLR, por mais baixo que seja o valor, eu acho que ela não tem essa obrigação. Então, é um benefício, é um benefício que a gente recebe que eu acho que ela pode ou não te oferecer isso.***	Sujeito 10
Acredito e, inclusive, eu tive um problema com o meu pai recentemente e tive que fazer alguns acompanhamentos, e tive, dentro do limite da empresa também, liberação para acompanhar, porque o meu pai já é um senhor de idade, e tem exemplos de outros colegas também, que teve problemas com filhos, até próprios colegas mesmo, que andaram afastados. Eu tenho um colega da área que teve um afastamento devido um problema de saúde, retornou para a empresa, teve todo o acompanhamento, então isso a empresa sempre zelou e muito bem.	Sujeito 11

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Nas narrativas sobre a preocupação das organizações com o bem estar dos trabalhadores ficou evidenciada a frustração da grande maioria dos sujeitos. A fala deles demonstra uma ausência de investimento proporcional ao que eles esperam e acreditam poder receber das empresas.

Em alguns casos específicos narram as situações desumanas as quais se submetem. Ficam transparentes nas falas dos sujeitos a precariedade das condições de trabalho e da assistência social ofertadas aos trabalhadores, que demonstram revolta e indignação.

Exceto as falas dos Sujeitos 11, 10, 9 e 8 que reconhecem os esforços das organizações para as quais trabalham e admitem perceber a preocupação das mesmas para com o bem estar dos empregados. Esses sujeitos da pesquisa citam como exemplos atendimentos e acompanhamentos de problemas de saúde e até mesmo programas de

participação de resultados, cuja implantação tem estímulo federal para com o custo dos encargos sociais.

Thiollent (2008) citando em resenha o livro de Emmanuel Renault, considera o termo sofrimento social muito aplicado hoje para abordar a perda da qualidade de vida, decorrente das atividades laborais e das psicopatologias advindas da precarização ou ausência de trabalho, quanto para a esfera coletiva, para abordar os sofrimentos sociais gerados pela exclusão social, degradação do cenário de vida, dominação e violência social.

Segundo Dejours (2006) essa submissão ao discurso economicista das organizações pelos trabalhadores, funciona também como uma defesa contra uma dolorosa conscientização do papel de cúmplice da própria associação, colaboração e responsabilização na degradação da adversidade social.

10.4 As categorias emergentes

Um segundo tipo de categorias foi detectado durante as entrevistas que auxiliaram e complementaram de forma importante os resultados da pesquisa. Conforme Bauer e Gaskell (2002) essas categorias emergem através do senso comum, durante as entrevistas realizadas e derivam das categorias *a priori*, previamente estabelecidas para a entrevista em profundidade.

Identificou-se na pesquisa de campo, em meio às categorias a priori, alguns temas que suscitaram um tratamento específico. Essas categorias emergentes estão demonstradas no quadro 16, abaixo:

Quadro 16: Categorias emergentes

CATEGORIAS EMERGENTES	JUSTIFICATIVA SOBRE A CATEGORIA
O poder gerencialista e a mobilização do desejo.	O poder gerencialista abandona o poder hierárquico disciplinar e aprimora a mobilização psíquica. Desenvolve nos empregados a produção da adesão, um envolvimento subjetivo e afetivo, tornando a empresa

	gerencial um sistema sociopsíquico de dominação, que busca passar do controle minucioso dos corpos para o controle psíquico a serviço da empresa. Assim sendo, cada empregado deve ser motivado para cumprir seus objetivos com entusiasmo e determinação, num ambiente em que a repressão é substituída pela sedução. Pagès et al (2008), De Gaulejac (2014), Motta (1979), Astley e Van de Ven (1983).
A violência econômica.	A violência é expressa de várias maneiras nas relações de trabalho. Uma delas é a violência econômica, ou seja a dominação da força de trabalho pela organização em função da necessidade do trabalhador em sobreviver dependendo exclusivamente do empregador. Tal estado de necessidade leva o trabalhador a optar pelas horas extras em troca do seu lazer/descanso e pelo pagamento da insalubridade em troca da sua saúde. Faria (2013).
Trabalho e medo.	Quase sempre propõe-se ao trabalhadores medidas preventivas individuais de caráter material (dispositivos de segurança) ou de caráter psicológico (regras de segurança). Contudo o risco continua sem que nenhuma prevenção efetiva seja colocada à disposição dos trabalhadores. Isso se caracteriza como um risco residual que não é completamente eliminado pela organização e que deve ser assumido individualmente pelo trabalhador. Tal situação de convivência constante com o risco real do acidente potencializa uma das formas de medo no trabalho. Dejours (2015).

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Assim, três outras categorias de análise mereceram citação e abordagens que as destacassem, sendo tratadas em sequência, nos quadros 16, 17 e 18.

O poder gerencialista e a mobilização do desejo é o primeiro dos temas emergentes, tratado abaixo no Quadro 17.

Quadro 17: O poder gerencialista e a mobilização do desejo.

