



UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

LINHA DE PESQUISA: PROCESSOS SAÚDE-DOENÇA EM CONTEXTOS

INSTITUCIONAIS

Sílvia Batista Von Borowski

**TRABALHO E SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DE UMA METALÚRGICA  
NO SUL DO BRASIL**

Orientadora: Prof. Dra. Janine Kieling Monteiro

São Leopoldo

2015

Sílvia Batista Von Borowski

**TRABALHO E SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DE UMA METALÚRGICA  
NO SUL DO BRASIL**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Área de Concentração Psicologia Clínica, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Psicologia.

Orientadora: Prof. Dra. Janine Kieling Monteiro

São Leopoldo

2015

B726t Borowski, Sílvia Batista Von.  
Trabalho e saúde mental no contexto de uma metalúrgica no sul do Brasil / Sílvia Batista Von Borowski. – 2015.  
86 f. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, São Leopoldo, RS, 2015.  
“Orientação: Prof. Dra. Janine Kieling Monteiro”.

1. Psicodinâmica do Trabalho. 2. Saúde mental. 3. Qualidade de vida no trabalho. 4. Metalúrgicos. 5. Vivências de prazer e sofrimento. 6. Segurança do trabalho. 7. Mobilização subjetiva.  
I. Título.

CDU: 159.9-057.5

## **AGRADECIMENTOS**

Esta dissertação só foi possível a partir do investimento emocional de minha família. Meu pai tratou de me incentivar intensamente a correr riscos e a abrir mão de um lugar seguro, para arriscar em novos vãos. Dedico a ele, que tem vivido o trabalho com dedicação e determinação. Além disso, junto com minha querida mãe, valorizou e me fez entender que o estudo é o maior bem que podemos ter.

Muitas pessoas fizeram parte desta construção. Meu amor, namorado, que abdicou de minha companhia, me dando forças para pegar a BR101 tantas e tantas vezes. Que torceu e me apoiou nas conquistas e nas derrotas. Que esteve cuidadosamente ao meu lado, dizendo que tudo daria certo.

Preciso agradecer às minhas amigas que leram, releeram e corrigiram muitas ideias equivocadas e vibraram nas frases bem elaboradas, com palavras difíceis ou com contradições.

Quero agradecer a todos que fazem parte do Grupo de pesquisa da Professora Doutora Janine Kieling Monteiro, na Unisinos. Vocês tornaram os debates mais ricos de aprendizados, esta pesquisa tem a marca de vocês. E a Prof. Janine, querida professora Janine, que me acariciou com seus ensinamentos calmos, serenos e inteligentes. Este perfil de mãe me encantou e causou angústias. Proporcionou-me um olhar para mim, uma descoberta do protagonismo, um assumir o ritmo e o tempo da minha pesquisa. Agradeço o carinho e o tempo destinado a me auxiliar, a amadurecer e a produzir novos conhecimentos.

## SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS.....	- 5 -
RESUMO DA DISSERTAÇÃO .....	- 6 -
ABSTRACT DA DISSERTAÇÃO .....	- 7 -
Apresentação.....	- 7 -
SEÇÃO1 - .....	- 11 -
Resumo .....	- 11 -
Abstract.....	- 12 -
Introdução .....	- 12 -
Método .....	- 22 -
Delineamento .....	- 22 -
Contexto de Pesquisa e Participantes .....	- 22 -
Instrumentos .....	- 23 -
Questionário Sociodemográfico .....	- 23 -
Grupo Focal .....	- 24 -
Procedimentos Éticos e de Pesquisa .....	- 25 -
Procedimentos de Análise dos Dados .....	- 27 -
Resultados e Discussão .....	- 28 -
Caracterização da organização do trabalho .....	- 28 -
Vivências de prazer e sofrimento no trabalho .....	- 32 -
Considerações Finais .....	- 38 -
Referências .....	- 40 -
SEÇÃO 2 .....	- 46 -
Resumo .....	- 46 -
Abstract.....	- 48 -
Introdução .....	- 50 -
Método .....	- 55 -
Participantes.....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
Instrumentos .....	- 56 -
Questionário Sociodemográfico .....	- 56 -
Observação .....	- 56 -
Grupo Focal .....	- 57 -
Procedimentos Éticos e de Pesquisa .....	- 58 -
Procedimentos de Análise dos Dados .....	- 60 -

Resultados e discussão.....	- 60 -
Considerações Finais .....	- 70 -
Referências .....	- 71 -
CONSIDERAÇÕES FINAIS DA DISSERTAÇÃO .....	- 76 -
REFERENCIAS DA DISSERTAÇÃO .....	- 78 -
ANEXOS .....	- 82 -

## **LISTA DE SIGLAS**

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

RAIS - Registro Anual de Informações Sociais

OT - Organização do Trabalho

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

NRT - Normas Regulamentadoras do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PDT - Psicodinâmica do Trabalho

OSHAS - Occupational Health and Safety Assessment Series

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SST - Saúde e Segurança no Trabalho

CUT - Central Única dos Trabalhadores

**RESUMO DA DISSERTAÇÃO**  
**TRABALHO E SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DE UMA METALÚRGICA**  
**NO SUL DO BRASIL**

**Resumo**

A globalização provocou diversas mudanças no contexto do trabalho. A necessidade de constante inovação e agilidade atingiu a indústria metalúrgica, impactando na subjetividade do trabalhador e na gestão da organização. O presente trabalho objetivou analisar a Organização do Trabalho (OT) de uma metalúrgica, seus impactos no prazer e sofrimento, bem como na saúde mental dos trabalhadores. Além disso, buscou-se analisar a mobilização subjetiva e as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores diante do sofrimento psíquico no trabalho metalúrgico. Realizou-se uma pesquisa qualitativa exploratório-descritiva, com sete trabalhadores de uma indústria do sul do Brasil, que possui uma certificação internacional de saúde e segurança no trabalho. A coleta dos dados foi por grupo focal. Os dados foram tratados através de análise de conteúdo, com categorias *a priori*, baseadas no referencial da Psicodinâmica do Trabalho. A OT estudada possui algumas especificidades como a ausência formal de um chefe, oportunizando espaços de discussão e autonomia na gestão das atividades. Porém, muitos trabalhadores têm dificuldades para se adaptar a proposta e sofrem no período inicial, sendo que alguns desistem e saem da organização. Observou-se um “controle” dos colegas substituindo o “controle” do gestor. Conclui-se que a OT potencializa a autonomia dos trabalhadores, mas promove a idealização/encantamento pelo modelo de gestão. Sugere-se a necessidade de potencializar espaços genuínos de discussão e participação efetiva.

Descritores: Psicodinâmica do Trabalho; Trabalhadores metalúrgicos; saúde mental, vivências de prazer e sofrimento; mobilização subjetiva.



**ABSTRACT DA DISSERTAÇÃO**  
**WORK AND MENTAL HEALTH IN THE CONTEXT OF A**  
**METALLURGICAL INDUSTRY IN SOUTHERN OF BRAZIL**

**Abstract**

Globalization caused several changes on work context. The constant need for innovation and agility reached also the metallurgical industry, affecting the employee subjectivity and the organization management. The present study aimed to analyze the work organization of a metallurgical industry and the impacts on mental health of its employees. An exploratory and descriptive qualitative research was made with seven employees of an industry in the southern area of Brazil, which has an international certification for work health and safety. The data were collected through a focus group. Data were processed through content analysis with *a priori* categories, theoretically guided by the psychodynamic approach of work, and afterwards, by the content emerged from the group. The results demonstrated that the studied Work Organization (WO) has specificities such as the “zero boss”, formal absence of a manager in the sectors, providing space for discussion and autonomy for the management of activities. However, many employees have difficulties to adapt to this motion and they suffer in the initial stage, in which some of them leave the organization. It was noticed a coworker “control”, which replaced the manager “control”. Therefore, WO reinforces workers autonomy and on the other hand it promotes an idealization/enthusiasm for the management model. It indicates a need to strengthen genuine spaces of discussion and effective participation.

Keywords: psychodynamics approach of work; mental health;

## **Apresentação**

A escolha da temática desta dissertação está relacionada ao contexto de investimento profissional e científico da pesquisadora. Acompanhei de perto, desde o início de minha formação acadêmica, em 2005, grupos de pesquisas vinculados à temática do mundo do trabalho, em especial na perspectiva sociológica. Tive oportunidade de discutir, evoluir e qualificar meus conhecimentos em pesquisa, extensão e eventos científicos. Estes movimentos despertaram e ainda despertam o meu interesse, além de um olhar crítico diante do assunto.

O contexto universitário, rico em debates, aprendizagens e oportunidades, foi o alicerce da minha astúcia profissional. Após a saída da universidade, já na vida profissional, acompanhei a trajetória de um grupo de mulheres costureiras que precisavam compreender seus papéis e responsabilidades dentro de uma cooperativa. Tive o prazer e a frustração de construir, com elas, o sentido da autogestão e o significado de cooperar. Transitei em algumas organizações, que me contrataram para trabalhar a importância do ato seguro, normas, regras e atitudes em prol da saúde e segurança no trabalho. E, de modo não ingênuo, sempre busquei fazer leituras da realidade a partir daquilo que era contratado e daquilo que ficava nas entrelinhas dos propósitos. As contradições e intenções dentro de uma visão capitalista e dominante podem ser visíveis ou invisíveis, ou ainda, capturar a subjetividade (Alves, 2008), sem que os atores do processo possam ser sujeitos de suas escolhas.

A escolha de um programa de pós-graduação ocorreu de modo planejado e organizado com o objetivo do meu universo profissional, ou seja, aprofundar o entendimento do sujeito, do ator que faz escolhas, conscientes ou não, e que podem gerar sofrimento, mas também podem ser elementos para uma vida saudável, alienada ou não. Para pensar essa relação, só me ocorria entender por que alguns trabalhadores,

mesmo com a possibilidade de promover o autocuidado (segurança laboral), boicotavam a si e a organização, o que não era compreensível aos meus olhos. Muitas das construções que fiz me levaram ao entendimento do movimento subjetivo de ação contestadora ou mobilizadora que a Psicodinâmica do Trabalho me proporcionou.

A questão da segurança, ou normas protetivas do trabalhador, faz parte do arsenal técnico e legal das empresas, organizações e/ou instituições laborais e exigem dos administradores adaptações e cuidados minimamente pensados para evitar riscos/danos a quaisquer sujeitos e materiais pertencentes ao fazer laboral.

O Ministério do Trabalho e Emprego - MTE descreve que 2,2 milhões de pessoas morrem por acidentes de trabalho no mundo. Além disso, 270 milhões de acidentes ocorrem por ano. Segundo a Organização Internacional do trabalho (OIT,2007), 4% do PIB mundial é gasto por falta de segurança e saúde nos postos de trabalho. No Brasil, as estimativas não são menos alarmantes, ocupamos o 4º lugar em relação a óbitos em detrimento da falta de segurança e saúde no trabalho. No ano de 2012, passamos da casa dos 700.000 acidentes e doenças do trabalho, segundo o MTE (2012).

Soares (2008) enfatiza que o Brasil vem sendo considerado um país com altos indicadores de acidentes do trabalho, negligenciando a seriedade e a devida importância que o assunto requer. Toda a sociedade perde com os acidentes, a empresa, sua credibilidade e imagem podem ser comprometidas, bem como são elevados os gastos com os danos pessoais e a recuperação do trabalhador. O sistema arca com pagamentos de pensões e aposentadorias precoces e o sujeito, vítima do acidente, quando não perde sua própria vida, sobrevive com os infindáveis danos sofridos e as consequências de limitações, diminuições de rendimentos e/ou interrupção permanente de sua vida profissional.

Com essa visão, adentrei o universo da Pós Graduação em Psicologia Clínica – ênfase em processos de saúde e doenças nas instituições. A busca era em torno de uma visão que pudesse articular os conhecimentos sociológicos e subjetivos do trabalho e do trabalhador; fortalecer as percepções da pesquisadora quanto às tramas ideológicas do contexto de trabalho; e, enquanto profissional que permanecerá no mundo do trabalho atuando em organizações, poder fortalecer minhas ações e, conseqüentemente, o trabalhador em seu contexto, promovendo saúde e minimizando os sofrimentos causadores de doenças.

Os objetivos iniciais mudaram e este trabalho amadureceu em suas intenções. Foi compreendido que poderíamos investir em um projeto que ampliasse o olhar clínico no mundo do trabalho e, a partir da escolha do foco nos trabalhadores metalúrgicos, estabelecemos o objetivo geral da pesquisa: analisar as vivências de trabalhadores metalúrgicos, em uma indústria situada no sul do Brasil. De modo específico, a primeira sessão desta dissertação tratará de analisar a organização do trabalho de uma metalúrgica peculiar, situada no sul do Brasil. Peculiar, pois traz, em suas características, títulos de reconhecimentos e investimentos massivos em sistemas de gestão que podem impactar na saúde mental. Vale destacar que a pesquisa não direcionou a investigação para entender as normas prescritas de saúde e segurança no trabalho e, sim, deixou que o tônus da pesquisa fosse dado pelos protagonistas – os trabalhadores voluntários no grupo focal. Na segunda sessão, o objetivo foi analisar a mobilização subjetiva e as estratégias defensivas de trabalhadores diante do sofrimento psíquico no trabalho metalúrgico de uma indústria situada no sul do Brasil.

**SEÇÃO 1 -**  
**VIVÊNCIAS DE TRABALHADORES METALÚRGICOS DE UMA INDÚSTRIA**  
**DO SUL DO BRASIL**

**Resumo**

A proposta deste artigo é analisar uma organização do trabalho (OT) metalúrgica e seus impactos no prazer e sofrimento, bem como na saúde mental dos trabalhadores. Adota-se a perspectiva teórica da Psicodinâmica do Trabalho (PdT). A proposta configura-se como um estudo de caso, visto a indústria estudada possui certificação da Occupational Health and Safety Assessment Series - OSHAS 180001, a qual possui em seus preceitos auditorias e mecanismos de controle que priorizam a saúde e segurança no trabalho. O estudo qualitativo, exploratório-descritivo foi realizado através de grupo focal, com sete trabalhadores. Os dados foram analisados a partir de categorias a priori e contou com o uso de duplos juízes para concordância. A OT organiza suas demandas conforme a demanda. Ilhas de trabalho e prazos são estipuladas para o cumprimento de metas. Há interação entre as ilhas e existe liberdade no estabelecimento de como os trabalhadores vão lidar com a demanda. Outro fator relevante deste estudo é a existência de um modelo de chefia não convencional que gera um sofrimento psíquico inicial com a falta de entendimento de suas particularidades, mas gera prazer ao propiciar uma aparente liberdade, percebida como benéfica pelo grupo investigado. Destaca-se que a empresa estudada apresenta um modelo de gestão que foi avaliado como prazeroso pelos trabalhadores e como promotor de saúde. Mas por outro lado, a análise também aponta que essa questão pode estar relacionada à captura da subjetividade ou idealização/encantamento, o que dificulta a visão das vivências do sofrimento.

Palavras-Chaves: Psicodinâmica do trabalho, metalúrgicos, saúde mental, Organização do Trabalho; Prazer e sofrimento laboral.

## **THE EXPERIENCES OF METALWORKERS OF AN INDUSTRY IN SOUTHERN OF BRAZIL**

### **Abstract**

The proposal of this paper is to analyze a metallurgical work organization (WO) and its impacts on pleasure and suffering, as well as on mental health of employees. Guided by the theoretical perspective of psychodynamic of work (PdW), it represents a way to contextualize the work from the clinical context. The proposal is a case study, seen that the studied industry has certification from the Occupation Health and Safety Assessment Series – OSHAS 180001, which in its audits requirements and control measures prioritizes work health and safety. The exploratory and descriptive qualitative study was performed through focus group, with seven employees. Data were analyzed from the categories established *a priori* and included the use of double judges to agreement on the categorization process. The WO is described as procedural, which organizes its demands as the demand. Work islands and deadlines are set for the achievement of goals. There is interaction between the islands and there is freedom to establish how employees will cope with the demand. Another relevant factor of this study is the existence of a non conventional management model named “zero boss” that creates an initial psychic suffering due to the lack of knowledge of its particularities. However it creates pleasure to provide an apparent freedom, seen as beneficial for the group. It is important to emphasize that the studied company shows a management model reported as pleasurable and health developer by the employees. On the other hand, the analysis also indicates that this issue can be related to the capture of subjectivity or idealization/enthusiasm, interfering with the vision of suffering experiences.

Keywords: Psychodynamics approach of work, metalworkers, mental health, work organization; laboratorial pleasure and suffering.