IDEIA CENTRAL A este tipo de coerção invisível, os sindicatos não conseguem atuar e se opor. Aqui o próprio indivíduo, envolvido pelo discurso gerencialista, exige de si o sucesso, matem o temor do fracasso e de perder o amor do objeto amado (a organização). De Gaulejac (2014)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
(Sobre a jornada de trabalho) Não, no meu caso não, não interfere de maneira alguma. ***Para mim a jornada, é uma jornada que me atende e não me estressa de forma alguma.***	Sujeito 10
(Sobre a jornada de trabalho) Mas hoje em dia não, na atualidade não, é só a carga horária mesmo normal de trabalho. Em média oito horas. ***Eu tenho como normal, inclusive tem o período do almoço, que é de uma hora, e durante esse período do trabalho também a gente tem liberdade, se quiser tomar uma água, um café, a gente tem essa flexibilidade.***	Sujeito 11

(Sobre o ritmo, a duração, a complexidade, o esforço e o prazo que o trabalho exige) ***Até questão psicológica, não vejo nenhum tipo de agravante, não. Olha, é claro que toda responsabilidade demanda alguns requisitos. Então, a gente procura, não só dentro da empresa, mas ter uma vida saudável, não é? Então, eu acho isso muito importante, alimentação, sono, é um conjunto, não é somente dentro desse horário da empresa.*** Mas eu acho que o horário pós a empresa também contribui muito para o rendimento e atenção.	Sujeito 11
(Sobre a disponibilidade de recursos por parte da Empresa) ***Sim, temos todos os recursos ali, inclusive eu fiz SENAI pela Empresa C, pagou SENAI para mim, curso de especialização em mecânica, eu recebi da empresa. Carteira de motorista para você dirigir lá, é um recurso que você tem que ter lá, pagaram a carteira D para mim, a Empresa C pagou isso daí.*** A assistência técnica de engenharia, toda essa parte graças a Deus é muito bem assistida na empresa.	Sujeito 9
(Sobre a disponibilidade de recursos por parte da Empresa) ***Então, hoje a companhia – pelo menos no meu setor – os recursos são bem, nós somos bem atendidos. Com relação ao nosso trabalho, não falta nada para executar o nosso serviço.***	Sujeito 10
(Sobre a disponibilidade de recursos por parte da Empresa) Então, na minha área, que é uma área de tecnologia, é uma área bem atualizada. Inclusive, tem se buscado novos recursos, inclusive para a questão de controle da qualidade, não é? Porém, vista a questão do mercado, não foi aprovado. ***Mas a gente é bem atualizado, inclusive essa área de metrologia é referência, esse ano vai ter o Segundo Simpósio de Metrologia, é o momento onde se reúnem as tecnologias mais avançadas. Ano passado teve e foi um sucesso e esse ano acredito que também vai ser. Mas assim, estamos andando…***	Sujeito 11
(Sobre a autonomia e sentir-se útil) ***Sim. Eu me sinto útil. Me sinto útil, me sinto importante na área e importante no efeito, com o resultado para a empresa. Dependendo de uma informação, dependendo de uma análise, pode-se tomar outros cursos, não é? Então, o trabalho nosso ele é e sempre foi muito bem visto pela empresa também. A área é muito boa.***	Sujeito 11
(Sobre a autonomia e sentir-se útil) Não, meu serviço é o padrão…***Sim, tenho essa convicção que sou útil sim. Pelo tempo que eu já exerço lá dentro, não é? Então, eu acho que já vai para quase vinte anos, então eu tenho certeza que se não tivesse alguma serventia acredito que já tinham me mandado embora. (este trabalhador faz há vinte anos a mesma função)***	Sujeito 12
(Sobre o reconhecimento)… A fábrica tem alguns programas também, inclusive tem gerações de ideias, quando você tem uma ideia que aquilo vai agregar valor para a empresa, de alguma forma, ela participa de um concurso e aquela melhor ideia é premiada. ***Inclusive há um jantar, um negócio bem elaborado. Esse ano eu não sei como ficou, mas assim eu já participei, a minha área concorreu, nós ganhamos, foi até na questão do Simpósio de Metrologia que foi uma novidade na região e tivemos a oportunidade de ter um jantar especial com todo o grupo, não é? Inclusive teve até música ao vivo…***	Sujeito 11
(Sobre a formação do coletivo de trabalho) ***Esse funcionamento, pelo que eu vejo, é bem dinâmico também, porque todo o nosso resultado diretamente passa por uma reunião, que é chamada reunião de produção, e ali estão representantes, gerentes, supervisores, e quando – em análise – descobre-se uma falha e já logo tem um feedback disso, geralmente o supervisor vai até a área, agradece a equipe. Há momentos, às vezes, em que a equipe apoia outros setores e aí o supervisor geralmente agradece também, o encarregado. Eles agradecem o apoio da equipe. Então, particularmente eu nunca passei por isso, por esse momento***. Mas, assim, se for algo que estiver prejudicando a área de alguma forma, eu acredito que a empresa, ela vai com certeza ouvir os funcionários, até porque não é só uma única pessoa. É um grupo. Então, não é um desejo, mas sim uma necessidade. ***Mas, assim, a empresa também, ela sempre está dando condições, conforme eu falei no início, a gente tem uma liberdade, eu acho que essa palavra ela é muito bem vinda, não é? Nós temos que ter essa liberdade, de comunicação, de expressão. Nunca sofri e nunca vi nenhum tipo de retaliação, algo parecido.***	Sujeito 11

(Sobre a capacidade do trabalhador influenciar na prescrição do trabalho) Não, não muda o prescrito, mas, assim, ele acaba influenciando em tempo... Por exemplo, um programa de medição, ele é desenvolvido, ele tem toda a sua especificação através de normas, não é? Por exemplo, uma carroçaria, ela faz alguns percursos e aí o que nós geralmente entendemos que aquilo foi criado… ***Mas, no dia a dia nós percebemos que, as vezes, ela seguindo uma sequência ela tende a, vamos dizer assim, a executar com mais rapidez. Então, geralmente isso é sugerido, aí vai para uma análise, é feito algo paralelo, faz os testes necessários que precisam ser feitos e aí com toda a aprovação isso entra no programa.***	Sujeito 11
A gente tem reconhecimento por tempo de trabalho… São políticas da empresa. Alguma premiação pelo que eu faço, acho que nunca teve. Que eu me lembre não. ***Eu acho que a gente tem que trabalhar, fazer bem feito, somos remunerados para isso. Eu acho que isso para mim basta.***	Sujeito 10
(Sobre a preocupação com o bem estar dos empregados) ***Dá um apoio todo para a gente, a supervisão todinha lá, se a pessoa está com algum problema financeiro, com família, com doença, eles afastam a pessoa, dão um apoio moral. Se a pessoa está precisando de uma cesta básica, uma coisa assim que a empresa sempre ajuda,*** igual o caso do colega meu que tinha problema de alcoolismo e pagou o tratamento. Então ela… Assistência social, manda você para a assistência social, show de bola mesmo...	Sujeito 8
(Sobre a preocupação com o bem estar dos empregados) Existe assim, o trabalhador que reclama do posto de trabalho. A gente vê que tem um posto lá, que o equipamento está lá, houve uma reclamação, a gente vê o gerente mesmo, os engenheiros irem na área, saber o que está acontecendo que está todo mundo reclamando. ***Então existe uma preocupação da empresa, eu já vi isso aí muitas vezes.***	Sujeito 9
(Sobre a preocupação com o bem estar dos empregados) ***Olha, eu acho que existe, pela companhia existe. Eu acho que a companhia em si, ela se preocupa com o bem estar dos funcionários.*** Olha, pelos benefícios que ela te oferece, entendeu? Algumas pessoas falam que é obrigação da companhia, eu acho que não é obrigação da companhia. ***Tem coisas que você recebe, que nem uma PLR, por mais baixo que seja o valor, eu acho que ela não tem essa obrigação. Então, é um benefício, é um benefício que a gente recebe que eu acho que ela pode ou não te oferecer isso.***	Sujeito 10

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

As falas associadas a essa categoria emergente dizem respeito à conquista por parte da organizações de espontânea lealdade, comprometimento, submissão e produtividade dos seus trabalhadores.

As narrativas saem da normalidade dos demais sujeitos da pesquisa e mostram-se associadas e em concordância para com o discurso e práticas gerenciais aplicadas em nome das organizações. Os sujeitos aqui descritos trabalham em montadoras, sob um regime de gestão auto-gerenciável (toyotismo), obtendo uma oferta de recursos, autonomia operacional, expectativa de carreira e remuneração diferenciadas dos demais entrevistados, exceto o Sujeito 8.

O poder gerencilista segundo De Gaulejac (2014), abandona o poder hierárquico e disciplinar e aprimora a mobilização psíquica dos trabalhadores, que são estimulados nas organizações pela exigência do sucesso e pelo medo do fracasso.

Para De Gaulejac (2014) a este tipo de coerção invisível, os sindicatos não conseguem atuar e se opor. Aqui o próprio indivíduo, envolvido pela discurso gerencialista, exige de si o sucesso, matém o temor do fracasso e de perder o amor do objeto amado (a organização).

Motta (1979) cita que o cenário de controle social nas organizações engloba as relações de produção, a organização do trabalho, a apregoação ideológica, a repressão, a dinâmica grupal e a identificação com os princípios organizacionais, cabendo ao empregado a adaptação dos seus pensamentos, sentimentos e ações às expectativas da organização.

Outro tópico relevante levantado como categoria emergente foi a violência econômica a qual são submetidas as pessoas que se propaga em função do estado de necessidade dos trabalhadores, conforme podemos verificar no Quadro 18.

Quadro 18: A violência econômica.