## **Introdução**

Este artigo tem como objetivo principal ponderar a organização do trabalho (OT) de uma metalúrgica situada no sul do Brasil. Trata-se de uma empresa peculiar, pois traz, em suas características, títulos de reconhecimentos e investimentos massivos em sistemas de gestão que podem impactar na qualidade da segurança no trabalho. Busca também analisar os impactos dessa OT no prazer e no sofrimento, bem como na saúde mental dos trabalhadores metalúrgicos. A escolha por essa categoria de trabalhadores justifica-se pela representatividade que o setor detém no cenário brasileiro. Segundo o Registro Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2014 o montante representa 5% dos trabalhadores com registros na carteira de trabalho profissional (Brasil, 2015).

Ao longo da história, destaca-se o período da revolução industrial como marco de mudanças e implantações de modelos de gestão que reconfiguraram a maneira de vivenciar o trabalho em nossa sociedade, no século XVIII. Antes deste período, as experiências laborais pautavam-se nas relações familiares e na transmissão de conhecimentos práticos por meio de histórias passadas por gerações de boca em boca. Com o contexto social mudando e a intensificação da construção industrial, novas ideologias foram tomando conta dos interesses de quem detinha o poder maquinário (Antunes, 2013).

No contexto laboral da revolução industrial, o capitalismo vivenciou algumas etapas distintas em seu modo de exigência e exploração. No primeiro período, Merlo e Lapis (2007) destacam uma dominação pautada em violências físicas e em modos de trabalho que distanciavam os sujeitos de suas tradições no saber-fazer laboral. Além disso, os acidentes e a exposição das pessoas eram tratados com naturalidade e pouca preocupação.



Em meados do século XIX e início do século XX, especialmente no continente americano, houve a absorção dos modelos taylorista/fordista. Com a percepção do tempo ocioso na produção industrial e com o entendimento de que os trabalhadores eram os detentores dos saberes maquinários, Taylor criou e disseminou uma nova cultura, pautada em métodos de trabalho prescritos e organizada pela administração científica, ou seja, controlada e sistematizada. Neste momento histórico, processos de trabalho passaram a ser tarefa de especialistas e não mais conhecimentos advindos da inteligência prática laboral (Merlo & Lapis, 2007).

Com a integração dos modelos taylorista e fordista, as más condições de trabalho e a falta de preocupação com a saúde do trabalhador ampliaram significativamente. Ford complementou os modos de controle e produtividade com esteiras mecânicas que tornavam o trabalho mais automatizado. Como o movimento das peças não partia mais da relação trabalhador-trabalhador, a execução ficou vinculada a movimentos repetitivos e massivos de produção. Com essas novas contribuições, a cultura da época sofre mais uma transformação: o consumo em massa (Antunes, 2013; Merlo & Lapis, 2007; Sennett, 2009).

A partir desses intentos, o jargão de recrutamento de pessoas “pessoa certa para o lugar certo”, a separação por ilhas de trabalho, premiações por reconhecimento da produtividade e o distanciamento do trabalhador de qualquer forma de iniciativa passaram a fazer parte do cotidiano social, prejudicando a saúde mental e física. São consenso, entre os teóricos que se dedicam ao estudo da saúde mental do trabalhador, as consequências negativas para a saúde advindas desta época (Antunes, 2013; Heloani, 2005; Merlo & Lapis, 2007).

Antunes (2013) salienta que, apesar da representatividade que tem o trabalho para a vida humana, muitos interesses do mundo capitalista e globalizado perpassam

este universo – o que aproxima o ato de trabalhar à exploração humana. Nessa perspectiva, uns ganham mais a partir da sobrecarga de outros – utilizando o investimento do capital em mão de obra barata, tornando o trabalho mais precário e aumentando o risco de adoecimento.

Em muitos estudos sobre a temática (Franco, Druck & Seligman-Silva, 2010; Wunsch & Mendes, 2011; Silva & Ramminger, 2014; Spilki, Jacques, Scopel & Oliveira, 2009) enfatizam-se as consequências da precarização do trabalho ao longo dos tempos. Com um cenário que protagonizou explorações, exigências e que ainda está distante de representar experiências salutareas na vida das pessoas, renova-se a tendência social do trabalho através de novos modelos de gestão, pautados em qualidade total e flexibilização laboral. Foi a partir da era industrial que as leis do trabalho começaram a ser desenhadas, visando melhorias nas condições de trabalho (Bertagnolli, Rizzoto & Tonial, 2010).

O toyotismo é um modelo Japonês, evidenciado a partir dos anos de 1970, que traz no cerne de suas concepções a proposta de superar a crise industrial, suprir demandas da robótica e ultrapassar a rigidez dos modelos de gestão anteriores (Merlo & Lapis, 2007). No entanto, tal modelo tem evidenciado novas formas de sofrimento, através de exigências que se deslocaram do corpo para a mente, exigindo do trabalhador maiores investimentos intelectuais, disponibilidade e polivalência (Alves, 2008; Sennett, 2009).

No contexto brasileiro, as leis trabalhistas começaram a ganhar espaço a partir da reflexão sobre as consequências da era industrial. Tais ações resultaram na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, em 1943, pelo então presidente Getúlio Vargas, com normas sobre a carga de trabalho, períodos de descanso e direitos salariais (Bertagnolli et al., 2010). Aliado a estas leis, o governo brasileiro incentivava a criação

de uma instituição para estudos e pesquisas sobre os ambientes de trabalho: a FUNDACENTRO<sup>1</sup>. Tal instituição, em 1966, respalda tecnicamente as Normas Regulamentadoras do Trabalho (NRT), com avaliações do ambiente de trabalho e parâmetros para a prevenção de acidentes (Furlan Junior, 2012).

Apesar da existência de tais normas, os estudos evidenciam que o Brasil evoluiu pouco no quesito adesão e efetividade das normas, causando elevados índices de acidentes. O Brasil ocupa o quarto lugar em relação ao número de óbitos em detrimento do trabalho. O número de acidentes registrados no País ultrapassa os 600 mil anuais (OIT, 2007). Soares (2008) enfatiza que o Brasil vem sendo considerado um país com altos indicadores de acidentes do trabalho e que pouco vem sendo feito para a eliminação desse problema, faltando, de modo geral, tratar o assunto com seriedade e com a devida importância que requer. Antloga (2013, p. 373) reforça a ideia, apontando que “além do conhecimento ser limitado à técnica, as questões psicológicas e cognitivas são abordadas de maneira bastante residual”, ou seja, de modo muito superficial, necessitando um investimento significativo e profundo.

Heloani e Lancman (2004) corroboram com a ideia de que o trabalho é um elemento fundamental na constituição da identidade individual e requer investimentos que valorizem sua importância. Como elemento central, entende-se que ele não se limita ao ambiente laboral, mas transcende o tempo da jornada de trabalho (Dejours, 1992). Neste estudo, o mundo do trabalho é entendido como central à vida humana. Muitos autores (Merlo & Mendes, 2009; Antunes, 2014; Heloani, 2005; Mendes, 2007) discorrem sobre a importância da vida laboral para a construção da identidade e subjetividade. Faz parte da condição humana o ato de trabalhar, construir e transformar o seu entorno. São despendidas muitas horas do dia em prol do emprego e/ou trabalho,

---

<sup>1</sup>Mais detalhes sobre o contexto histórico da FUNDACENTRO encontra-se disponível no site: <http://www.fundacentro.gov.br/institucional/historia>

construção de vínculos e vivências singulares, onde se espera significar e satisfazer as expectativas, desejos e ambições, enfim, construir a identidade laboral (Dejours, 2008).

Desse modo, entende-se o trabalho como base para o desenvolvimento da saúde do indivíduo como um todo. A investigação desta relação laboral com a saúde mental tem sido cada vez mais estudada no contexto científico. Bezerra & Neves (2010) investigaram o perfil da produção científica no que se refere à saúde do trabalhador, em âmbito nacional, no período entre 2001 e 2008, na base de dados da Scielo. Destacam que a maioria dos estudos encontrados envolve a parte conceitual, juntamente com a produção empírica sobre profissionais da área da saúde e aspectos laborais. Quanto às produções relativas à saúde do trabalhador do setor industrial, que é o foco desse estudo, estas representam 13,53%. Dessa forma, pode-se questionar o quanto tais pesquisas têm gerado impacto para a mudança da realidade evidenciada nos postos de trabalho.

Seguindo a proposta deste trabalho, adentra-se no trabalho metalúrgico. O setor, um dos mais antigos da história e de suma importância para a evolução tecnológica existente, representa todos os trabalhadores do setor industrial. Compreende-se que o sujeito que opera máquinas e está vinculado ao metal, de modo amplo, representa essa categoria. O desenvolvimento da indústria mundial se confunde com a história do setor, devido a sua fundamental participação na construção do mapa fabril (Landgraf & Goldenstein, 1995).

A precarização do trabalho metalúrgico no Brasil é um assunto bem amplo e bastante abordado na pesquisa científica. Dentre os conteúdos enfatizados, destacam-se os riscos físicos e ambientais (Picoloto & Silveira, 2008; Ferreira, 1998), bem como a relação com os aspectos de doenças orgânicas oriundas do trabalho metalúrgico (Ubrig-Zancanella, 2010; Guerra, Campanha-Lourenço, Bustamante-Teixeira & Martins Alves,

2005), além de uma gama de estudos sobre engenharia de produção e materiais. No âmbito mundial, o investimento das pesquisas também segue a mesma lógica: estudos sobre riscos físicos e ambientais (Ramirez, 2008; Johnsen, Kongerud, Hetland, Benth & Soyseth, 2008; Kumar et al., 2010; Burger, Schade, Lindner, Radlinger & Elfering, 2012), doenças orgânicas advindas das condições laborais (Burger et al., 2012; Trask et al., 2007; Van Vuuren, Van Heerden, Becker, Zinzen & Meeusen, 2006) e, principalmente, no contexto de engenharia de produção e segurança no trabalho. No entanto, em ambos os cenários, pouco se fala sobre os aspectos referentes à saúde mental do trabalhador do setor metalúrgico.

Com o foco voltado para este setor, adota-se a perspectiva teórica da Psicodinâmica do Trabalho – PdT, por representar uma forma de contextualizar o trabalho a partir da clínica. Conforme Dejours (2011), essa abordagem só pode ser construída prioritariamente pelo olhar clínico, para o campo e pela ação em conjunto com os sujeitos que nele atuam, efetivando e engajando mobilizações que podem suscitar maior prazer laboral, ou seja, produção de saúde. A clínica do trabalho busca compreender o trabalho de modo dialético, “partindo do trabalho de campo e se deslocando e retornando constantemente a ele” (Lancman & Sznelwar, 2004, p. 311).

A PdT é um campo que visa compreender e estudar as relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação. Dentre os aspectos analisáveis por essa abordagem teórica e prática estão as forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas e sociais, políticas e econômicas, como operadores de saúde e/ou adoecimentos, além de abarcar o constructo de Psicologia Clínica (Dejours, 2008; Mendes, 2007). A organização do trabalho e seus processos de subjetivação podem ser analisados a partir das contradições inerentes ao contexto laboral (Mendes, 2007).

A PdT caminha através do processo de transformação das relações subjetivas no trabalho. O seu foco é voltado para o trabalhador e não para o trabalho em si (Molinier, 2003). É uma abordagem de pesquisa e ação, que parte de uma visão crítica para o processo de reconstrução da organização laboral. Segundo Mendes (2007), a dinâmica estabelecida entre a OT e a subjetividade do trabalhador pode desencadear tanto o prazer como o sofrimento, e é peça fundamental para a mobilização do indivíduo no seu processo de desenvolvimento pessoal e laboral. Esta abordagem, profundamente significativa para a clínica do trabalho, buscou relacionar o sujeito trabalhador às suas experiências laborais e representar uma ação de resistência, que provoca a todos com o questionamento e a oportunidade da fala (Martins & Mendes, 2012).

Mendes e Vieira (2014) acreditam no potencial desse espaço clínico para mobilizar o sujeito a questionar a ordem vigente, potencializar a autonomia, ao ponto de superar a opressão e violência que se instaura na organização do trabalho nos modelos de gestão produtivista e gerencialista. A clínica do trabalho pode ser compreendida como uma ação política ao denunciar a normalidade dos sintomas vivenciados nos espaços de trabalho, buscando mobilizar os sujeitos para uma mudança na sua posição subjetiva, implicando o repensar dos modelos de organização do trabalho adotados. Duarte (2014) ressalta a importância do trabalho clínico “com os sujeitos e não pelos sujeitos”.

Bueno e Macêdo (2012) corroboram com Dejours (1992) ao afirmarem que a abordagem contribui para um olhar crítico sobre as relações entre capital e trabalho. Seus impactos podem ser discutidos a partir deste olhar contemporâneo e, certamente, reconhecendo suas nuances.

A OT é um conceito estrutural para a PdT. Entende-se este conceito como o modo com que o trabalho está dividido, o contexto físico, os métodos e relações entre

colegas e gestores, a cooperação, seus modos hierárquicos, as dificuldades reais para o desenvolvimento do trabalho, com o intuito de alcançar os ideais organizacionais, bem como os próprios ideais do indivíduo e do grupo ao qual ele está inserido (Heloani & Lancman, 2004; Fleury, 1980). Difere-se das condições de trabalho por não considerar os riscos físicos, biológicos, etc. Destaca-se como fundamental, no conceito de OT, aquilo que é prescrito e o real. O primeiro representa o planejamento de como o trabalho deve ser controlado, com normas, regras e prescrições. É a partir dele que será estabelecida a orientação do que se deve fazer (Anjos, 2015). No entanto, Dejours (1992) enfatiza que o trabalho existe em tudo aquilo que não é prescrito e, sim, no real do trabalho. Este, por sua vez, é o modo de vivenciar o trabalho, que abarca a complexidade do sujeito trabalhador, sendo ele quem vai escolher, produzir e executar o prescrito, imprimindo criatividade e subjetividade laboral (Anjos, 2015).

O modo como a administração do trabalho e o trabalhador se relacionam com o prescrito e o real vai resultar nas vivências de prazer e sofrimento, inerentes ao fazer laboral. Esta dinâmica subjetiva entre o sofrimento vivenciado e as defesas utilizadas para mediá-lo, neste processo de enfrentamento, são resultados da interação do prescrito e real (Anjos, 2015).

Diante das questões apresentadas, esse estudo teve como objetivo analisar a organização do trabalho de uma metalúrgica e seus impactos no prazer e sofrimento, bem como na saúde mental dos trabalhadores. A indústria estudada possui certificação da Occupational Health and Safety Assessment Series - OSHAS 180001, a qual prioriza a saúde e segurança no trabalho.

## **Método**

### **Delineamento**

O método empregado na construção deste estudo configura-se como um estudo de caso com abordagem qualitativo, com delineamento exploratório-descritivo. É entendido como um estudo de caso na medida em que se propõe a buscar um aprofundamento da organização do trabalho de uma indústria específica. O estudo de caso é compreendido como um método limitado ao tempo e à atividade. Objetiva conhecer em profundidade um setor ou organização (Creswell, 2010). Exploratório-descritivo por que busca adquirir maior familiaridade com o tema pesquisado e descrever as características do grupo investigado (Gil, 2010). “O objeto estudado é tratado como único, como representação particular da realidade” (Heloani & Lancman, 2004, p. 80).

### **Contexto de Pesquisa e Participantes**

A indústria investigada é do setor metalúrgico, situada na região sul do Brasil, e possui certificação da OSHAS. Destaca-se que tal certificação pode representar um diferencial para a realidade laboral da instituição. A OSHAS é de origem britânica e tem sido evidenciada como uma alternativa que prioriza a saúde e a segurança no trabalho, através de uma série de indicadores prescritivos de como prevenir danos à saúde (Haviland, Burns, Gray, Ruder & Mendeloff, 2010). Esta certificação foi desenvolvida a partir de uma série de alternativas de sistemas de gestão que oportunizassem uma melhor adesão e eficiência na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Para controle e permanência neste modelo de norma, a organização passa a vivenciar, na sua rotina, auditorias frequentes para manutenção do registro. No entanto, ainda não



existem evidências de sua eficácia para tal objetivo. Blewett e O'Keefe (2011) destacam que as auditorias deste sistema precisam ser investigadas quanto às suas competências para reconhecer os benefícios, buscando entender até que ponto tais procedimentos contribuem para os fatores humanos e relacionamentos entre gestores e trabalhadores, e que ações devem ser focadas nas condições e desenvolvimento saudável, e não na auditoria em si.