IDEIA CENTRAL A violência econômica abordada é aquela expressa nas relações de trabalho pelo esforço de retribuição que o trabalhador faz em função de se ter a oportunidade e a necessidade extrema de trabalhar. (Faria 2013)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
(Sobre a jornada de trabalho) ***Até um tempo atrás a gente fazia horas extras e isso ajuda muito. Eu estou para aposentar, esse tempo em que eu fiz horas extras vai contar muito no cálculo da minha aposentadoria. Mas teve um abençoado aí no Congresso, eu não sei se você sabe, eu não sei exatamente o nome do sujeito. Que inventou uma história aí que quem trabalha em área insalubre não pode mais fazer hora extra.*** Hoje em dia se eu bater o meu ponto, eu vou pegar às 18, se eu bater o meu ponto meio minuto antes de 17 e 31, meio minuto, eu sou passível de levar uma punição da minha empresa, porque ela paga cinco mil reais de multa, porque gerou meio minuto de hora extra. Então, hoje, a pessoa que cometer isso, a primeira vez ela vai ter uma advertência por escrito. A segunda ele poderá levar um gancho como já aconteceu com colegas nossos. A terceira, nosso supervisor passou para a gente, falou: "olha, eu não sei dizer para vocês qual vai ser a atitude da empresa, se vocês reincidirem pela terceira vez. Por isso atenção na hora de abrir o ponto".	Sujeito 6
(Sobre a jornada de trabalho) ***Então, para uns eu coloco em uma faixa de 80% aceita essa sobrejornada, continuar uma semana, aguenta em certo período de tempo, sempre dando aquela folga dele, normal, semanal. Principalmente as pessoas mais… Que constituem família, tem filhos, mais responsabilidade. Agora os mais novos não, acham ruim. Então, alguns que tem responsabilidade com família, muitas vezes quer uma hora extra para ter uma compensação financeira, tendo, logicamente, o descanso semanal, não é? Mas dentro da semana, uma hora extra, dá uma melhor condição financeira.*** Isso faz, faz pelo seguinte, ele se acha no compromisso de prover a família, de dar uma condição melhor, e começa essa sequência de horas extras, fazer… E vai a fundo muitas vezes. E isso aí, ele faz aquilo com afinco e se sente até cansado, ou as vezes a fadiga emocional de cobrança disso e daquilo, ele tem as vezes que suprimir aquilo, para se manter naquilo. Isso causa realmente uma falha, uma fadiga, um desgaste.	Sujeito 7

O medo do futuro sabe o que é? Quando você vê que você já trabalhou vários anos e precisa aposentar e você trabalhou em uma área que é insalubre, tudo mais, mas a política da empresa mudou e lá na frente quando você vai receber seu PPP (perfil profissional profissiográfico) para se aposentar, porque você pode trabalhar 25 anos em uma área insalubre. Seu PPP não te dá aposentadoria especial. ***Na reunião da Empresa A, eu falei: Você sabe o que é insalubridade? Ou seja, você está tirando parte da saúde dele, que ao invés dele viver até os oitenta, ele vai viver até os setenta. Você está pagando um pouquinho pela vida, "quanto vale sua vida?". E muitas das vezes, quando o cara chega próximo de aposentar ele está com um monte de deficiências, oriunda da atividade laboral.***	Sujeito 7
Todos, acho que todos da empresa hoje estão sendo muito mal remunerados. Todos deveria ter uma... Porque falam assim o funcionário da Empresa A tá todo mundo agarrado, eles usam esse termo. Todo mundo agarrado. O cara deve a cooperativa de crédito, deve a caixa econômica e deve a própria empresa que a empresa empresta também um dinheiro a um real de juros. Você pega o dinheiro lá e é um real só que você paga. Então esse cidadão que tem esses três financiamentos aí quanto é que está o salário dele? Ganha mil e pouquinho, paga o INSS, paga os tributos normal que tem que pagar. Ainda tem esses descontos? Quer dizer ele não vai chegar no serviço com a cabeça boa pra trabalhar. ***Tem gente que chega lá me pedindo dinheiro emprestado. Aí dá um bom dia e poxa quebra um ganho aí, estou com as crianças na minha casa passando necessidade. O outro tem um filho especial, um monte de empréstimo, ganha uma mixaria e ainda tem que comprar um monte de remédio. Cada vez que ele vai na farmácia é tanto. Aí como é que ele chega pra trabalhar? Aí o menino passa mal a mulher liga pra ele. Como você mantem um funcionário desse trabalhando? É difícil, o mundo não é fácil.***	Sujeito 1

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

Na fala dos sujeitos da pesquisa verifica-se aqui o estado de necessidade extremo de se obter uma remuneração suplementar, ao ponto de se trocar as horas de descanso e lazer pela remuneração das horas extras. Os sujeitos, muito deles atuando em condiçoes de trabalho com riscos de insalubridade ou periculosidade, citam seus lamentandos pelo corte das horas extras.

Além dessa fala verifica-se também a demonstração da necessidade do ganho de pecuniário da insalubridade e da busca pela aposentadoria especial por estarem locados em postos de periculosidade, mesmo que essa lhes custem parte a saúde e parte da vida.

Assim, quando se vive um período econômico próspero o trabalhador cumpre diariamente as duas horas suplementares de trabalho, incorporando ao seu salário o valor dessas horas, em detrimento ao seu direito de descanso. Contudo, em um período como o atual, em que as horas extras e demais custos possíveis com a massa salarial são cortados, ele lamenta um vazio orçamentário forte na sua rotina.

A violência econômica abordada aqui por Faria (2013) é aquela expressa nas relações de trabalho pelo esforço de retribuição que o trabalhador faz em função de se ter a oportunidade e a necessidade extrema de trabalhar.

Para Antunes (2014) a flexibilização de jornadas, remuneração e de organização do trabalho, que colocam o trabalhador como suposto empreendedor da sua força de trabalho assalariado é o cenário em que o capital de forma global posicionou o trabalho.

O trabalho e o medo relacionado à exposição às condições inseguras, cujas responsabilidades são muitas vezes atribuídas individualmente aos trabalhadores, fazem parte dessa terceira e última categoria emergente, demonstrado no Quadro 19.

Quadro 19: Trabalho e medo.

IDEIA CENTRAL Os riscos não tratados pelas organizações, são atribuídos ao trabalhadores, causando-lhes um aumento no custo mental. (Dejours 2015)	
EXPRESSÕES–CHAVE	**SUJEITO**
Meu medo é acidente. Eu temo por acidente. Eu falo na cabeça da turma lá o tempo todo porque tem acontecido direto. Na minha área mesmo morreu dois, um debaixo de uma empilhadeira e a outra no antenário que soltou, desprendeu do cabo e caiu em cima do rapaz e matou o rapaz. Então é... Isso aí a gente lida direto com isso. Cara é demais isso aí é perigoso. Todo tempo a gente está com risco, sofrendo risco carga suspensa é uma coisa muito perigosa, você não pode confiar no equipamento. De vez em quando tá lá e de repente ele desce tudo sozinho. Graças a Deus tem caído no chão mas o dia que cair em cima de um caminhão aí complica.	Sujeito 1
Olha só, medo eu tenho vários, por exemplo, o medo eu trabalho com parte elétrica. Eu acabei de falar, o equipamento tá todo...agora pouco tempo, quatro dias. O cara estourou a chave lá. Foi há quatro dias, ficou queimado aqui, tá com problema. Dizem, eu não tenho certeza, que ele vai ter que cortar o braço. Há pouco tempo aí, esse ano, que passou morreu quatro. Porque todo cuidado eu tenho, mas e as condições da máquina? Entendeu? A máquina está difícil de trabalhar nela.	Sujeito 2
Olha, com esse tempo todo de Empresa A, realmente a gente tem medo sim, de colidir com outra locomotiva, com caminhão… Várias vezes, não é? Graças a deus nunca aconteceu isso comigo, mas de sentir aquele gostinho de sangue na boca, parar a máquina, porque alguém passou na sua frente, algum caminhão passou, nossa, aconteceu várias vezes. Foi livramento mesmo. E medo de atropelar alguém, durante o dia é muito pedestre, não é?	Sujeito 8

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

As narrativas dos entrevistados apresentam a pressão psíquica constante em que são submetidos pela possibilidade de serem responsabilizados por graves acidentes na realização das suas atividades.

Como se pode ler nas narrativas dos trabalhadores trata-se do medo à exposição de riscos coletivos e individuais, associados às condições inseguras, cuja responsabilidade de mitigação é das organizações. A redução de investimentos para se minimizar as condições inseguras são citadas pelos sujeitos. A probabilidade de ocorrência de acidentes de maiores consequências é reportada como mera casualidade pelos entrevistados.

Para Dejours (2015) o medo é uma das dimensões da vida dos trabalhadores nas indústrias pouco tratadas pelos estudos de psicopatologia do trabalho. O medo não vem de um

conceito psicanalítico propriamente dito e está presente em praticamente todos os tipos de ocupações profissionais. A exposição da integridade física aos riscos em alguns postos de trabalho específicos são inerentes à atividade e muitas vezes independem da vontade ou da ação do trabalhador.

Segundo Dejours (2015), conforme já tratado anteriormente, os riscos residuais, ou seja, os riscos não tratados pelas organizações, são atribuídos ao trabalhadores, causando-lhes um aumento no custo mental. Assim, o risco quase sempre é coletivo, pois o acidente pode envolver um número grande de operadores. Mesmo se um risco é tratado por medidas e regras de segurança ele, na maioria das vezes, conta com uma prevenção incompleta pela organização do trabalho. Essa limitação pode ser em função dos custos a serem investidos ou pelo desconhecimento do próprio risco.

11. Considerações Finais

Este capítulo trata das considerações finais do trabalho de pesquisa. Assim, a sua consolidação se fará através da análise da obtenção dos objetivos finais e, consequentemente, sobre o atendimento à pergunta da pesquisa.

Esta pesquisa traz em si dois objetivos finais que são: apresentar a discussão do conceito de sofrimento social e psicossocial no trabalho, à luz das contribuições da bibliografia especializada; assim como analisar a interpretação dos trabalhadores de empresas industriais no contexto brasileiro, sobre o sofrimento psíquico e psicossocial no trabalho. Por sua vez a pergunta de pesquisa é: "Existe o sofrimento no trabalho e como se manifesta entre os empregados técnico-operacionais das grandes indústrias?".

Na introdução já se esclarece que a referida pesquisa fundamenta-se em uma visada crítica, fazendo parte da temática dos estudos organizacionais. Coerente a esse pressuposto, o referencial teórico navegou entre os princípios marxistas da relação capital/trabalho, pautando o conteúdo na dominação daqueles que detêm o capital sobre aqueles que detêm a força de trabalho e as decorrências dessa submissão. Nesse pano de fundo, versou-se ainda sobre a precarização do trabalho, a nova morfologia do trabalho e a relação de poder nas organizações.

Nos capítulos seguintes foram abordados os temas que fazem interface ao sofrimento no trabalho em seus aspectos psíquicos e psicossociais. Além do sofrimento no trabalho, outros tipos de sofrimentos sociais foram também apresentados.

Buscou-se contextualizar o eixo que se desenvolve o referencial teórico da pesquisa na lógica das clínicas do trabalho, evidenciando os autores franceses e suas respectivas posições teóricas.