Participaram do estudo sete trabalhadores da organização metalúrgica já referida. Seis homens e uma mulher, com idades entre 22 e 42 anos e tempo de trabalho que variou de 2 a 9 anos. A maioria dos participantes tem escolaridade de nível superior incompleto e, em menor parcela, ensino técnico. Não foi informado pelos participantes nenhum incidente ou doença relacionada ao trabalho. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013), o número de participantes de um grupo focal deve estar entre três e dez sujeitos.

Constituíram os critérios de inclusão no grupo: trabalhadores do setor operacional de uma organização metalúrgica específica, com mais de seis meses de contrato na CLT. Como critérios de exclusão: estar participando, na época da pesquisa, da gestão, do CIPA ou ser Técnico de Segurança do Trabalho.

## **Instrumentos**

### **Questionário Sociodemográfico**

Um questionário sociodemográfico (Anexo A) foi utilizado para caracterizar o grupo investigado. Nele, estavam contidas informações como: idade, sexo, escolaridade, tempo de trabalho, características sobre trabalho desenvolvido, possíveis acidentes, lesões ou doenças decorrentes do trabalho.

## **Grupo Focal**

O grupo focal foi utilizado como principal forma de coleta de dados. Sampieri et al. (2013) descrevem a técnica como um modo de explorar a interação entre os participantes para conhecer os significados construídos acerca de um tema. Segundo Barbour (2009, p. 56), os grupos focais são uma maneira eficaz de desvendar o modo como os participantes pensam e “como pensam”, além de refletir questões e preocupações importantes para o grupo. Todo o material coletado deve ser percebido e tido como relativo ao contexto do grupo investigado, jamais representando uma verdade generalizada para todos os grupos.

O procedimento do grupo focal, neste estudo, consistiu na realização de dois encontros com os mesmos participantes, a fim de explorar informações relevantes para responder aos objetivos e categorias estabelecidas *a priori*. Para esta abordagem, utilizaram-se questões abertas como: “*Conte-me sobre seu cotidiano de trabalho*” e “*Contem-me sobre seus sentimentos em relação ao seu trabalho*”. Foram abordados os seguintes tópicos: organização de trabalho; o trabalho prescrito; e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Os grupos focais têm sido empregados como uma possibilidade de adaptação do método *stricto senso* em pesquisa, com orientação teórica da Psicodinâmica do Trabalho, pois a metodologia original desenvolvida por esta abordagem tem limitações de ordem prática e temporal, considerando a disponibilidade do grupo focalizado. Vários autores no cenário nacional têm adaptado o método original com o uso da técnica do *grupo focal*. A proposta de adaptação tem sido discutida e difundida, devido às exigências científicas e de normas que precedem a pesquisa científica (Giu, 2002). Monteiro, Giongo e Castro (2015) realizaram um primeiro encontro, através da técnica

do grupo focal, com o objetivo de “dar a palavra” aos trabalhadores das zonas rurais e analisar suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho. E, num segundo encontro com o mesmo grupo, buscaram restituir o conteúdo manifestado, validando, dessa forma, os dados coletados e proporcionando um momento de reflexão sobre a análise desse estudo. O *feedback* realizado no segundo encontro do grupo focal permitiu um momento mais terapêutico e foi ao encontro dos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho.

### **Procedimentos Éticos e de Pesquisa**

A aproximação com a indústria participante se deu de modo intencional. Por representar um local que tem investido intensamente em modos de gestão diferenciados e verbalizar o desejo de estar conectado com a universidade, foi possível construir e potencializar um estudo de caso sobre a organização. Vale destacar que, desde o princípio, nas reuniões com a gestão da indústria, foi evidenciada a postura ética de neutralidade e de responsabilidade com o sigilo dos voluntários. Com a administração aberta para as possibilidades de pesquisa, optou-se por realizar um primeiro contato com os trabalhadores, de forma coletiva, e sem a presença da gestão. Nessa conversa, a pesquisadora falou sobre a pesquisa, sobre o compromisso social com a saúde do trabalhador e sobre os procedimentos para participação voluntária nos encontros de grupo focal.

Para que os trabalhadores pudessem manifestar sua intenção de participação, foram colocadas à disposição fichas para preenchimento de dados pessoais, como telefone e e-mail. Longe da indústria, a pesquisadora ligou para cada um dos trabalhadores inscritos, tirando dúvidas e relatando detalhes das datas para os encontros de grupo focal e como ocorreriam. Houve 21 cadastros e, na data estimada para o

primeiro encontro, sete compareceram. O período da coleta de dados ocorreu entre os meses de outubro de 2014 e março de 2015.

A escolha do local para realizar o primeiro encontro foi feita de modo a beneficiar o deslocamento dos voluntários e representar um local neutro. Optou-se por um centro comercial, próximo ao sindicato da categoria, logo após o horário de trabalho e com duração de 2h. A pesquisadora ofereceu ressarcimento dos gastos com deslocamento e lanche após o encontro.

No segundo encontro, com o objetivo de validar os dados obtidos no primeiro encontro, realizou-se uma discussão sobre o conteúdo emergido e examinou-se se existiam questões que eles desejaríamos complementar. A pesquisadora optou por trazer uma primeira análise dos dados (realizada com supervisão da orientadora) e ler algumas falas selecionadas.

Ao longo de toda a construção deste trabalho, bem como na abordagem com os sujeitos voluntários, buscou-se priorizar os parâmetros éticos da pesquisa com seres humanos da Resolução nº 466/2012. O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Unisinos (CEP nº 14/132), bem como os trabalhadores receberam informações sobre todos os procedimentos de pesquisa no primeiro encontro do grupo focal - dentre as informações descritas, destaca-se a permissão do grupo para gravação do áudio da conversa. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Anexo C) se deu através da leitura e assinatura, estando todos cientes sobre a liberdade de desistir da participação na pesquisa, sem nenhum prejuízo. As falas foram registradas através de gravação de áudio e, posteriormente, transcritas. Todo o conteúdo manifesto foi considerado fala do grupo e não individual. Ao final dos encontros, a pesquisadora ficou disponível para orientações individuais e eventuais necessidades dos trabalhadores.

## **Procedimentos de Análise dos Dados**

O material dos encontros de grupo focal foi gravado em áudio, transcrito na íntegra, sem modificar e nem corrigir vícios de linguagem e trejeitos dos voluntários da pesquisa. Em um primeiro momento, o conteúdo emergido foi lido minuciosamente e relido para apropriação das falas. Para um exame crítico e detalhado, privilegiou-se iniciar pelas etapas de Bardin (2011): pré-análise; exploração do material; e o tratamento dos resultados a partir das questões norteadoras da pesquisa.

Outro aspecto relevante deste material refere-se ao uso de duplos juízes para realizar a análise de conteúdo das falas emergidas no grupo, a partir de categorias *a priori*. Algumas categorias foram inicialmente elencadas, a partir do referencial teórico da PdT, tendo em vista os objetivos da pesquisa (organização do trabalho, vivências de prazer no trabalho e vivências de sofrimento no trabalho) e outras poderiam surgir do material analisado (*a posteriore*). Para tanto, dois avaliadores leram os relatos do grupo focal e procuraram selecionar as unidades de sentido e classificar elas em categorias. Quando havia discordância entre eles, um grupo de avaliadores auxiliava a buscar um consenso. Tal técnica resultou numa concordância entre os juízes de 82,6%, calculada através de uma regra de três, considerando o número de unidades de sentido em que houve o acordo. Castro, Abs e Sarriera (2011) destacam a importante contribuição desta técnica para confiabilidade dos dados evidenciados.

A utilização dos dados advindos do questionário sócio demográfico se deu de modo descritivo, contextualizando o perfil dos sujeitos da pesquisa. Para a descrição dos relatos nativos, no contexto da pesquisa, optou-se por considerar as falas de modo global, independentemente de qual participante verbalizou, respeitando assim a coesão grupal – com suas concordâncias e discordâncias – e buscando preservar o anonimato.

## **Resultados e Discussão**

### **Caracterização da organização do trabalho**

As características apresentadas aqui foram delineadas a partir das falas dos trabalhadores. O trabalho dos participantes do estudo é voltado para o setor metalúrgico, especificamente para a produção de equipamentos para captação d'água de indústrias, mineração e saneamento básico na região sul do Brasil. O contrato de trabalho destes sujeitos é regido pela CLT e segue as normas para o cumprimento de carga horária básica, além dos direitos laborais, segundo sindicato da categoria. A organização da rotina de trabalho ocorre de modo processual, conforme demanda de trabalho, seguindo um fluxo. Dessa forma, o ritmo de trabalho varia bastante, levando em conta alguns indicadores ou metas que devem ser atingidas. *“É tem os próprios indicadores, e tem daqui a pouco onde é que tá o gargalo, a gente consegue ver se é a usinagem, se é o material que não chegou, se é o fornecedor que atrasou, se é bobinagem...”* *“a gente consegue perceber nisso aí, ah tá atrasando aonde?”*, *“bah tá trancando tudo na usinagem”*, *“então nós vamos ver o que tá acontecendo lá e daí daqui um pouco o programa dá os sinais de que pode ser lá nos suprimentos que não botou o material na data que deveria ser, daí vai trancar lá no setor deles. Como é uma cadeia, vai empurrando até chegar o pedido lá na frente, com o equipamento pronto...”*. *“Por ter essa liberdade, por ter esse tempo, que nem o fulano falou, às vezes, fica esperando uma peça lá há um tempo, do sujeito, só que esse tempo ele fica lá, ele vai e fica lá tranquilo, escorado”*.

Para organização e acordo da demanda de trabalho semanal, é realizada uma reunião, no início da semana, com a finalidade de compartilhar os compromissos da semana e os prazos de entrega. É nesse momento que todos os trabalhadores discutem e

interagem quanto as suas dificuldades e dúvidas sobre o processo de trabalho (“*Às vezes, a gente tá numa reunião de núcleo (...). É uma reunião que ele diz pra todos os núcleos o que que tu tem que fazer naquela semana. E aí cada um também sabe da sua responsabilidade e o que tem que fazer naquela semana*”).

O modo como a equipe de trabalho vai realizar a demanda fica a critério de cada ilha de trabalho (“*Depois de um tempo todo mundo sabe qual o seu compromisso, o que tem que fazer, o que não tem e o que precisa, ou não precisa.*”). O compromisso firmado é do auxílio da equipe de trabalho para entrega dentro do prazo estipulado na venda (“*Um exemplo, é tipo assim, na montagem lá, passa assim: “Ah, a montagem tem eixo, tem motor, mas falta o suporte do motor, ah o suporte do motor tá com quem? Ah, tá com o sujeito”, o sujeito sabe que ele tem que tornear porque eu tô esperando pra passar pro fulano, que é o fulano, e o fulano sabe que ele tem que furar, que quando chegar àquela peça ele tem que me entregar*”). Destaca-se nesse modo de organização do processo de trabalho a necessidade de, na prática, haver uma colaboração entre os trabalhadores: “*O tempo de um é o tempo de outro*”.

Este contexto aproxima-se do modelo toyotista e carrega, ainda, alguns resquícios do modelo taylorista (Merlo & Lapis, 2007). Tais falas contribuem para ilustrar que os trabalhadores seguem uma produção em série e que precisa de um funcionamento sistemático para cumprimento da demanda. No entanto, tal método mescla com o modelo Japonês, imprimindo maior autonomia no processo.

A referida metalúrgica conta com algumas particularidades na forma de gestão da organização do trabalho. Uma delas preconiza o uso de um sistema de gestão sem chefes (“*Toda empresa visa lucro, obviamente, não tem por que ter uma empresa que não vise lucro. Onde cada um de determinada função é contratado, onde trabalha, acho que a grande diferença é quando tu chega na X hoje, que impacta muito é a questão de*

*não ter chefes.”). O sistema de gerenciamento interno ocorre com orientação técnica, porém sem uma hierarquia previamente definida para ordenar e fiscalizar as demandas.(“É uma Hierarquia técnica, digamos assim, na teoria, quem está há mais tempo, conhece mais o produto e domina mais alguma coisa e pode se espelhando nele, não tem uma pessoa central onde todos vão recorrer àquela pessoa lá.”).*

Além desse sistema de gerenciamento, outra particularidade dessa organização é o amplo investimento em sistema de qualidade, como a OSHAS 18.001 e um sistema de gestão voltado para a sustentabilidade ambiental e gerencial. Nesse sistema, existe o uso de procedimentos de protocolos para todas as informações vinculadas ao trabalho. “A qualidade nossa tem que ser feita igual. Ela tem que ter uma qualidade. A norma ela existe pra tá ali, ela tem que ser cumprida”. No entanto, esses protocolos também podem ser entendidos como uma prescrição de regras e serem utilizados como uma forma de controle. “O primeiro item eu acho que a maioria hoje usa até pra não gera esse desconforto com o colega é a questão da nota de oportunidade, porque tu não precisa se identificar, de repente todo mundo, exemplo, pode bota lá assim: “sei lá, o sujeito, o sujeito estava nesse momento, estava tomando café até as 7:30 todo dia”, e envia, vai cai lá na do gestor, aí outro gestor...”). Essa fala destaca como esses protocolos também podem ser utilizados como uma forma de passar informações para a gestão técnica sobre alguma questão envolvendo um colega, sugerindo uma forma de “controle” ou fiscalização entre os colegas, substituindo a supervisão mais próxima da presença física do chefe. Inclusive sugerindo que isso pode ser uma “oportunidade” ou vantagem, já que não precisa de identificação.

A temática sobre Saúde e Segurança no Trabalho – SST foi um ponto abordado pelos participantes. É trazido na fala do grupo o valor atribuído, pela organização, aos procedimentos de SST. “Eles fazem muito a questão da adaptação, né. Se tu passa pela



*adaptação, vai ficar no DNA do cara*". Tal fala refere-se ao processo de treinamento em segurança e saúde no trabalho. Além disso, através desta fala é possível inferir o quanto a organização prioriza em suas integrações (treinamento fornecido no período de contratação inicial), o conhecimento e o desenvolvimento de uma conduta de proteção e qualidade total. A escolha por um método de gestão rígido e pautado em auditorias periódicas, como a OSHAS, tenta fazer com que os trabalhadores reproduzam de forma automática o trabalho prescrito.

“Tu sabe, já tá no teu dia a dia, tu sabe que tem que chegar, bater o cartão, ir pro teu posto de trabalho, passar o creme, botar o protetor, o óculos. [...] Tu sabe que quando tu abre um produto lá, ó, isso aqui é plástico, isso aqui é papel, tu já bota já, tem os lixos já, certo.”

Inferre-se que esta organização de trabalho busca obter a identificação do trabalhador com os propósitos empresariais, com foco nos valores agregados através de treinamento voltado para a qualidade do serviço prestado e a segurança no trabalho. O grupo mostrou-se vinculado com a X e preocupado em fazer cumprir as normas e procedimentos internos. “[...] *eu não poderia trabalhar em tal máquina por eu não ter o curso pra aquela máquina.*”. “*A qualidade nossa tem que ser feita igual. Ela tem que ter uma qualidade. A norma ela existe pra tá ali, ela tem que ser cumprida*”.

A gestão da empresa funciona com pressupostos do modelo toyotista, mas com resquícios do modelo taylorista (Antunes, 2013; Merlo & Lapis, 2007). Toyotista porque, assim como no modelo, a empresa produz apenas o que precisa ser produzido. O foco é na qualidade e não na quantidade. Busca-se um trabalhador qualificado, que seja participativo e não se limite apenas a uma única função, havendo um maior investimento/exigência intelectual. Em contraponto às normas de qualidade e gestão seguidas pela empresa, exige-se rigor nos processos de proteção, cumprimento de regras, o que dificulta a transformação do prescrito, diante do real.

### **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho**

O conceito de prazer, oriundo da Psicanálise, parte da busca do prazer e evitação do sofrimento como partes da subjetividade, formação do ego e dos mecanismos de defesa individuais e coletivos. O prazer é a busca por saciar o desejo, havendo renúncias e a gratificação, sendo este um processo contínuo que se renova com a experiência. Não há como dissociá-lo do sofrimento, uma vez que ambos são complementares, um depende do outro para existir (Mendes & Muller, 2013). Na PdT, ele tem um papel mobilizador, central e dinâmico com o sofrimento.