Assim a psicodinâmica do trabalho, tendo como expoente Christophe Dejours, bem como a clínica da atividade de Yves Clot, tornaram-se as abordagens temáticas prioritárias deste estudo. Sobre as demais clínicas do trabalho, a psicossociologia de Vincent De Gaulejac e Eugène Enriquez, bem como a ergologia de Yves Schwartz, foram citadas, embora com menos ênfase, porém de maneira a compor a estrutura das quatro clínicas do trabalho, especificadas por Bendassolli e Sobol (2011).

A pesquisa de campo pautou-se nas patologias associadas ao trabalho, sendo que esses temas constituíram as categorias *a priori*, compondo-se dessa forma o questionário semiestruturado aplicado junto aos sujeitos da pesquisa, conforme estrutura apresentada nos capítulos anteriores. Sendo assim a patologia da sobrecarga no trabalho, a patologia da solidão e da atividade impedida, bem como, a patologia dos maus tratos e do assedio moral, orientaram a pesquisa.

É prudente e importante ponderar alguns aspectos da pesquisa de campo ligados ao cenário externo. O aprofundamento da crise e do desemprego, que torna as pessoas mais passivas e propensas a não correrem maiores riscos com as suas declarações, num claro instinto de preservação do seu emprego. Além da forte redução de jornada de trabalho por motivos de redução de custos, que redimensiona a visibilidade dos trabalhadores entrevistados, principalmente sobre os efeitos da sobrecarga no trabalho.

Outro ponto digno de ser enfatizado é a clara e marcante diferença entre o modelo de gestão e de manifestação de poder entre as diversas empresas pesquisadas. A relação de poder mais gerencialista e menos autoritarista, visando obter resultados através da captação dos processos psíquicos para a mobilização dos trabalhadores, nas indústrias montadoras, versus o modelo de gestão sobre o controle comportamental ainda calcado na disciplina e na obediência dos corpos (De Gaulejac, 2014). Verifica-se pelos depoimentos essa diferença clara, pela ausência de autoridade sobre a atividade, a concessão básica de recursos, a falta de reconhecimento e o desleixo com a segurança no trabalho, dentre outros pontos, manifestada pelos trabalhadores entrevistados de outras indústrias.

Nos discursos dos entrevistados evidencia-se a delegação, por parte das organizações, da responsabilidade individual pela segurança no trabalho. Nas falas registradas, o risco de acidentes no trabalho é potencializado pelo sucateamento de máquinas e equipamentos em decorrência da ausência de investimentos em manutenção por parte das indústrias. Tal realidade é motivo de estresse e medo junto aos trabalhadores. Ainda sobre a questão de segurança no trabalho, foi citado o falecimento recente de quatro trabalhadores em acidentes, dado que reforça o risco expresso pela grande maioria dos entrevistados.

Pela fala dos sujeitos da pesquisa percebe-se a preocupação das empresas com aspectos de inclusão social de minorias. Contudo, a própria composição dos entrevistados, conforme já dito, definida pelo sindicato da categoria não incluiu nenhuma mulher para fazer

parte da pesquisa. De certa forma explica-se essa ausência pelo ainda pequeno número de mulheres a ocuparem postos técnico-operacionais em indústrias de grande porte. De qualquer forma torna-se interessante, em oportunidade futura, buscar essa visão de sofrimento no trabalho na ótica do gênero feminino.

A pesquisa aponta, na fala dos trabalhadores, um pesar e decepção sobre o corte das horas extras pelas indústrias como consequência da crise econômica. Essa decisão é citada por eles como uma penalização que afeta sensivelmente os seus ganhos, em função da habitualidade com que a utilização das horas suplementares eram realizadas pelos trabalhadores, levando-os a desconsiderar, neste caso, a necessidade de repouso e de melhor qualidade de vida proporcionadas por uma jornada de trabalho normal ou menor.

Ainda sobre temas que foram inesperadamente identificados, cita-se com frequência na pesquisa a insatisfação manifestada pela qualidade do relacionamento interpessoal com as hierarquias. Na fala dos entrevistados muitos deixaram seu desconforto e até mesmo revolta pela forma de relacionamento e pelo despreparo das suas chefias para gerir pessoas. Alguns entrevistados citam ameaças frequentes feitas de forma direta ou velada pelas suas chefias imediatas. Ofensas e maus tratos diversos foram citados pela maioria dos entrevistados.

Nesse cenário, a desproporcional relação de poder entre os trabalhadores e as grandes organizações, verifica-se a criação de uma gestão mundial sem regulamentação mundial e os próprios governos abdicam de suas funções reguladoras para gerenciarem a sociedade como a uma empresa. Nas falas dos entrevistados fica o medo e a insegurança, manifestados pela possibilidade do desemprego em função da crise e pelo risco do impedimento ou procrastinação da aposentadoria, já que a maioria vive uma senioridade profissional.

Outro tema merecedor de destaque nessa conclusão é o impedimento da criação do coletivo de trabalho. Os entrevistados através dos seus relatos deixam claro que nas indústrias em que trabalham, não se tem nenhuma possibilidade de fortalecimento da posição dos trabalhadores de forma coletiva, visando ponderar o prescrito e influenciar suas atividades, perante à organização do trabalho.