O prazer pode ser visto como um resultado do processo de sofrimento. Segundo Dejours (2011) e Moraes (2013), o destino ou resultado do sofrimento no trabalho é essencial à saúde, podendo ser desmembrado em sofrimento criativo ou sofrimento patogênico. O sofrimento criativo direciona o indivíduo para o lado da criação, da engenhosidade, pois ele o mobiliza na busca de soluções. Esse processo de mobilização faz com que o sujeito busque soluções favoráveis para a sua vida e saúde, transformando-se em inteligência prática, capacitando o sujeito a suportar o sofrimento e desenvolvendo a sua capacidade de investir em novas alternativas. Já o sofrimento patogênico não permite esse processo de construção, não há espaço para negociação dos conteúdos subjetivos, havendo apenas a produção de soluções desfavoráveis para a sua vida. Assim, o sujeito esgota os seus recursos defensivos, há a perda da identidade, que somados à fragilização podem se tornar patologias. A partir desta lógica, o sujeito pode dar sentido às suas experiências laborais, transformando o sofrimento em processo de trabalho - benéfico ou não - para seu desenvolvimento e reconhecimento (Mendes & Muller, 2013).

Na empresa estudada, o sentido do trabalho dado pelo grupo, muitas vezes, está vinculado ao prazer: *“Eu, eu vou dizer que acordo feliz de manhã pra ir trabalhar, mesmo que o cara se acorde ali, bah, 6 horas da manhã. O cara pensa, bah, eu vou trabalhar lá, não fica pensando: bah agora aquele chefe desgraçado lá”. “Como é que tu não vai te sentir bem, como é que tu pra empresa trabalhar bem. Uma liberdade, a gente falou da liberdade”. “Tem uma coisa que a gente escuta na X, que eu gostaria de deixar de mensagem, que é desse trabalho que eu gostaria que as outras empresas ouvissem, que é no trabalho então quando mais respeito e valorização do profissional que tiver, seja de respeito ou um simples obrigado pela atenção da vida da pessoa, mais felizes as pessoas vão trabalhar e mais resultados vão dar pra aquela organização. Por que todos precisam de trabalho, seja o que for, todos precisam, mas acho que o principal realmente é isso, a valorização e o respeito pela pessoa e pela atividade que está exercendo ali.”*

A proposta da gestão de ofertar uma administração do tempo mais aberta e vinculada a um espaço atrativo é relacionada ao prazer no trabalho. Mas, por outro lado, pode trazer um estranhamento e desconfiança nos trabalhadores quanto às intenções e de como reagir: *“Da onde que eu ia passar numa empresa onde o rapaz toma café 7 e meia, e as 9 ele pode tá sentado, literalmente sentado na frente de uma máquina de café igual ao posto, liberado, desses de dois tipos de cafés e chá, e no primeiro mês até nescau era liberado, sentado, tomando um café e o dono da empresa passa na frente como se...” “Não, não. Pra mim foi o erro, nesses primeiros 20, 30 dias, foi, mas não, não, isso aí tá errado. (referindo-se ao processo de adaptação) No terceiro... a gente muda...Tem alguma pegadinha aí.”*

Podem-se trazer para este debate, as considerações de Giovani Alves (2008) quanto à captura da subjetividade. Tal autor contribui com a reflexão sobre os

conteúdos ocultos que visam manipular os trabalhadores em prol de comportamentos pró-ativos, próprios do modelo toyotista. Esse processo seduz os trabalhadores ao ponto de manipular as percepções intrapsíquicas e fazer dos propósitos organizacionais seus próprios sonhos – “tais conteúdos manipulatórios assumem a forma de signos e imagens para instaurar os tráficos intrapsíquicos” (Alves, 2008, p.226). O movimento do grupo investigado demonstra que a internalização da proposta de gestão proporcionou o que Alves (2008) chama de “captura da subjetividade”.

As experiências laborais do grupo conectam-se com esta dinâmica a partir da noção visível de satisfação com a organização. Descrevem, ao longo do encontro, o quão distintos são os princípios de relacionamento e interação com essa proposta de gestão. Este modelo de trabalho gera, nos trabalhadores, uma relação de satisfação mas, por outro lado, também produz sofrimento, visto que no início, quando começam a trabalhar na empresa X, a falta de apropriação e de entendimento do modo de gestão geram sofrimento – *“Eu acho que a grande dificuldade é essa, é, como é que dá pra dizer, uma outra dimensão, acredito eu que seja, de que teria que passar pra essa outra dimensão pra poder compreender todo esse outro universo. Porque bem, que nem falei pra ti, tô há dois anos lá e o primeiro mesmo pra mim foi um baque muito grande”* – o que é transformado ao longo do tempo. A fala dos trabalhadores remete a uma proposta de autogestão, vinculada à ideia de liberdade e maior autonomia diante do contexto. No entanto, o controle das prescrições é articulado de modo sutil e invisível à percepção do grupo. *“Só de ouvir falar ‘oh fulano, olha só...’ Mas não de cobrar assim, só na brincadeira, no tom de brincadeira, aquela risada amarela que se diz... mas de cobrar ‘bah fulano, tu tá até as 7:30 lá no café’”*.

Essas particularidades também podem estar relacionadas à ausência de uma chefia hierárquica pré-definida, já referida anteriormente. Tal ideia gera uma relação

dinâmica de prazer e sofrimento. *“Uma parte negativa que eu vejo é que também, num determinado nível assim, as pessoas, às vezes quando chega, a gente não é treinado, a gente é acostumado a ter sempre que responder para alguém e às vezes quando tu chega numa empresa assim tu chega e quer saber pra quem vai responder. Daí fica meio perdido”*. Os princípios desta ideia são advindos de processos de autogestão – onde cada um trabalha com liberdade e sem a supervisão hierárquica. O que existe é a chamada hierarquia técnica, para dar direcionamento diante da busca de conhecimento com aqueles que têm mais experiência ou formação para tal. *“E daí quando eu cheguei lá, me deram o Fulano pra me ensinar, o Fulano só falou assim: ‘Ó essa é as tuas ferramentas aí, tu pega aí, tu lima, e quando tu acabar tu fica aí’. Daí eu acabava e daí eu fica assim, ficava olhando né: ‘Bah, mas eu não tô trabalhando, não tô produzindo, como é que os caras vão me enxergar aqui, pra que eu vou fazer agora’. Daí eu ficava ermo, que nem um cachorrinho na firma correndo atrás do Fulano: ‘ô Fulano, o que que eu faço?’. O Fulano: ‘Ah fica lá no teu canto lá, dá uma varrida lá, espera que daqui a pouco chega peça, daí eu fiquei, daí eu disse, bah, eu não vou me adaptar’. Com três meses eu tava apavorado lá dentro, depois que foi caindo a ficha, daí os guri foram me ajudando lá, o Sicrano e tal, daí eu fui indo pras máquina daí que eu fui entendendo a mentalidade. Mas eu fiquei bem apavorado, eu tava quase saindo, desistindo já.”*

Outro fator citado no grupo investigado como gerador de sofrimento no trabalho é o tempo ocioso entre um processo de produção e outro. É descrito pelos trabalhadores que na empresa X sobra tempo para pensarem, organizarem as ideias, enquanto esperam os produtos passar por outras etapas de produção. Porém, até ocorrer a conscientização de que este tempo pode ser favorável à saúde, os trabalhadores sofrem com o sentimento de não estarem produzindo e correspondendo à expectativa da organização.

*“Até inclusive uma das pessoas que foram pra rua agora há um tempo, eu vi dizendo que, bah, que não consigo ficar parado, não acredito que vai demorar tanto e eu vou ficar aqui fazendo o quê. Sabe, ele tinha que tá fazendo alguma coisa.”*

Um ponto que é bastante abordado é o livre – arbítrio ou uma margem maior de autonomia dentro da Organização. Inicialmente, tal aspecto é gerador de sofrimento, conforme citado anteriormente. Num segundo momento, o trabalhador pode entender o mesmo como gerador de prazer. Refere-se à liberdade como benéfica e responsável pelo bem-estar: *“Então como é que tu não vai se sentir bem numa empresa dessa? Como é que tu não vai te sentir bem, como é que tu não vai ir trabalhar bem. Uma liberdade, a gente falou da liberdade, tu tem muita liberdade lá dentro, bah, tu tem que saber dosar essa tua liberdade até né pra não atrapalhar as duas partes.”*

As condições de trabalho também é algo que chama a atenção quando o assunto é prazer, segundo os trabalhadores. Com a liberdade para desenvolver o trabalho e com um espaço atrativo para interação e relacionamentos interpessoais, o grupo destaca diversas alternativas de entretenimento, inclusive o esforço da gestão em engajá-los em projetos sociais e de interação com a comunidade, algo incomum no contexto organizacional. *“Às vezes, a gente tá numa reunião de núcleo, de um núcleo de responsabilidade social né, que não tem quase nada a ver com a produção, com a venda e com o lucro total; mas é algo que a X nos pede, nos incentiva a fazer, tanto gincana, quanto atividade de responsabilidade social pra comunidade ‘esses programas são inseridos dentro da nossa atividade do dia a dia, embora não são a execução enfim do negócio da empresa’.* Tais apelos organizacionais, que incentivam os trabalhadores em processos cooperativos, são entendidos por Dejourns (2004, p. 24) como uma alternativa, fora dos padrões empresariais, para agir diante do obstáculo da “não-prescritibilidade” da cooperação. Ou seja, na ótica de Dejourns, esse movimento

deve partir dos trabalhadores de modo natural, e não da gestão, que tem como intuito as vantagens da cooperação.

Assim, como mencionado inicialmente, no setor metalúrgico, o número de acidentes registrados no Brasil é alto. Na pesquisa realizada, constatou-se que um olhar diferenciado para as condições de trabalho pode refletir significativamente no desempenho dos trabalhadores. Isso porque, além de terem um ambiente físico melhor, eles se sentem valorizados. Destaca-se também, por parte da gestão, alguns procedimentos para evitar acidentes, como a promoção de um treinamento intensivo em proteção e normas de segurança – o que pode estar impactando na maneira como os trabalhadores enfrentam a segurança e saúde no trabalho. A organização estudada contabilizava, no período de coleta de dados, apenas um acidente registrado – referente a um acidente de trajeto, causa externa, sem responsabilidade da organização. Esse dado foi após mais de um ano sem nenhum incidente. É dado relatado em diário de campo e registros da organização que existe uma forte preocupação em registrar todos os acidentes e incidentes no posto de trabalho – conforme legislação vigente e meta exigida na OSHAS 18.001. Heloani e Lancman (2004) reforçam o trabalho enquanto elemento fundamental na construção do sujeito, mas que requer investimentos que valorizam sua importância. Tais normas prescritas de segurança demonstram que a previsão de alguns processos pode desempenhar papéis significativos para a preservação da vida e trabalhar com tais sentidos repercute no coletivo de trabalho.

As vivências de prazer e sofrimento, conforme Mendes (2007), são desencadeadas pela dinâmica estabelecida entre a OT e a subjetividade do trabalhador. Os funcionários envolvidos na pesquisa representaram, em suas falas, a vivência do sofrimento decorrente da OT, por ser consideravelmente diferente das demais empresas que haviam trabalhado. Isso gerou desconforto a ponto de alguns desistirem do

emprego, mesmo quando este se apresentou de forma convidativa e com atrativos no próprio ambiente laboral, pois gerou conflitos baseados em crenças e experiências anteriores de cada um. A partir do momento que internalizaram que o sistema poderia ser favorável à saúde, houve a mobilização e os trabalhadores passaram a vivenciar mais o sentimento de prazer pelo trabalho.

### **Considerações Finais**

O presente trabalho teve como foco caracterizar aspectos da organização do trabalho de uma metalúrgica e seus impactos no prazer e sofrimento, bem como na saúde mental, a partir da escuta de seus trabalhadores. Este estudo abordou uma metalúrgica do sul do Brasil que possui uma certificação internacional, a qual busca priorizar a saúde e a segurança no trabalho, indicando um alto investimento em um sistema de qualidade empresarial.

Os achados caracterizam a organização de trabalho com uma rotina processual, que se organiza conforme a demanda. Há reuniões semanais onde são compartilhados os compromissos e prazos, sendo este um momento de troca entre os trabalhadores para esclarecerem dúvidas e dificuldades do processo. A demanda de trabalho é organizada a partir de ilhas de trabalho, priorizando o trabalho em equipe para que sejam alcançados os compromissos firmados dentro do prazo estipulado. Destaca-se, ainda, no sistema de gestão, o modelo de “chefe zero”, onde o gerenciamento interno ocorre através de orientação técnica, mas sem uma hierarquia formal para ordenar e fiscalizar; apenas uma hierarquia que ocorre pelo maior tempo de trabalho, onde os que têm maior conhecimento da prática auxiliam aqueles que estão iniciando.

Há um sofrimento psíquico inicial dos trabalhadores por não haver a apropriação e o entendimento do modo de gestão proposto; bem como em relação ao tempo ocioso



entre um processo de produção e outro, no qual o trabalhador tem um sentimento de não produtivo. Mas, no decorrer do processo de adaptação, os trabalhadores relatam maior satisfação com a forma de gestão da organização – modelo “chefe zero” e valorização do conhecimento construído ao longo do trabalho. Eles desenvolvem prazer pela liberdade, percebida como benéfica à saúde. As condições de trabalho são atrativas para integração e relacionamento interpessoal, assim como o desenvolvimento de projetos sociais, culminando com engajamento por parte dos trabalhadores.

Há investimento no treinamento em segurança e saúde no trabalho, bem como se prioriza as intervenções, conhecimentos e desenvolvimento de uma conduta de proteção e qualidade total, havendo comprometimento dos trabalhadores e compreensão da necessidade de seguir as normas institucionais.

A partir desses resultados, pode-se inferir que essa empresa segue o modelo de gestão preconizado pelo toyotismo, valorização do conhecimento intelectual, do trabalho em equipe, da qualidade total, da produção voltada para a necessidade, qualidade e não quantidade. A empresa valoriza o trabalhador participativo e polivalente, não se limitando apenas a uma única função.

Destaca-se que a empresa estudada apresenta um modelo de gestão que foi avaliado como prazeroso pelos trabalhadores e como promotor de saúde. Mas por outro lado, a análise também aponta que essa questão pode estar relacionada à captura da subjetividade ou idealização/encantamento, o que dificulta a visão das vivências do sofrimento. Além disso, apareceram poucas sugestões de melhorias, como um acompanhamento maior no processo de adaptação ao modelo de “chefe zero” da empresa. Acompanhando Mendes e Araújo (2011), percebe-se que a utilização nesse caso do grupo focal pode ter sido uma limitação para conseguir aprofundar conteúdos latentes desse grupo. Recomenda-se, nesse caso, a necessidade de potencializar espaços

genuínos de discussão e participação efetiva, o que poderia ocorrer através de escutas técnicas qualificadas aos trabalhadores, de forma individual ou pelo método clínico de *stricto senso* da PdT.

O setor metalúrgico, tão amplo em sua abrangência, ainda requer um maior investimento e sistematização das produções científicas relacionadas à saúde mental da categoria. Sugere-se que mais pesquisas sejam desenvolvidas nas organizações com relação às Normas de Segurança e Saúde no trabalho, evidenciado tanto aspectos favoráveis à saúde do trabalhador, como aspectos que podem estar demonstrando novas formas de sofrimento.

## **Referências**

- Alves, G. A. P. (2008). A subjetividade às avessas: toyotismo e “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(2), 223-239.
- Anjos, F. B., & Mendes, A. M. (2015). A Psicodinâmica do não-Trabalho. Estudo de caso com concurreiros. *Rev. Laborativa*, 4(1), 35-55.
- Antloga, C. S. (2013). Segurança do Trabalho. In Mendes, A. M. (org). *Dicionário Crítico do Trabalho* (pp369-373). Curitiba: Juruá.
- Antunes, R. (2013, outubro). O presente e o futuro do trabalho. *III Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho e IV Simpósio Brasileiro de Psicodinâmica do Trabalho*, Gramado, RS, Brasil.
- Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 28(81), 39-53.
- Barbour, R. (2009). *Grupos Focais*. Artmed: Porto Alegre.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo, SP: Edições 70.