A interpretação e citação dos trabalhadores, sujeitos da pesquisa, sobre a presença do sofrimento no trabalho fica caracterizada em todas as categorias, tanto a priori quanto emergentes, como constam nos registros do questionário semiestruturado aplicado. Identifica-se nos relatos desde a incapacidade do trabalhador em interferir com a sua inteligência e

criatividade sobre o trabalho prescrito, passando pela solidão do trabalho impedido e impossibilidade de se estruturar como coletivo de trabalho; e culminando na não surpreendente e perversa ação de maus tratos.

Essa realidade citada pelos entrevistados, em sua grande maioria, remete à conclusão de que os sujeitos da pesquisa, trabalhadores técnico-operacionais das grandes indústrias do sul fluminense, consideram nas suas narrativas a existência do sofrimento no trabalho. A resposta à pergunta da pesquisa apresenta a interpretação dos sujeitos sobre a manifestação do sofrimento no trabalho, através dos seus discursos registrados, de forma direta ou até mesmo por denegação. Percebe-se e confirma-se, portanto, as pressões recebidas no trabalho e decodificadas na forma de frustrações, desapontamentos, angústias, medos, desesperanças, ansiedades, revoltas, exclusões, estresses, raivas, violências e assédios morais. É a relação do capital sobre o trabalho mostrando sua real aplicação, oportunista e dominadora, em pleno século vinte e um.

Este trabalho não tem como objetivo exaurir ou estender o aprofundamento de tema tão complexo e de teorias que se divergem e ao mesmo tempo se convergem, em alguns aspectos, sobre as clínicas do trabalho. Colaborar como mais um referencial para o aprofundamento em pesquisas sobre o sofrimento no trabalho já bem satisfaz a sua utilidade e aplicação.

REFERÊNCIAS

ALVESSSON M.; DEETZ S. Teoria Crítica e Abordagens Pós-Modernas para Estudos Organizacionais. In CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia. **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais** (Vol. 1). **São Paulo: Atlas**, 2006.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. GENTILI, Pablo; FRIGOTO, Gaudêncio. **A Cidadania negada**. São Paulo: Cortez, 2001.

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a Nova Morfologia do Trabalho e suas Principais Manifestações. p.25-45. In MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

ARAÚJO, Luciane K. R. Clínica do trabalho. p. 89-92. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, A. M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

BARRETO, Margarida. Violência, assédio moral e sexual no trabalho. p.139-154. In MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Petrópolis: Vozes, p. 137-155, 2002.

BENASAYAG, Miguel. **Clinique du mal-être: la "psy" face aux nouvelles soufrances psychiques**. Éditions La Découverte. Paris, 2015.

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

CARRETEIRO, A ética da escuta do sofrimento em diferentes contextos institucionais. p.103-114. In MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

CBO. Classificação Brasileira de Ocupações. http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf . **Acesso em 23de abril de 2017**.

CENSO, I. B. G. E. Disponível em:< http://www. censo2010. ibge. gov. br/>. **Acesso em 23 de abril 2017**, v. 23, 2010.

CLOT, Yves. **Le travail sans l'homme. Pour une psychologie des milieux de travail et de vie**. v. 2, 1995.

CLOT, Yves. **La fonction psychologique du travail**. Paris, PUF, 1999.

CLOT, Yves; FAÏTA, Daniel. **Genres et styles en analyse du travail: concepts et méthodes**. Travailler, 2000.

CLOT, Yves. **Clinique du travail, clinique du reel**. Journal des Psychologies, 185, p. 48-51, 2001.

CLOT, Yves; LHUILIER, D. **Perspectives en clinique du travail**. Nouvelle Revue de Psychosociologie, nº 1, 2006.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto**. In: Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. Artmed, 2010.

DEJOURS, Christophe et al. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7ª Edição. Editora FGV. Rio de Janeiro, 2006.

DEJOURS, Christophe. **Cadernos de trabalho, tecnologia e organização**. n. 2. p.39 - A avaliação do trabalho submetida à prova real: crítica aos fundamentos da avaliação. São Paulo: Edgard Blucher, 2008.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1.ed. 15. Reimp . São Paulo: Atlas, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6.ed. São Paulo: Cortez Editora, 2015.

DE GAULEJAC, Vincent; MERCIER, Antoine. **Manifeste pour sortir du mal-être au travail**. Desclée de Brouwer, 2012.

DE GAULEJAC, Vincent. **Gestão como Doença Social - Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Editora Ideias e Letras, São Paulo, 2014.

DE GAULEJAC, Vincent. **A neurose de classe: trajetória social e conflitos de identidade**. Via Lettera, São Paulo, 2014.

ENRIQUEZ, Eugène; DA ROCHA FILHO, Francisco. **A organização em análise**. Vozes, 1997.

FACHIN R.; RODRIGUES B. S. Nota Técnica: teorizando sobre Organizações – Vaidades ou pontos de vista?. In CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia. **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais** (Vol. 1). **São Paulo: Atlas**, 2006.

FARIA, J. H. Violência no trabalho. p. 489-498. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

FERREIRA, J. B. Patologias da Solidão. p.275-3279. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

FERREIRA, J. B. Real do Trabalho. p. 343-350. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Unesp, 1997.

FREITAS, M. E. Análise Organizacional. p. 39-54. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, A. M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

HONNETH, Axel. **O eu no nós: reconhecimento como força motriz de grupos.** *Sociologias* [online]. Porto Alegre: ano 15, no 33, mai./ago. p. 56-80, 2013.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2004.