- Bertagnolli, D., Rizzoto, F. & Tonial, M.A.D.C (2010). As relações de trabalho e a automação industrial: reflexões sobre aspectos históricos, econômicos, conceituais e sociais. *Justiça do direito*, 24(1), 132-150.
- Bezerra, M. L. S., & Neves, E. B. (2010). Perfil da produção científica em saúde do trabalhador. *Saúde e Sociedade*, 19(2), 384-394.
- Blewett, V. & O'Keefe, V. (2011). Weighing the pig never made it heavier: Auditing OHS, social auditing as verification of process in Australia *Safety Science* 49, 1014-1021
- Brasil (2015). Manual da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano base 2014. – Brasília: MTE, SPPE, DES, CGET.
- Bueno, M., & Macêdo, K. B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS*, 2(2), 306-318.
- Burger, C., Schade, V., Lindner, C., Radlinger, L., & Elfering, A. (2012). Stochastic resonance training reduces musculoskeletal symptoms in metal manufacturing workers: a controlled preventive intervention study. *Work*, 42(2), 269-78.
- Castro, L.S.P. (2012). *Precarização da Organização do trabalho: vivências de prazer e sofrimento no cultivo do fumo* (dissertação de Mestrado não publicada). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo.
- Castro, T.G., Abs, D., & Sarriera, JC. (2011). Análise de Conteúdo em Pesquisas de Psicologia. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 814-825.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo, SP: Cortez.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14(3), 27-34.

- Dejours, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In Lancman, S. & Sznelwar, I. L. (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 49-106) Brasília: Paralelo.
- Dejours, C.(2011). Psicopatologia do trabalho: psicodinâmica do trabalho. *Laboreal – Porto*, 7(1), 13-16.
- Duarte, F. S. (2014). *Dispositivos para a escuta clínica do sofrimento no trabalho*.(dissertação de mestrado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Ferreira, L.L. (1998). Escravos de Jó. *Rev. Produção*, 8(2), 151-167.
- Fleury, A. C. C. (1980). Produtividade e Organização do Trabalho na Industria. *Rev. Administração de Empresas*, 20(3), 19-23.
- Franco, T., Druck, G.,& Silva, E. S. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Rev. Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248.
- Furlan Junior, P. F. F. (2012). A redução da jornada de trabalho e seus benefícios *Revista Eletrônica do CEMOP*, 02 - setembro de 2012 site [www.memoriaoperaria.org.br](http://www.memoriaoperaria.org.br) - ISSN 2238-443X. acessada em 22 de maio de 2015
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Giongo, C.R. (2013). *Sofrimento Silencioso: Análise psicodinâmica das vivências de trabalho de suinocultores* (dissertação de Mestrado não publicada). Universidade do vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo.
- Giu, R.T. (2002). Prazer e Sofrimento: Representações Sociais de Profissionais de Recursos Humanos. *Rev. Psicologia Ciência e Profissão*, 22(4), 86-93.
- Guerra, M.R., Campanha-Lourenço, P.M, Bustamante-Teixeira, M.T.,& Martins Alves, M.J. (2005). Prevalência da perda auditiva induzida por ruído em empresa metalúrgica. *Rev. de Saúde Pública*, 39(2), 238-244.

- Haviland, A., Burns, R., Gray, W., Ruder, T., & Mendeloff, J. (2010). What kinds of injuries do OSHA inspections prevent. *Journal of safety research*, 41, 339-345.
- Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, 14(3), 77-86.
- Heloani, J. R. M. (2005). Psicologia do Trabalho ou do Capital? Eis a questão. *Revista Psicologia Política*, 5(10), 297-312.
- Johnsen, H.L., Kongerud, J., Hetland, S. M., Benth, J. S., & Soyseth, V. (2008). Decreased lung function among employers at Norwegian melters. *Am J. Ind. Me.* 51(4), 296-306.
- Lancman, S., & Szenelwar, L. (Orgs) (2004). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho (pp.47-104). Rio de Janeiro, RJ: Fiocruz/Brasília: Paralelo 15.
- Landgraf, F. G., & Goldenstein, T. H. (1995). Notas sobre a História da Metalúrgica no Brasil, 1500-1850. In: História da Técnica e da tecnologia no Brasil. Editora UNESP.
- Martins, S. R., & Mendes, A. M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(2), 24-36.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In Mendes, A. M. (org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Araujo, L. K. (2011). *Clinica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Ex. Libris.
- Mendes, A. M., & Muller, T. C. (2013). Prazer no trabalho. In Vieira, Fernando de Oliveira ; Mendes, Ana Magnólia e Merlo, Álvaro Roberto Crespo. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Editora Juruá: 289-296

- Mendes, A. M., & Vieira, F. O. (2014). Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. *Rev. De Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1, 144-189.
- Merlo, A. R. C., & Lapis, N. L. (2007). A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. *Psicologia e Sociedade*, 19(1), 61-68.
- Merlo, A. R. C., & Mendes, A. M. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 141-156.
- Molinier, P. Sujeito e subjetividade: questões metodológicas em psicodinâmica do trabalho. (2003). *Rev. Fisioter. Univ. São Paulo*, 14(1), 43-7.
- Monteiro, J.K., Giongo, C.R., & Castro, L.S.P. (2015). Clínica do trabalho com trabalhadores rurais: uma escuta necessária. In: Macêdo, KB (org). *Diálogo que transforma*(pp. 301). Goiania: Ed.PUC Goiás.
- Moraes, R. D. (2013) Estratégias de enfrentamento do sofrimento e conquista de prazer no trabalho. In: Merlo, A. R. C.; Mendes. A.M.& Moraes, R. D. (Org.). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*.(p. 175-186) Curitiba: Juruá,.
- Picoloto, D., & Da Silveira, E. (2008). Prevalência de Sintomas Osteomusculares e fatores associados em trabalhadores de uma indústria metalúrgica de Canoas-RS. *Rev. Ciências e Saúde Coletiva*, 13(2), 507-516.
- Ramirez, A.V.E. (2008). Exposición a plomo em trabajadores de fabricas informales de baterías. *An. Fac. Med. (Perc.)*, 69(2), 104-107.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, M. P (2013) *Metodologia de Pesquisa*. Porto Alegre: Penso.

- Sennet, R. (2009). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Silva, C.O. & Ramminger, T. (2014). O trabalho como operador de saúde. *Ciências saúde coletiva*, 19(12), 4751-4758.
- Soares, L. J. P. (2008). Os impactos financeiros dos acidentes do Trabalho (monografia)– Curso de Especialização em Orçamento Público - Tribunal de Contas da União – Câmara dos Deputados – Senado Federal,
- Spilki, A., Jacques, M.G.C., Scopel, M & Oliveira, S. (2009). O trabalho na contemporaneidade e suas implicações na subjetividade dos trabalhadores. *Revista de Ciências Humanas, Florianópolis, EDUFSC* 43(1), 165-179.
- Trask, C., Teschke, K., Village, J., Chow, Y., Johnson, P., Luong, N.,& Koehoorn, M. (2007). Measuring low back injury risk factors in challenging work environments: an evaluation of cost and feasibility. *Am J. Ind. Med*, 50(9), 687-96.
- Ubrig-Zancarella, M.T.,&Behlau, M. (2010). Relação entre ambiente de trabalho e alteração vocal em trabalhadores metalúrgicos. *Rev. da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia*, 15(1), 72-79.
- Van Vuuren, B. J., Van Heerden, H. J., Becker, P. J., Zinzen, E.,& Meeusen, R. (2006). Fear-avoidance beliefs and pain coping strategies in relation to lower back problems in a South African steel industry. *European Journal Of Pain* (London, England) [Eur J Pain], 10(3), 233-9.
- Wunsch, D. S.,& Mendes, J. M. (2011). Saúde do trabalhador e proteção social: as repercussões da precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Estudos do Trabalho*, 5(9), 163-175.

## SEÇÃO 2

# MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA E ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DE TRABALHADORES METALÚRGICOS À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

### Resumo

O trabalho metalúrgico é um dos mais antigos da história e de suma importância para a evolução tecnológica existente. Mesmo com a melhora das condições de trabalho, continua sendo um trabalho marcado por riscos a saúde física e mental, necessitando de constantes investimentos científicos para a qualificação na área de saúde e segurança laboral. Este estudo tem como objetivo analisar a mobilização subjetiva e as estratégias defensivas de trabalhadores diante do sofrimento psíquico no trabalho metalúrgico de uma indústria situada no sul do Brasil, segundo a Psicodinâmica do Trabalho. A metodologia empregada possui delineamento qualitativo exploratório-descritivo e a coleta foi realizada através de Grupo Focal. Participaram sete trabalhadores da indústria. Para o tratamento e análise dos dados, utilizou-se a Análise de Conteúdo de Bardin. As categorias foram estabelecidas *a priori*, segundo referencial da Psicodinâmica do Trabalho, e *a posteriori*, conforme conteúdo manifesto. Os conteúdos expressos nas falas dos trabalhadores indicam que na organização do trabalho desta indústria existe um conjunto de regras e sistemas que a diferenciam da grande maioria de indústrias do setor – um exemplo é a utilização de uma hierarquia não convencional – chamada “chefe zero”. Tais particularidades têm garantido experiências bem peculiares no que concerne às vivências de prazer e sofrimento laboral. Neste trabalho, em especial, destacamos a mobilização do grupo e os modos como articulam suas responsabilidades laborais e apoiam a formação de mecanismos de proteção para os eventos da



organização. O grupo descreve que é muito comum a articulação dos colegas para o cumprimento de metas na organização e também para o processo de adaptação dentro da organização. Visto que ela é diferente das outras, é bastante comum os novatos empregar mecanismos de defesas individuais, como o isolamento e ansiedade por não ter para quem responder hierarquicamente. O grupo, no entanto, busca cooperar para a integração dos novos colegas, assumindo este papel, temporariamente e espontaneamente. Tais elementos nos possibilitam levantar hipóteses de que modelos de gestão pautados no toyotismo podem representar novas formas de sofrimento, mas também, gerar alternativas benéficas à promoção de saúde laboral.

Descritores: Saúde do Trabalhador; Psicodinâmica do Trabalho; Metalúrgica, Saúde e Segurança no Trabalho.

## **SUBJECTIVE MOBILIZATION AND DEFENSIVE STRATEGIES OF METALWORKERS IN THE LIGHT OF PSYCHODYNAMIC APPROACH OF WORK**

### **Abstract**

Metallurgical work is one of the oldest types of labor in the history and it is very important for the existing technology evolution. Even with the improvement of work conditions, it still has been a type of work with risks to mental and physical health and in need of persistent scientific investments to qualification of laboratorial health and safety. This study aims to analyze the subjective mobilization and defensive strategies of workers in the face of psychological distress in the metal working area of Brazil, theoretically guided by the psychodynamic approach of Work. The methodology had an exploratory and descriptive qualitative design and data were collected through a focus group. Seven employees of this industry participated. Data analysis was made using content analysis. The categories were established *a priori*, also guided by the psychodynamic approach of work, and afterwards by the expressed content. The content expressed by the employees indicates a different set of rules and systems compared to the most industries – an example is the use of an unconventional hierarchy – named zero boss. These particularities have established very peculiar experiences related to the laboratorial pleasure and suffering experiences. In this study we specially emphasize the group mobilization and the ways they articulate their responsibilities. The group describes mutual articulation of their colleagues to achieve goals and to adapt to processes inside the organization. Seen that this organization is different from others, it is very common for the new colleagues to feel emotional distressed using protection mechanisms as isolation and anxiety for not having to whom hierarchically respond to. However the workers pursue to cooperate with the integration of the new colleagues by

accepting the management role temporarily and spontaneously. Such elements allow us to raise assumptions that the management models, which is based on Toyotism, can represent new ways of suffering, but also it creates beneficial alternatives to laboratorial health promotion.

Keywords: mental health, psychodynamics approach of work, subjective mobilization, metalworker.

## **Introdução**

O mundo do trabalho, em geral, vem sendo marcado por importantes transformações, especialmente no que se refere ao modo de vivenciar a experiência laboral. Na era industrial, contava-se com modelos de gestão que exigiam mais mecanicidade do corpo trabalhista do que cognição. A capacidade de criação e o envolvimento emocional não eram valorizados como habilidades fundamentais e, sim, o quanto o sujeito conseguia fornecer a mão de obra braçal no manuseio de máquinas e equipamentos fabris. Tais características eram típicas do taylorismo e fordismo. Com o passar dos anos e com as novas necessidades evidenciadas na sociedade pós-moderna, os modelos mecanicistas precisaram incrementar suas formas de trabalho e, conseqüentemente, os sujeitos absorverem tais mudanças (Heloani&Capitão, 2003). Dentre as características que foram mudando, destacam-se as exigências de um trabalhador flexível, polivalente e proativo, buscando uma reinvenção de si (Silva, 2008) para a sobrevivência dentro das organizações. A partir dessas mudanças, o foco de investimento operacional passa para o intelectual e subjetivo, ou seja, para o modelo japonês toyotista.

Este trabalho busca abordar a mobilização subjetiva e as estratégias defensivas dos trabalhadores diante do sofrimento psíquico no trabalho metalúrgico de uma indústria, a qual prioriza modelos de gestão pautados em qualidade total e pressupostos toyotistas, a partir da Psicodinâmica do Trabalho (PdT). Partindo disso, pretende-se descrever como os trabalhadores deste setor se mobilizam em prol da saúde mental, bem como analisar quais são as estratégias defensivas e de enfrentamento utilizadas por eles.

Em relação à saúde mental, temática fundamental para a Psicologia, a PdT é uma abordagem que auxilia no debate promissor do que é saúde e do que é capaz de

promover saúde mental no contexto laboral. Segundo Mendes e Vieira (2014) a clínica do trabalho busca agenciar uma discussão a partir das vivências de trabalho, onde os sujeitos podem falar e elaborar suas angústias e sofrimentos diante do real e do prescrito. Esse espaço de escuta e debate se torna fundamental para compartilhar dos sentimentos em torno do trabalho, fazendo com que o sujeito confronte o sofrimento, ressignificando-o e transformando-o em prazer.

Esse processo torna-se essencial, uma vez que é no trabalho e através dele que é construída a subjetividade e um lugar social. Os autores Heloani e Lancman (2004) reforçam a ideia da centralidade do trabalho na constituição da identidade, além de elucidar sobre a sua implicação social para os sujeitos.

Dentro deste contexto de trabalho, este estudo privilegia o setor metalúrgico por sua representatividade no contexto brasileiro. Os trabalhadores metalúrgicos representam mais de 5% do total dos empregos formais no País, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (Brasil, 2011). O setor é um dos mais importantes da economia nacional, por concentrar grande parte da evolução tecnológica, a partir da transformação do aço e seus derivados, participando da sua construção e contribuindo política e economicamente para o país (Dieese, 2012).

As pesquisas realizadas no setor metalúrgico demonstram que, apesar das mudanças que ocorreram pós-revolução industrial, existe uma prevalência de modelos clássicos de gestão, marcados por trabalhos repetitivos e insalubres. Para a revisão de literatura, buscaram-se bases de dados nacionais e internacionais, em especial a Academic Search Elite e Medline com os termos “*metallurgy and psychology*”. Vale destacar que o setor metalúrgico abrange muitos descritores e termos associados. Nesta pesquisa, não houve o intuito de sistematizar e sim de valorizar artigos que contribuíssem com a proposta do estudo.

Nos achados, constatou-se que, em âmbito internacional, o estresse em trabalhadores metalúrgicos é uma temática recorrente (Falco, Girardi, Marcuzzo, De Carlo, & Bartolucci, 2013; Padula, Chiavegato, Cabral, Almeida, Ortiz, & Carregaro, 2012; Rabe, Giacomuzzi & Nubling, 2012). As doenças ocupacionais com lesões (Bouchardet al., 2007; Hensing & Alexanderson, 2004; Blond, Netterstrom & Louesen, 2007) e as exigências organizacionais, como perfis e carga de trabalho (Tuomi, Vanhala, Nykyri & Jonhomen, 2004) também englobam estudos sobre o setor fabril. Tuomi et al. (2004) investigaram o impacto das práticas organizacionais, das exigências de trabalho e dos fatores individuais na capacidade de trabalho, no comprometimento organizacional e no bem estar dos empregados na indústria de metal e comércio de varejo. O estudo de aplicação teve o objetivo de modificar o contexto organizacional e perceber o impacto no cotidiano dos trabalhadores. A sugestão é que, quando a organização de trabalho investe no trabalhador e em seu bem-estar, a produtividade e o comprometimento aumentam significativamente. O estudo alcançou êxito no rendimento e isto impactou no retorno da produção e da qualidade do serviço desenvolvido. Os autores destacam a importância da promoção de práticas organizacionais diversificadas, no entanto, não abordam aspectos da saúde mental e psicossocial do grupo investigado.