LE GUILLANT, Louis; Groupe de Recherche Louis le Guillant (vanves). **Quelle psychiatrie pour notre temps?**. Toulouse: Érès, 1984.

LEFÈVRE F., LEFÈVRE A.M.C. **Discurso do sujeito coletivo: um enfoque em pesquisa qualitativa**. 2. Ed. Caxias do Sul: Educs, 2005.

LHUILIER, Dominique. **Cliniques du Travail**, Toulouse, ERES. Clinique du Travail, 2006a.

LHUILIER, Dominique. **Cliniques du travail**. Nouvelle revue de psychosociologie, n. 1, p. 179-193, 2006b.

LHUILIER, Dominique. **Clinique du travail: enjeux et pratiques**. Pratiques psychologiques, v. 12, n. 2, p. 205-219, 2006c.

LIMA, C. C. Suzana. Coletivo de Trabalho. p. 93-97. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

LIMA, C. C. Suzana. Reconhecimento no trabalho. p. 351-355. In VIEIRA, Fernando de O.; **MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

MACEDO, K. B. Sublimação. p. 440-443. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, A. M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. 29ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, Luciane K. R.; MERLO Álvaro R. C.; Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. p.169-187. In BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade.** São Paulo: Atlas, 2011.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá**, p. 29-52, 2010.

MENDES A. M.; MULLER T. C. Prazer no Trabalho. p. 289-292. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho.** Curitiba: Juruá Editora, 2013.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Metodo E**. Casa do psicólogo, 2007.

MONTEIRO, J. K.; JACOBY, A. R. Sobrecarga no Trabalho. p.406-408. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F.O. e MENDES, A. M. **Trabalho e Prazer: Teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015

MORAES, R. D. Sofrimento criativo e patogênico. p.415-419. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

MOTTA, Fernando C. Prestes. Controle social nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 19, n. 3, p. 11-25, 1979.

PAGÈS, Max et al. **O poder das organizações**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RAMALHO, J. R.; SANTANA M.A**. Flexibilidade à francesa trabalhadores na Peugeot Citroën brasileira**. São Paulo: Tempo social, revista de sociologia da USP, v. 18, n. 1, 2006.

RENAULT, Emmanuel. **Souffrances sociales: sociologie, psychologie et politique**. Paris: la Découverte, 2008.

SCHWARTZ, Yves. **Travail Et Philosophie Convocations Mutuelles**. 1992.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Niterói: EDUFF, 2007.

SIVADON, P.; DESOILLE, H. **Psychiatrie du travail. Cours de médicine du travail**. Paris, Le François, p. 405-420, 1957.

THIOLENT, M.; DORIGON, C. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, Lavras, v. 16, n. 3, p. 376-387, 2014.

THIOLLENT, Michel. **Souffrances sociales. Philosophie, psychologie et politique**. Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde, v. 2, n. 2, 2008.

VEIL, Claude; SIVADON, Paul. **Hygiène mentale du travail**. Librairie Le François, 1964.

WISNER, Alain. **Por dentro do trabalho: ergonomia: método & técnica**. Ftd, 1987.

WISNER, Alain. **A antropotecnologia. Estudos avançados**, v. 6, n. 16, p. 29-34, 1992.

APÊNDICE A - TCLE ENTREVISTA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa ‘O meu nome é trabalho, muito prazer! Desvelando o sofrimento no trabalho por empregados de grandes indústrias”; desenvolvida sob a coordenação do Professor Michel Jean Marie Thiollent do Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA, Mestrado, da Universidade do Grande Rio e do aluno pesquisador José Geraldo Corrêa, CPF 325472856-49.

O objetivo central do estudo é:

- Apresentar a discussão do conceito de sofrimento social e no trabalho, à luz das contribuições das clínicas do trabalho;

- Analisar a interpretação dos trabalhadores de empresas industriais no contexto brasileiro, sobre o sofrimento psíquico e psicossocial no trabalho.

A pesquisa se realizará no sul estado do Rio de Janeiro e em empresas industriais de grande porte. A população pesquisada será predominantemente composta por empregados ligados às atividades técnico-operacionais em grandes indústrias de diferentes atividades econômicas, propiciando que uma diversidade de culturas e processos de trabalho venha enriquecer e contribuir para a pesquisa, motivo pelo qual se deve a sua participação.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo. A sua participação consistirá em responder a perguntas semiestruturadas por meio de entrevista realizada pelo aluno pesquisador citado acima. A entrevista será gravada se houver autorização dos participantes. O tempo de duração da entrevista é de aproximadamente uma hora. As entrevistas serão transcritas e armazenadas, em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas os

pesquisadores responsáveis do projeto. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo.

Os resultados da pesquisa serão publicados/divulgados em palestras dirigidas ao público participante, relatórios individuais para os entrevistados, artigos científicos, mas será garantido o sigilo e o anonimato dos participantes. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento. Todas as páginas desse termo devem ser rubricadas pelo sujeito participante e pelo pesquisador responsável.

Local/Data:_____,___de outubro de 2016.

_____

José Geraldo Corrêa

Aluno/Pesquisador UNIGRANRIO

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar. Declaro que aceito a gravação das minhas falas enquanto participante entrevistado desse estudo.

_____

(Assinatura do sujeito da pesquisa)