O artigo intitulado *Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil*, de Antunes (2014), revisita três estudos sobre o trabalho no Brasil, analisando as consequências para o universo laboral a partir das formas de gestão emergentes, surgidas a partir das décadas de 1990. Segundo o autor, estas mudanças refletem em novas configurações trabalhistas e novas formas de sofrimento e exploração. Dentre os estudos levantados por Antunes, um, em especial, aborda o setor automotivo nacional. Fala-se da intensificação do trabalho no setor metalúrgico, através da redução do

“tempo morto”, demissões voluntárias e realocação em outras unidades. Tais situações geram a redução salarial, padronizações e robotização do processo produtivo diante da crise econômica dos últimos anos. É evidenciada a existência de pressão e medo perante o risco de desemprego. Para o autor, é destacada a perversidade nos processos de gestão e o quanto os sujeitos ficam à mercê da realidade posta pelo sistema. Dentre as consequências, o número de lesões físicas e o impacto na saúde mental ficam evidentes pelo alto índice de antidepressivos utilizados pela equipe. O artigo destaca inúmeras mudanças ocorridas na forma de vivenciar o trabalho, demonstrando que tais alterações ocorreram em todos os setores de trabalho no Brasil, do campo industrial ao trabalhador rural (Antunes, 2014, p.51).

A abordagem da PdT contempla estudos e metodologia sobre as relações dinâmicas de prazer e sofrimento em organizações de trabalho. Dentre os aspectos abordados, trata-se das contradições, do reconhecimento e das relações estabelecidas no trabalho e com o trabalho (Mendes, 2007). Para Dejours (1993), as interrelações vão culminar em processos de subjetivação ou modos de adoecimento. A PdT “tem um olhar crítico sobre as relações entre capital e trabalho e saúde e adoecimento no mundo do trabalho” (Bueno & Macêdo, 2012, p. 308). É uma abordagem teórico-prática que se alinha à clínica do trabalho, com princípios que oportunizam a promoção do espaço de discussão sobre o coletivo laboral (Martins & Mendes, 2012). Christopher Dejours preconiza que o sujeito vivencia as relações de trabalho e com o trabalho, a partir de um processo dinâmico de sofrimento e prazer. Ambos são “provenientes de uma relação específica com o inconsciente, que se dá em um tipo de jogo entre o pré-consciente e o inconsciente que negociam as relações de prazer, de sofrimento, de desejo, a busca pela saúde mental e física” (Fleury & Macedo, 2015, p.104). O trabalho, somado ao reconhecimento, possibilita a realização do ego e o fortalecimento da identidade, o que

oferece proteção à saúde mental. A sua organização tem um papel fundamental na consolidação destas experiências. O modo de gestão contribui nesta dinâmica, favorecendo ou dificultando a impressão de marcas significativamente boas ou ruins (Dejours, 2004).

Dentro dos pressupostos da PdT, a dinâmica existente no trabalho é caracterizada pela evitação do sofrimento e a busca de prazer. Essa dinâmica é resultado do enfrentamento do sofrimento, seja pelo uso de estratégias defensivas, que visam à negação ou a diminuição do sofrimento, seja pelas estratégias de mobilização subjetiva, que ajudam na ressignificação do sofrimento e visam transformar as situações geradoras de sofrimento em situações de prazer. O fracasso na utilização das estratégias defensivas pode levar ao adoecimento do indivíduo no trabalho (Mendes, Costa & Barros, 2003).

A mobilização se dá pelo engajamento interno do sujeito e sua subjetividade frente às experiências significativas com os pares e a gestão. Esta relação simbólica depende do coletivo de trabalho e do modo como este é percebido e autorizado dentro do contexto laboral (Mendes & Duarte, 2015).

Nesse processo, a cooperação, a inteligência prática, os espaços de discussões e o reconhecimento dos pares e da gestão representam conceitos genuínos de uma mobilização subjetiva significativa para a saúde mental dos trabalhadores. Em contrapartida, a ausência de espaços para transformação do prescrito, diante do real e a opressão da gestão sobre o trabalhador, contribuem para a criação de estratégias defensivas que servem para amenizar o sofrimento (Fleury & Macedo, 2015).

A mobilização é o que emprega a inteligência prática, a capacidade própria e a criatividade do trabalhador diante de situações imprevistas no mundo do trabalho. A cooperação é uma estratégia que mobiliza o grupo para o prazer ou para a defesa do



sofrimento (Bueno & Macêdo, 2012, p.313). O que importa à cooperação é “a liberdade dos indivíduos e formação de uma vontade coletiva”, a qual supõe esforços de inteligência e de participação legítima da corporação laboral (Lancman & Sznelwar, 2004, p.67). O sujeito busca “apenas que suas iniciativas e vontades não sejam frustradas, em outros termos, que não seja considerado apenas um simples executante condenado à obediência e à passividade” (IDEM).

Diante das questões apresentadas, este trabalho teve por objetivo analisar a mobilização subjetiva e as estratégias defensivas de trabalhadores diante do sofrimento psíquico no trabalho metalúrgico de uma indústria situada no sul do Brasil. Para tanto será utilizado o referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

### **Método**

Esta pesquisa tratou-se de um estudo exploratório-descritivo (Creswell, 2010).

### **Sujeitos do Estudo**

O estudo contou com a participação de trabalhadores de uma organização de trabalho metalúrgica, situada no sul do Brasil. Cabe destacar que essa metalúrgica abrange modelos de gestão de qualidade total, como a OSHAS 18001, o qual privilegia a sustentabilidade e a saúde e segurança no trabalho. Os princípios e critérios para a adesão e reconhecimento da norma são bastante peculiares, por contar com auditorias frequentes e exigências prescritas de segurança e saúde laboral (Haviland, Burns, Gray, Ruder, & Mendeloff, 2010).

A fim de engajá-los na proposta deste estudo, a pesquisadora expôs os objetivos e o projeto de pesquisa em uma reunião coletiva da indústria. E a partir disso, 21

trabalhadores evidenciaram interesse em participar. No entanto, na etapa da coleta de dados compareceram apenas sete.

Destacam-se as seguintes características do grupo participante: a maioria era do sexo masculino (seis homens e uma mulher), com idades entre 22 e 42 anos, tempo de trabalho que variava de dois a nove anos, sendo que a maior parte deles tinha escolaridade correspondente ao nível superior incompleto e, em menor parcela, ensino técnico completo. Além disso, nenhum dos participantes relatou ter vivenciado incidente ou doença relacionada ao trabalho durante o período em que atua nesta empresa.

Constituiu os critérios de inclusão no grupo: trabalhadores do setor operacional de uma organização metalúrgica específica, com mais de seis meses de contrato na CLT. E como critérios de exclusão: estar participando, na época da pesquisa, da gestão, do CIPA ou ser Técnico de Segurança do Trabalho.

## **Instrumentos**

### **Questionário Sociodemográfico**

Um questionário sociodemográfico (Anexo A) foi utilizado para caracterizar o grupo investigado. Nele, estavam contidas informações como: idade, sexo, escolaridade, tempo de trabalho, características sobre trabalho desenvolvido, possíveis acidentes, lesões ou doenças decorrentes do trabalho.

### **Observação**

A observação participante tem como característica principal a interação e o registro das informações do ambiente analisado. O pesquisador, através de sua

percepção e olhar astuto, consegue compreender o universo observado, aprendendo com o ambiente e discutindo o seu contexto (Flick, 2009). Este instrumento foi utilizado nesta pesquisa e registrado em um diário de campo (Hess, 1998).

### **Grupo Focal**

O procedimento do grupo focal, neste estudo, consistiu na realização de dois encontros com os mesmos participantes, a fim de explorar informações relevantes para responder aos objetivos e categorias estabelecidas *a priori*. Para este recorte da pesquisa, utilizaram-se as seguintes questões abertas: “O que vocês fazem para lidar com as dificuldades do dia-a-dia?” Tal questão envolvia aspectos da mobilização subjetiva – como estratégias defensivas e de enfrentamento.

O grupo focal foi utilizado como principal forma de coleta de dados. Segundo Barbour (2009, p. 56), os grupos focais são uma maneira eficaz de desvendar o modo como os participantes pensam e “como pensam”, além de refletir questões e preocupações importantes para o grupo. Todo o material coletado deve ser percebido e tido como relativo ao contexto do grupo investigado, jamais representando uma verdade generalizada para todos os grupos.

Os grupos focais têm sido empregados como uma possibilidade de adaptação do método *stricto senso* em pesquisa com orientação teórica da PdT, desenvolvida por Dejours. A metodologia original da PdT tem limitações de ordem prática e temporal, visto que a disponibilidade da utilização de vários encontros (de cinco a oito) em grupos vinculados ao setor privado é reduzida. (Monteiro, Giongo, & Castro, 2015; Giu, 2002).

A proposta da redução do método original a dois encontros foi aplicada por Monteiro, Giongo e Castro (2015) em dois estudos com trabalhadores rurais, nos quais o primeiro encontro, através da técnica do grupo focal, serviu como um momento de

“dar a palavra” aos trabalhadores. O segundo encontro, com o mesmo grupo, buscou restituir o conteúdo manifesto, validando, dessa forma, os dados analisados e proporcionando um momento de reflexão. Para as autoras, o *feedback* realizado no segundo encontro permitiu um momento terapêutico e foi de encontro com os preceitos da PdT.

### **Procedimentos Éticos e de Pesquisa**

A indústria investigada representou um local relevante para realização deste estudo por possuir uma gestão disponível para parcerias de estudos com universidades. Num primeiro contato com o gestor local, este verbalizou (registro de diário de campo) que desejava que a organização fosse uma indústria de aplicação – vínculo fomentado por diversas parcerias com universidades. A postura ética de neutralidade e de responsabilidade com o sigilo dos voluntários foi evidenciada em todas as etapas da pesquisa. Com os trabalhadores, foi realizado o primeiro contato em uma reunião coletiva, e sem a presença da gestão, para apresentar a proposta de pesquisa. Nessa conversa, a pesquisadora falou sobre o projeto, sobre o compromisso social com a saúde do trabalhador e sobre os procedimentos para participação voluntária nos encontros de grupo focal.

Para manifestar o interesse em participar, foi colocado à disposição, fichas para preenchimento de dados pessoais, como telefone e email, para posterior contato. Tal ação, com o intuito de tirar dúvidas e relatar os detalhes e as possíveis datas para o primeiro encontro do grupo focal. Nesta ligação, alguns manifestaram dificuldades em estar presente na data agendada (nove desistiram no agendamento) e 12 comprometeram-se em comparecer. Na data estimada para o primeiro encontro, sete

compareceram. O período da coleta de dados ocorreu entre os meses de outubro de 2014 e março de 2015.

A escolha do local para realizar o primeiro encontro foi feita de modo a beneficiar o deslocamento dos voluntários e representar um local neutro. Optou-se por um centro comercial, próximo ao sindicato da categoria, logo após o horário de trabalho e com duração de 2h, previamente estipuladas. A pesquisadora ofereceu ressarcimento dos gastos com deslocamento e lanche após o encontro. Nesta ocasião. Houve a participação de uma co-coordenadora do Laboratório de Psicologia Clínica do Trabalho da Unisinos/RS (LABORclínica).

O segundo encontro, datado conforme tratativas com o grupo, teve como propósito validar os dados obtidos no primeiro encontro. Realizou-se uma discussão sobre o conteúdo emergido e examinou-se se existiam questões que eles desejariam complementar. A pesquisadora optou por trazer uma primeira análise dos dados (realizada com supervisão da orientadora) e ler algumas falas selecionadas.

Ao longo de toda a construção deste trabalho, bem como na abordagem com os sujeitos voluntários, buscou-se priorizar os parâmetros éticos da pesquisa com seres humanos da Resolução 466/2012. O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Unisinos (CEP nº 14/132), bem como os trabalhadores receberam informações sobre todos os procedimentos de pesquisa no primeiro encontro do grupo focal - dentre as informações descritas, destaca-se a permissão do grupo para gravação do áudio da conversa. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Anexo C) se deu através da leitura e assinatura, estando todos cientes sobre a liberdade de desistir da participação na pesquisa, sem nenhum prejuízo. As falas foram registradas através de gravação de áudio e, posteriormente, transcritas. Todo o conteúdo manifesto foi considerado fala do grupo e não individual. Ao final dos encontros, a pesquisadora

ficou disponível para orientações individuais e eventuais necessidades dos trabalhadores.

### **Procedimentos de Análise dos Dados**

A análise dos dados iniciou com a transcrição dos dois encontros que foram realizados com o grupo de trabalhadores. Houve o cuidado de transcrever tal qual a fala dos sujeitos, mantendo erros na fala, vícios de linguagem, etc. Para tratamento dos dados, foi utilizada a análise de conteúdo, de acordo com os pressupostos de Bardin (2011). A partir da transcrição, a análise ocorreu em dois momentos: primeiramente foi realizada uma leitura minuciosa, para apropriação do conteúdo e, no segundo momento, buscou-se categorizar as falas do grupo, utilizando categorias *a priori*, a partir do referencial teórico da PdT.

Posteriormente, o material foi analisado por duplos juízes para avaliar a concordância na categorização realizada. Tal técnica resultou numa concordância de 82,6%. Em algumas falas onde houve discórdia foi utilizado um terceiro juiz para estabelecer um consenso.

### **Resultados e discussão**

A discussão e os resultados deste estudo visaram abordar a mobilização subjetiva e as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores diante do sofrimento psíquico no trabalho metalúrgico de uma indústria, a qual priorizava modelos de gestão do toyotismo. Pretendeu-se descrever como os trabalhadores se mobilizaram em prol da saúde mental, bem como analisar quais foram as estratégias defensivas e de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores. Vale destacar que o trabalho seguiu os pressupostos da PdT. A seguir serão descritas, as categorias e subcategorias organizadas

a partir das falas, vide tabela 1. Neste recorte de estudo, a categoria de Mobilização Subjetiva agrupou subcategorias descritas como: enfrentamento, inteligência prática, cooperação, espaços de discussão e reconhecimento.

Tabela 1

*Categorias de análise dos dados*

<u>Categoria</u>	<u>Subcategoria</u>
Estratégia Defensiva	
Mobilização	Enfrentamento Inteligência prática Cooperação Espaços de discussão Reconhecimento

### Estratégias Defensivas

O conceito de Estratégias Defensivas foi desenvolvido por Dejours (2003) ainda no primeiro livro do autor, *A Loucura do Trabalho*, quando ele tentava entender o adoecimento e tinha expectativa de encontrar umnexo causal entre trabalho e adoecimento. No entanto, apesar das condições precárias do trabalho, o autor entendeu que, mesmo com um sofrimento intenso vivenciado no trabalho, muitos não adoecem e, então, o entendimento da dor e da normalidade e suas relações com o trabalho passaram a ser o escopo da PdT. Os conceitos de estratégias, advindo da Psicanálise, e de seus mecanismos de defesa do ego, apesar de não serem iguais, aproximam-se teoricamente. Estratégias defensivas são maneiras que o sujeito busca para lidar com o seu sofrimento, aliviando e normalizando sua situação emocional diante das situações precárias, rígidas e contraditórias de trabalho. A grande questão que vai impactar nas diferenças entre estratégias defensivas e de enfrentamento é que a primeira não ataca a causa e pode levar o sujeito a não suportar, transformando em patologias; e o segundo mobiliza o sujeito a uma atitude (Bueno& Macêdo, 2012; Mendes& Vieira, 2014).

A indústria X tem uma cultura que se difere da maioria no ramo metalúrgico. Por essa razão, torna-se natural uma resistência inicial de novos funcionários ao modelo de gerenciamento aparentemente aberto e livre de um sistema hierárquico, denominado de “chefe zero”. Tal sistema, que incentiva a autonomia produtiva, é descrito pelos trabalhadores como o ponto mais crítico para adaptação. Uma das estratégias utilizadas, diante do sofrimento psíquico vivenciado no período de adaptação, é a **desistência do trabalho**, que pode culminar com o arrependimento e a tentativa de retorno. *“Então já aconteceu de ter gente lá que não se adaptou e ai desistiu. Ai não se adapta, não adianta, não desenvolve, não desenvolve, ela mesma chega ao ponto de, se dar conta, que não é pra ela. ‘Não me adaptei, não dá pra mim’ e não se adapta e sai fora”. “O fulano toda vez que a gente tá com ele, toda vez que eu converso, ele sempre pergunta como é que tá a X, porque ele se arrepende de ter saído”*.

Outra estratégia defensiva utilizada diante do sofrimento de ter que adaptar-se a ausência de um chefe e a existência de uma cultura que não tem uma pessoa controlando seu trabalho é a negação, subentendida nos relatos. Este funcionamento da empresa é sentido como algo estranho e impraticável dentro de uma organização: *“Tem alguma pegadinha aí”*. Todos os trabalhadores do grupo evidenciaram ter passado por este conflito no início de seus vínculos de trabalho com a X. *“Não, não. Pra mim foi o erro, nesses primeiros 20, 30 dias, foi, mas não, não, isso aí tá errado ‘- No terceiro (mês)...’ ‘a gente muda...’”*. E, tal sofrimento leva os trabalhadores a um dilema de mudar (enfrentando essa situação) ou abandonar o trabalho (desistência do trabalho): *“Então vai chegar um momento onde tu vai ter que parar, ou tu vai se adaptar automaticamente, ou tu vai procurar o teu espaço”*.

Ainda na categoria “Estratégias defensivas”, foi analisada a utilização da **projeção**. Tal mecanismo é relacionado ao conflito vivido pelo grupo de trabalhadores



quanto ao modelo “chefe zero”, que não fomenta o controle de trabalho por um representante hierárquico superior, e sim, uma referencia técnica, apenas para dúvidas de procedimentos laborais: *“É que não tem quem cobre, não tem lá o fulano grandão – tá me cuidando! Não tem lá na empresa, então cada uma acha que cada um é dono de seu nariz”*. No diálogo dos participantes, fica subentendido que existe uma tendência do coletivo de trabalho em projetar algumas cobranças, relacionadas à disciplina e ao andamento do trabalho, como algo de responsabilidade do grupo. Ou seja, uma cobrança coletiva substituindo a cobrança do hierárquico superior. As normas, que são flexíveis para a OT, tornam-se alvo de controle de pares e não da gestão: *“Só de ouvir falar “oh fulano, olha só...” Mas não de cobrar assim, só na brincadeira, no tom de brincadeira, aquela risada amarela que se diz... mas de cobrar “bah fulano, tu tá até as 7:30 lá no café”*.

Tais mecanismos podem minimizar conflitos com a gestão, mas intensificar relações de trabalho perversas entre os pares, e ocasionar um vínculo de desconfiança e mais danoso à saúde mental dos trabalhadores: *“eu acho uma baita falta de respeito com os colegas, que tomaria às 7h (o café), no seu horário certo. Não tem ninguém que chega nele e vai dizer”*.

### Mobilização Subjetiva

Mobilização subjetiva é quando o trabalhador consegue utilizar de seu conhecimento subjetivo para agregar ao trabalho conhecimento prático – criatividade, saber-fazer, inteligência prática (Moraes, 2013). A mobilização subjetiva envolve um processo que se utiliza dos recursos psicológicos e espaços públicos de discussão buscando a solução de conflitos inerentes no trabalho, transformando a experiência de sofrimento em prazer (Mendes, 2007). Para tanto, são fundamentais a existência de

elementos como: a inteligência prática, a cooperação, espaços de discussões e o reconhecimento (subcategorias abordadas nesse estudo). Além disso, o enfrentamento (subcategoria) pode ser entendido como um tipo de mobilização subjetiva.

### Enfrentamento

O enfrentamento pode ser entendido como algo que procura modificar o que gera sofrimento. É quando o trabalhador consegue reconhecer aquilo que gera o sofrimento e age para alterar a origem do problema (Moraes, 2013; Ramos & Mendes, 2013), reconhecendo que estava sofrendo e gerando uma atitude para não mais sofrer. É diferente de estratégia de defesa. O enfrentamento é um tipo de mobilização subjetiva. O conceito está dentro da Mobilização Subjetiva, o contrário não.

Atitudes que fomentem um pensamento crítico diante do prescrito de trabalho representam uma forma de enfrentamento importante para a saúde mental de trabalhadores. Este potencial é a forma mais eficaz de lidar com sofrimento ou canalizar a energia para manter a saúde mental e pode ser praticado de diversos modos (Vieira, 2014). Dentro do grupo analisado, é verbalizado que existem espaços para expressar suas angústias e questionar alguns procedimentos, podendo contrariar eles quando necessário: *“Ah, eu não me sinto seguro porque eu acho que não vai dar certo. ‘Tu tem a liberdade’”* (de não fazer).

A OT estudada fomenta a liberdade de acesso aos mais diferentes setores e pessoas da empresa, o que autoriza o enfrentamento: *“E a gente pode ir até lá, pode ir até o fulano, a gente consegue conversar, a gente consegue falar com o beltrano que é o dono da empresa, sabe”, “todo mundo tem diálogo com todo mundo”*. E uma forma de lidar ou enfrentar os conflitos e imprevistos no contexto de trabalho é potencializada pelo conhecimento de tudo que ocorre na OT. *“Todo mundo sabe as coisas que*

*acontecem lá, as coisas boas e ruins né*”. Além de responsabilizar a todos pelo que acontece na rotina laboral e assumir os riscos. *“Depois de um tempo todo mundo sabe qual o seu compromisso, o que tem que fazer, o que não tem e o que precisa, ou não precisa”*.

### Inteligência Prática

A inteligência prática, compreendida pela capacidade do trabalhador em imprimir sua marca na obra desenvolvida (Moraes, 2013), está relacionada à audácia do trabalhador em transformar o prescrito no real, utilizando sua reflexão e pensamento para elaborar, engendrar aquilo (Vieira, 2014; Duarte & Mendes, 2015).

Esse processo pode ocorrer devido à realidade de trabalho que propicia espaços de inteligência prática. *“Tu pode modificar, se eu acho que ‘Ah, não, essa ferramenta não tá boa assim, eu vou lá e pego outra ferramenta e boto. Se esse eixo não tá sendo feito assim eu vou lá e troco”*”. É confiado ao sujeito autonomia, onde o mesmo desenvolve o seu potencial, partindo daquilo que ele acredita ser o mais adequado para o desempenho do trabalho. *“Desse jeito, essa máquina, desse jeito aqui eu não... ‘Eu já tropiquei umas três vezes nessa alça ali’, daí ela vai lá, analisa e daí fazem a mudança né*”. Assim como não são os gestores quem ditam as formas de desenvolver o trabalho, mas é o trabalhador que tem o domínio do desempenho do trabalho: *“No caso é o operador que vê, tipo, que tá todo dia ali né, que vive ali no...”* (referindo-se ao maquinário de trabalho).

Na OT investigada, os trabalhadores assumem o domínio e o manejo do trabalho com responsabilidade e autonomia. A cultura fomentada pelo “chefe zero”, contraditório nos sentimentos gerados no grupo, parece elucidar uma apropriação do trabalho real em detrimento do prescrito. A liberdade percebida propicia uma leitura

salutar do pertencimento e manejo prático: *“A pessoa, é a mesma coisa que tu varrer o chão, tu vai varrer todo dia vai saber o que se deve. Não vai ser a pessoa lá de dentro do RH que vai saber curtir o que tá errado e o que que não tá, né”*.

Na relação do grupo de trabalho, o aspecto de liberdade e tempo disponível foi levantado como fundamental para a proteção e segurança laboral: *“Eu acho que até ocorre menos acidentes por que não tem aquela cobrança, de bah, tu tem que produzir. Por que ali tu tem tempo de raciocinar, tu analisar”*. Esses espaços de ter maior autonomia para dar o ritmo de trabalho e fazer a gestão do tempo podem gerar reflexões e maior entendimento dos processos de trabalho, mobilizando os trabalhadores à compreensão de normativas, que em outros contextos poderiam ser automatizadas e sem sentido. A alienação é um conceito trabalhado por Dejours (2004) sobre a falta de oportunidade que os trabalhadores, e até mesmo a gestão, têm de estabelecer relação com o real do trabalho, dificultando e até impossibilitando o reconhecimento dos riscos no contexto. Na indústria investigada, infere-se que há essa reflexão e é através da inteligência prática que os sujeitos conseguem pensar sobre os modos de fazer-laborais, protegendo e relacionando-se de modo salutar: *“a norma, pelo menos pra mim, ela existe, eu sei que ela tem que ser cumprida e tudo mais. Nela em si, se ela não existisse entre nós não ia deixar de ser cumprida”*.

### Cooperação e Reconhecimento

Para Dejours (2004), a cooperação se dá a partir do desejo das pessoas em estarem juntas, trabalhando e superando as contradições natas das organizações. A vontade coletiva é um fator que não pode ser prescrito e depende da liberdade adquirida no meio laboral. Para esta relação de cooperação, é preciso que a confiança faça sentido,

através de acordos e normas que favoreçam este reconhecimento (Duarte & Mendes, 2015).

Alguns relatos indicaram a existência da cooperação na execução de tarefas. “*E aí tu começa a conversar com um e com outro, e aí tu troca as informações, ‘e não é assim’ e tu começa...*”; “*Então se o sujeito faltar, ele vem, dá pra dar uma liberada lá? Falta pouquinho coisa né, bah, dá uma acelerada aqui só pra nós*”. Essa atitude é fundamental para que se estabeleça um coletivo de trabalho. No caso da empresa estudada, a proposta de gestão, baseada nos pressupostos toyotistas e de funcionamento por ilhas dependentes de trabalho (Antunes, 2014), convoca os trabalhadores para uma prática cooperativa: “*O tempo de um é o tempo de outro*”. Essa prática colaborativa pode acontecer porque ela é percebida pelo coletivo de trabalho como algo valorizado e autorizado no contexto laboral (Mendes & Duarte, 2013).

A colaboração ocorre no grupo como um todo, propiciando um espaço coletivo de trabalho, instigando o desenvolvimento conjunto: “[...] *tu vai participando e crescendo junto com aquele crescimento [...] Que envolve todos né, não é só 2, 3*”. Para Mendes (2007), o coletivo de trabalho pressupõe a equidade, a confiança e a solidariedade, bem como a valorização do esforço conjunto na realização da tarefa.

O reconhecimento pressupõe uma valorização das atitudes e prática laborais, por parte da gestão e/ou colegas de trabalho. Envolve o julgamento dos colegas e a percepção de utilidade dentro do trabalho desenvolvido. Para Mendes (2007, p.45), o reconhecimento “é um dos modos de fortalecimento da estrutura psíquica e da saúde, pode ser um modo de captura dos trabalhadores nas armadilhas da dominação”.

Os trabalhadores trouxeram em seus relatos fatores que demonstram um reconhecimento dentro da indústria pesquisada. No quesito social, são descritos

momentos de participação e valorização das opiniões e iniciativas por parte do grupo de trabalhadores. A fala *“as pessoas dão as sugestões e daí tem toda uma análise e aquela pessoa participa junto né. Pra acompanhar e pra e ver se é viável”* demonstra claramente as possibilidades de participação e integração com a gestão da indústria. As ideias são discutidas e analisadas a partir da viabilidade de colocá-las em prática. Além da possibilidade de participar com novas ideias, são evidenciadas no discurso as possibilidades de reaver processos e procedimentos de trabalho, conforme a fala: *“lá na X, quem dá sugestões, quem participa dos processos, é as pessoas que tão participando, que tão vivendo aquilo, e elas recebem o respeito por aquilo, elas que recebem o retorno daquilo.”*

O reconhecimento dentro desta organização está relacionado com a valorização, autoestima e também com o fato dos trabalhadores serem incentivados ao desenvolvimento profissional: *“[...] eles contratam alguém lá pro torno. Ah, se o sujeito tá no acabamento e tem curso, se interessa, eles dão a oportunidade”*. Da mesma forma, um dos preceitos descrito pelos próprios trabalhadores é o incentivo para o estudo, independente da relação com a função desenvolvida dentro da indústria, ou nas palavras deles: *“[...] O X fala né, eu tô formando outro profissional, não que ele precise trabalhar aqui né [...] Se o Fulano resolve fazer medicina, por exemplo, designer, aí depois em algum momento ele vai descobrir o que ele quer, se ele quer ta ali (na indústria) ou se ele quer buscar o ambiente dele. Talvez naquela área ou internamente, então se respeita muito isso”*.

O coletivo de trabalho contempla a ideia de um grupo de pessoas que encontram um modo de se relacionar socialmente aos compromissos, agregando sentimentos de pertença e envolvimento com o todo. A construção de sentido advém desta relação e culmina no reconhecimento. O sujeito cria expectativas para a realização pessoal e é

prestigiado entre os pares e a organização. Para Dejours (2004), estas duas ideias colaboram na construção da identidade e no processo de mobilização subjetiva.

A mobilização subjetiva é de uma base frágil e espontânea, necessitando de uma relação de contribuição – retribuição. É necessário que o grupo se sinta reconhecido e tenha oportunidade para significar suas vontades e iniciativas. O contrário gera frustração e riscos eminentes à saúde mental (Dejours, 2004).

### Espaços de Discussão

No processo de mobilização subjetiva e coletiva para saúde e segurança no trabalho, os participantes do grupo focal descrevem uma proximidade e possibilidades de diálogos coletivos entre os pares e a gestão. Os trabalhadores descrevem haver uma flexibilidade no processo de fiscalização em SST: *“Mas se hoje a técnica de segurança te ver sem o protetor, ela não vai chegar dando advertência nem nada, ela chega e conversa, ela tem a liberdade, ela conversa tudo contigo, sabe”*. Na percepção do grupo, este processo eleva a conscientização para a mudança. Não se deseja fazer o prescrito por ser obrigação, e sim, porque preserva a saúde *“Então hoje a norma, pelo menos pra mim, ela existe, eu sei que ela tem que ser cumprida e tudo mais. Nela em sim, se ela não existisse entre nós não ia deixar de ser cumprida”*.

Além desse fator de conscientização, a proximidade estabelecida com a equipe de segurança denota uma aliança para o cumprimento das normativas. *“E não é feito somente pela técnica de segurança, ela vai até o setor, te pergunta o que tu acha e o que que pode acontecer, o que tu acha que pode acontecer aqui”*. Estes espaços de discussão são vivenciados de modo natural entre os setores operacionais e os setores de gestão, uma fala que auxilia no entendimento desta abertura para discussão é *“Assim como tem a visão de quem tá de fora as vezes, o pessoal de lá de dentro do escritório*

*chegar e perguntar: 'Bah, mas isso aí não é perigoso?'. Daí o cara tem a liberdade de explicar: 'Não, é feito assim, assim, assim e não é perigoso, seria perigoso de tal maneira'".*

### **Considerações Finais**

Na OT estudada, destacou-se que existe a dificuldade por parte dos trabalhadores em buscar auxílio no processo de adaptação à proposta de chefe zero. Percebe-se que o grupo de trabalhadores sofre, cria suas formas de lidar com o sofrimento, mas pode não enfrentar ou modificar a origem desse sofrimento. Vivenciar a experiência de não ter ninguém vigiando, com horários flexíveis e liberdade para fazer suas práticas laborais são ações pouco comuns no contexto laboral e, nesta organização, lidar com tais mudanças pode ocasionar mal-estar psíquico. E alguns não aguentam e pedem para sair.

As estratégias defensivas e de enfrentamento operam nos trabalhadores diante do sofrimento inerente à realidade de trabalho. A manifestação delas pode ser boa ou ruim, dependendo das circunstâncias. As defesas podem ser de proteção, adaptação ou de exploração. A OT investigada possibilita uma mobilização coletiva dos trabalhadores, potencializando a transformação do sofrimento em prazer. Em algumas situações, percebe-se uma tendência à idealização do espaço e da oportunidade de trabalho diferenciado. Tais idealizações podem estar resultando em estratégias defensivas de negação do sofrimento e do que pode estar gerando sofrimento nesta OT. Mendes (2007) aborda que algumas estratégias, quando usadas maciçamente sem modificar a origem do sofrimento, podem virar forma de agir, cristalizando o sofrimento sem dar-se conta da realidade, tornando uma ideologia defensiva. Ou ainda, pode-se mencionar a questão da “captura da subjetividade” como estratégia utilizada pela empresa, proposta



por Alves (2008), que nos reforça o quão perversa podem ser algumas ações organizacionais – que envolvem o sujeito ao ponto de fazê-lo acreditar que os desejos da empresa são seus objetivos pessoais. O grupo passa a acreditar naquilo, de modo que a mazela não seja consciente.

O estudo sobre estratégias defensivas e de enfrentamento do modelo chefe zero carece aprofundamento, uma vez que alguns trabalhadores elucidaram o quanto este movimento de adaptação à cultura de autogerenciamento é problemático, ao ponto de levar algumas pessoas a desistirem do trabalho. Uma sugestão para tais questões seria uma nova pesquisa, através de entrevistas com quem saiu espontaneamente de Organizações, ou desta Organização. Abordar e investigar as entrevistas de desligamentos ou acessar tais pessoas que saem e, muitas vezes, querem voltar. Cabe destacar que os resultados obtidos nessa pesquisa tratam-se de uma realidade específica, não sendo representativos dessa categoria profissional e nem dessa proposta de gestão.

Outra sugestão seria acompanhar mais de perto os trabalhadores no período inicial. A criação de um espaço de escuta clínica qualificada, a fim de possibilitar a busca de alternativas de enfrentamento do sofrimento psíquico vivenciado nessa etapa, poderia auxiliar na adaptação à proposta do modelo de gestão em pauta. Além disso, esse espaço poderia permitir que fossem ampliadas a cooperação e o empoderamento dos trabalhadores, potencializado a promoção de saúde mental.

### **Referências**

Alves, G. A. P. (2008). A subjetividade às avessas: toyotismo e “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(2), 223-239.

- Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 28(81), 39-53.
- Barbour, R. (2009). *Grupos Focais*. Artmed: Porto Alegre.
- Blond, M & Netterstrom, B. , (2007) Neuromotor function in a cohort of Danish steel workers. *Neurotoxicology*; 28(2): 336-44
- Bouchard, M.; Mergler, D; Baldwin, M; Panisset, M.&Roels, HA. (2007). Neuropsychiatric symptoms and past manganese exposure in a ferro-alloy plant. *Neurotoxicology*; 28(2): 290-7, Mar.
- Bueno, M.,& Macêdo, K. B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS*, 2(2), 306-318.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
- Dejours, C. (1993). Pour une clinique de lamédiationenrepsychanalyse et politique: lapsychodynamiquedutravail. *RevueTrans*, 131-156.
- Dejours, C. (2003). L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critiques desfondements del'évaluation. Paris: INRAEditions.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14(3), 27-34.
- Diesse (2012). A indústria siderúrgica e da metalurgia básicano Brasil: diagnóstico e propostas elaboradas pelos metalúrgicos da CUT.
- Duarte, F. S.,& Mendes, A. M. (2015). Da escravidão à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Rev. de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 3, 68-128.
- Falco, A., Girardi, D., Marcuzzo, G., De Carlo, A., & Bartolucci, G. B. (2013). Work stress and negative affectivity: a multi-method study. *Occup Med (Lond)*, 63(5), 341-7.

- Fleury, A., Macedo, K. B. (2015). Aclínica psicodinâmica do trabalho: teoria e método. In: Macêdo, KB (org). *Diálogo que transforma* (pp. 95-134) Goiania: Ed.PUC Goiás.
- Flick, U. (2009). *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Bookman.
- Giu, R.T. (2002). Prazer e Sofrimento: Representações Sociais de Profissionais de Recursos Humanos. *Rev. Psicologia Ciência e Profissão*, 22(4), 86-93.
- Haviland, A., Burns, R., Gray, W., Ruder, T., & Mendeloff, J. (2010). What kinds of injuries do OSHA inspections prevent. *Journal of safety research*, 41, 339-345.
- Heloani, J. R., & Capitão, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 102-108.
- Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, 14(3), 77-86.
- Hensing, G., & Alexanderson, K. (2004). The association between sex segregation, working conditions, and sickness absence among employed women. *Occup Environ Med*, 61 (2), 1-6.
- Hess, R. (1998). Uma técnica de formação e de intervenção: o diário institucional. In: Hess, R., & Savoye, A. (coord.). *Perspectives de l'Analyse Institutionnelle* (pp. 119-138). Paris: Méridiens Klincksieck.
- Lancman, S., & Szenelwar, L. (2004). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp.47-104). Rio de Janeiro: Fiocruz/Brasília - Paralelo 15.
- Martins, S. R., & Mendes, A. M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(2), 24-36.

- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In Mendes, A. M. (org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., Costa, V. P., & Barros, P. C. (2003). Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*, 3(1), 59-72.
- Mendes, A. M., & Duarte, F. S. (2013). Mobilização subjetiva. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M., Merlo., A. R. C. (Org.) *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (p. 259-262). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., & Vieira, F. O. (2014). Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. *Rev. De Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1, 144-189.
- Monteiro, J.K., Giongo, C.R., & Castro, L.S.P. (2015). Clínica do trabalho com trabalhadores rurais: uma escuta necessária. In: Macêdo, KB (org). *Diálogo que transforma* (pp. 301). Goiania: Ed.PUC Goiás.
- Padula, R. S., Chiavegato, L. D., Cabral, C. M. Almeida, T., Ortiz, T., & Carregaro, R. L. (2012). Is occupational stress associated with work engagement? *Work*, 41(1), 2963-5.
- Rabe, M., Giacomuzzi, S., & Nubling, M. (2012). Psychosocial workload and stress in the workers' representative. *BMC Public Health*, 12(909), 1-11.
- Ramos, L. V., & Mendes, A. M. (2013) A dinâmica da cooperação entre gestores de uma empresa multinacional. *Rev. Gestão e Tecnologia*, 13(3), 222-246.
- Silva, C. A. F. (2008). A gestão de si na reinvenção das normas: práticas e subjetividades no trabalho. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 111-123.

Tuomi, K., Vanhala, S., Nykyri, S., & Janhonen, M. (2004). Organizational practices, work demands and the well-being of employees: a follow-up study in the metal industry and retail trade. *Occupational Medicine*, 54(2), 115–121

Vieira, F. O. (2014). “Quem vê cara, não vê coração”: aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 14(36), 194-120.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS DA DISSERTAÇÃO

Esta dissertação apresentou dois artigos empíricos, com delineamento qualitativo, exploratório-descritivo advindos de um estudo sobre trabalho e saúde mental no contexto de uma metalúrgica no sul do Brasil. O estudo, vinculado aos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho abordou os impactos no prazer e sofrimento, bem como na saúde mental dos trabalhadores de uma Organização do Trabalho (OT) metalúrgica. Além disso, analisou a mobilização subjetiva e as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores diante do sofrimento psíquico.

Destaca-se que a indústria estudada possui um modelo de gestão diferenciado, pautado na ausência de uma hierarquia formal e que engloba conceitos advindos do Taylorismo e Toyotismo. A OT foi avaliada como prazerosa pelos trabalhadores e com experiências que promovem saúde mental. No entanto, o grupo demonstrou estar idealizando suas vivências laborais, o que dificulta a visão do sofrimento psíquico e das estratégias defensivas deste. A OT investigada possibilita uma mobilização coletiva dos trabalhadores, contribuindo para a transformação do sofrimento em prazer. Tais dados mostraram a necessidade de aprofundar as informações e experiências subjetivas destes trabalhadores. Como possibilidades, a aplicação do método *stricto senso* da PdT poderia contribuir para descortinar sofrimentos e experiências não evidenciadas através da técnica de grupo focal. A frequência de cinco ou mais encontros, com propósitos de escuta terapêutica qualificada, poderia acessar o grupo e identificar outras estratégias e vivências menos conscientes.

Como possibilidades de melhorias, sugere-se um acompanhamento maior no início do contrato de trabalho ao modelo de gestão da empresa. Sabe-se que a OT

estudada, prioriza e investe na adaptação às normas de saúde e segurança no trabalho. No entanto, espaços de escuta qualificada poderiam impactar significativamente na experiência destes trabalhadores, tornando o processo de adaptação menos conflitante.

## REFERENCIAS DA DISSERTAÇÃO

- Alves, G. A. P. (2008). A subjetividade às avessas: toyotismo e “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(2), 223-239.
- Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 28(81), 39-53.
- Barbour, R. (2009). *Grupos Focais*. Artmed: Porto Alegre.
- Blond, M & Netterstrom, B. , (2007) Neuromotor function in a cohort of Danish steel workers. *Neurotoxicology*; 28(2): 336-44
- Bouchard, M.; Mergler, D; Baldwin, M; Panisset, M.&Roels, HA. (2007). Neuropsychiatric symptoms and past manganese exposure in a ferro-alloy plant. *Neurotoxicology*; 28(2): 290-7, Mar.
- Bueno, M.,& Macêdo, K. B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS*, 2(2), 306-318.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
- Dejours, C. (1993). Pour une clinique de lamédiationenrepsychanalyse et politique: la psychodynamique du travail. *RevueTrans*, 131-156.
- Dejours, C. (2003). L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critiques desfondements del'évaluation. Paris: INRAEditions.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14(3), 27-34.
- Diesse (2012). A indústria siderúrgica e da metalurgia básica no Brasil: diagnóstico e propostas elaboradas pelos metalúrgicos da CUT.



- Duarte, F. S., & Mendes, A. M. (2015). Da escravidão à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Rev. de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 3, 68-128.
- Falco, A., Girardi, D., Marcuzzo, G., De Carlo, A., & Bartolucci, G. B. (2013). Work stress and negative affectivity: a multi-method study. *Occup Med (Lond)*, 63(5), 341-7.
- Fleury, A., Macedo, K. B. (2015). A clínica psicodinâmica do trabalho: teoria e método. In: Macêdo, KB (org). *Diálogo que transforma* (pp. 95-134) Goiania: Ed.PUC Goiás.
- Flick, U. (2009). *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Bookman.
- Giu, R.T. (2002). Prazer e Sofrimento: Representações Sociais de Profissionais de Recursos Humanos. *Rev. Psicologia Ciência e Profissão*, 22(4), 86-93.
- Haviland, A., Burns, R., Gray, W., Ruder, T., & Mendeloff, J. (2010). What kinds of injuries do OSHA inspections prevent. *Journal of safety research*, 41, 339-345.
- Heloani, J. R., & Capitão, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 102-108.
- Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, 14(3), 77-86.
- Hensing, G., & Alexanderson, K. (2004). The association between sex segregation, working conditions, and sickness absence among employed women. *Occup Environ Med*, 61 (2), 1-6.
- Hess, R. (1998). Uma técnica de formação e de intervenção: o diário institucional. In: Hess, R., & Savoye, A. (coord.). *Perspectives de l'Analyse Institutionnelle* (pp. 119-138). Paris: Méridiens Klincksieck.

- Lancman, S., & Szenelwar, L. (2004). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*(pp.47-104). Rio de Janeiro: Fiocruz/Brasília - Paralelo 15.
- Martins, S. R., & Mendes, A. M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(2), 24-36.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In Mendes, A. M. (org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., Costa, V. P., & Barros, P. C. (2003). Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*, 3(1), 59-72.
- Mendes, A. M., & Duarte, F. S. (2013). Mobilização subjetiva. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M., Merlo., A. R. C. (Org.) *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (p. 259-262). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., & Vieira, F. O. (2014). Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. *Rev. De Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1, 144-189.
- Monteiro, J.K., Giongo, C.R., & Castro, L.S.P. (2015). Clínica do trabalho com trabalhadores rurais: uma escuta necessária. In: Macêdo, KB (org). *Diálogo que transforma*(pp. 301). Goiania: Ed.PUC Goiás.
- Padula, R. S., Chiavegato, L. D., Cabral, C. M. Almeida, T., Ortiz, T., & Carregaro, R. L. (2012). Is occupational stress associated with work engagement? *Work*, 41(1), 2963-5.

- Rabe, M., Giacomuzzi, S., & Nubling, M. (2012). Psychosocial workload and stress in the workers' representative. *BMC Public Health*, 12(909), 1-11.
- Ramos, L. V., & Mendes, A. M. (2013) A dinâmica da cooperação entre gestores de uma empresa multinacional. *Rev. Gestão e Tecnologia*, 13(3), 222-246.
- Silva, C. A. F. (2008). A gestão de si na reinvenção das normas: práticas e subjetividades no trabalho. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 111-123.
- Tuomi, K., Vanhala, S., Nykyri, S., & Janhonen, M. (2004). Organizational practices, work demands and the well-being of employees: a follow-up study in the metal industry and retail trade. *Occupational Medicine*, 54(2), 115–121
- Vieira, F. O. (2014). “Quem vê cara, não vê coração”: aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 14(36), 194-120.

## ANEXOS

### ANEXO A – ROTEIRO DAS QUESTÕES DO GRUPO FOCAL

**1- Contem-me sobre seu cotidiano de trabalho** – Todos os aspectos pertinentes ao dia-a-dia de trabalho. Suas regras, normas, modos de realizá-lo. Ambiente de trabalho e organização de trabalho. Tudo que utilizam, o que falta e o que facilita o seu trabalho. Divisão de trabalho, relacionamento entre colegas, entre gestão, lideranças e suas dificuldades para o trabalho realizado. Todos os aspectos que despertam prazer e sofrimento, características e situações que se mostram intensas de prazer e também as que geram sofrimento.

**2- Contem-me sobre os riscos existentes no trabalho metalúrgico** – aspectos conhecidos e/ou vivenciados por profissionais da área e que geram riscos, acidentes e problemas de saúde. Como é evitado e como o grupo se mobiliza para que não ocorram estas falhas. Como a organização interfere no processo. O que vocês conhecem sobre Saúde e Segurança do Trabalho.

**3- O que vocês fazem para lidar com as dificuldades do dia-a-dia?** Como o sofrimento é transformado? (Estratégias e Defesas utilizadas).

ANEXO B – QUESTIONÁRIO

Data do preenchimento: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_;

Estado Civil: ( ) Casado ou união estável; ( ) solteiro ou \_\_\_\_\_;

Profissão: \_\_\_\_\_

Nível de estudos: \_\_\_\_\_(fundamental; médio; superior incompleto;  
superior...);

Tempo de trabalho na fábrica atual: \_\_\_\_\_

Descreva suas principais atividades: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_;

Já sofreu algum acidente de trabalho no atual emprego: \_\_\_\_\_

Descreva-o brevemente: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Já foi afastado do trabalho? ( ) Não ( ) Sim Qual(is) motivo(s)?

---

## ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado a participar desta pesquisa para contribuir com sua experiência profissional e auxiliar no desenvolvimento de um estudo que visa cooperar com modos de trabalhos dignos e mais seguros. O objetivo principal é conhecer as vivências de trabalho metalúrgico, as experiências de prazer e sofrimento próprias do cotidiano de trabalho. Pretende-se levantar aspectos relacionados à organização do trabalho, assim como conhecer tudo que é bom e ruim, as dificuldades e as expectativas em relação à qualidade de vida no trabalho. As informações que seguem estão sendo fornecidas para a sua participação voluntária nesta pesquisa.

Aceitando participar desta pesquisa, você participará de dois encontros, onde os participantes compartilharão suas experiências entre colegas, não sendo obrigatório se pronunciar a respeito das questões, apenas quando sentir-se à vontade. Vale destacar que estes encontros serão gravados e seu conteúdo será transcrito, a identidade de todos os participantes será preservada e mantida em segredo pela pesquisadora e dentro do grupo. Ao final dos encontros a pesquisadora ficará a disposição para maiores esclarecimentos, dúvidas ou relatos individuais. Caso seja necessário, a pesquisadora fará encaminhamento para o serviço público de saúde ou setores responsáveis.

Todos os participantes receberá retorno deste estudo, com data a ser agendada, bem como poderá solicitar esclarecimentos sempre que houver dúvidas. A pesquisadora responsável por esta pesquisa será a Psicóloga Sílvia batista Von Borowski (CRP12º 9383) mestranda em Psicologia Clínica pelo Programa de Pós

Graduação da Unisinos e orientada pela Professora Dr. Janine Kieling Monteiro. Quaisquer dúvidas seguem os telefones da pesquisadora (51) 8171-8474.

Por fim, a pesquisadora estima que este estudo possa beneficiar a classe dos trabalhadores com novos conhecimentos sobre a saúde e segurança no trabalho. Obrigada pela sua participação!

**Eu \_\_\_\_\_ acredito ter sido informado(a) a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo. Ficaram claros para mim quais são os objetivos do estudo e as garantias de confidencialidade. Concordo voluntariamente em participar desta pesquisa e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante a mesma, sem penalidades ou prejuízo.**

\_\_\_\_\_  
Assinatura

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Pesquisadora

\_\_\_\_\_  
Local e Data:

## ANEXO D – APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA

### UNIDADE DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

#### COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

#### RESOLUÇÃO 137/2014

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS analisou o projeto:

**Projeto:** Nº CEP 14/132    **Versão do Projeto:** 07/10/2014    **Versão do TCLE:** 07/10/2014

**Coordenadora:**

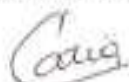
Mestranda Sílvia Batista Von Borowski (PPG em Psicologia)

**Título:** Vivências de trabalhadores metalúrgicos de uma indústria do Sul do Brasil.

**Parecer:** O projeto foi APROVADO, por estar adequado ética e metodologicamente, conforme os preceitos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

A pesquisadora deverá encaminhar relatório anual sobre o andamento do projeto, conforme o previsto na Resolução CNS 466/12, item XI.2, letra d. Somente poderão ser utilizados os Termos de Consentimento onde conste a aprovação do CEP/UNISINOS.

São Leopoldo, 07 de outubro de 2014.



Prof. Dra. Cátia de Azevedo Fronza  
Coordenadora Adjunta do CEP/UNISINOS