

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS
ORGANIZAÇÕES

Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no
Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho

Emílio Peres Facas

Orientadora: Profa. Dra. Ana Magnólia Mendes

Brasília, outubro de 2013

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS
ORGANIZAÇÕES

**Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da
Psicodinâmica do Trabalho¹**

Emílio Peres Facas

Orientadora: Profa. Dra. Ana Magnólia Mendes

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor.

Brasília, outubro de 2013

¹ Tese desenvolvida com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES

Tese defendida em 30 de setembro de 2013, avaliada pela banca examinadora constituída por:

Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes

Presidente da Banca Examinadora
Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília

Dra. Maria Elisa Ansoleaga

Facultad de Psicología - Universidad Diego Portales

Dr. Fernando de Oliveira Vieira

Programa de Pós-graduação em Administração - Universidade Federal Fluminense

Dra. Lêda Gonçalves de Freitas

Programa de Pós-Graduação em Psicologia - Universidade Católica de Brasília

Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira

Programa de Pós-graduação em Administração - Universidade de Brasília

Dra. Ana Lúcia Galinkin

Instituto de Psicologia – Universidade de Brasília
Suplente

"Rompi tratados
Traí os ritos
Quebrei a lança
Lancei no espaço
Um grito, um desabafo
E o que me importa
É não estar vencido
Minha vida, meus mortos
Meus caminhos tortos
Meu Sangue Latino
Minh'alma cativa".

Sangue Latino (João Ricardo/Paulinho Mendonça)

À Lília (meu sol), cujos amor, carinho e compreensão, impressos em cada letra desta tese, (me) inspiram e (me) transformam todos os dias.

AGRADECIMENTOS

À minha família – Neuseli, Odair, Juliana, Marcelo, Vinicius e Tatiana - por, mesmo quando não entendiam, terem respeitado e apoiado minhas escolhas profissionais. O pequeno caminho que trilhei até aqui não existiria sem o amor de vocês. Especialmente, aos meus sobrinhos Enzo e Rafael, por, mesmo tão jovens, terem tantas vezes renovado minhas energias, fé e esperanças.

À querida amiga Ana Cláudia Machado, por ter acreditado em mim quando nem eu mesmo acreditava, por ter me incentivado a buscar aquilo que me faz feliz, pelas ajudas operacionais com a tese e por tantas e tantas outras coisas que meu parco vocabulário jamais dará conta. Seus companheirismo e amizade foram inúmeras vezes as únicas saídas frente à angústia das páginas em branco e do não-ser. Obrigado, amiga. Mesmo.

À professora Ana Magnólia Mendes, pelos mais de 10 anos de orientações, desorientações e (muita) paciência com minhas crises. Mas, principalmente, por ter apresentado a Psicodinâmica do Trabalho e reforçado em mim o desafio de sempre questionar e a vontade de fazer do meu ofício um meio de transformação e emancipação.

Ao professor Thomas Perilleux, pelas reflexões, acolhimento, apoio e compreensão durante o período do *sandwich* na Université Catholique de Louvain.

Aos colegas da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Goiás (UFG), em especial a Susie Amancio Gonçalves de Roure, Maria do Rosário Silva Resende, Anderson de Brito Rodrigues, Míriam Fábria Alves e Maria Margarida Machado, por toda a sensibilidade demonstrada frente às minhas diversas demandas; e a Geisa Nunes de Souza Mozzer e Marília Gouvêa de Miranda, pelo generoso esforço em me ajudar com o pedido de afastamento para o doutorado *sandwich*.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, pela bolsa de estudos para doutorado *sandwich*.

Ao coletivo de trabalho construído durante o período do mestrado, mas que jamais se limitou a esse tempo. Adalberto Vital dos Santos Júnior, Felipe Burle dos Anjos e Vinicius Sena de Lima, obrigado por todas as discussões e acolhimentos que tanto me ajudaram no desenvolvimento da minha maturidade profissional.

Aos colegas do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília, pelas discussões sobre a teoria e sua aplicação.

À amiga Tatiana Farias Moreira, que me acompanhou desde a graduação e tanto ajudou nesse percurso acadêmico.

Aos meus familiares espalhados pelo estado de São Paulo, por todo amor e apoio demonstrados ao longo dos últimos 31 anos. Em especial, ao meu avô Emílio Peres (*in memoriam*), que, com sua simplicidade, cultivou em mim os valores que sempre irão me guiar.

A todos os alunos que compartilharam minha caminhada até aqui, nas diversas instituições de ensino em que lecionei - Universidade Federal de Goiás, Universidade de Brasília, Universidade Católica de Brasília e Instituto Brasiliense de Análise do Comportamento.

Aos demais amigos e colegas que, mesmo não citados nominalmente, tanto contribuíram para que eu chegasse até aqui.

Por fim, mas não com menor importância, aos professores Maria Elisa Ansoleaga, Fernando Vieira, Marcus Vinicius Siqueira, Lêda de Freitas e Ana Lúcia Galinkin, por terem aceitado participar da minha banca, dedicando parte de seu tempo à leitura e contribuições para a presente tese.

SUMÁRIO

	Página
Lista de Tabelas _____	08
Lista de Figuras _____	09
Resumo _____	10
Abstract _____	11
Introdução _____	12
1. Organização do Trabalho a partir da Psicodinâmica do Trabalho _____	32
1.1. Aspecto técnico da Organização do Trabalho _____	38
1.2. Aspecto dinâmico da Organização do Trabalho _____	39
2. Estilos de Gestão e Funcionamento Organizacional _____	45
2.1. Padrão de comportamento individualista (narcisista) _____	49
2.2. Padrão de Comportamento burocrático (obsessivo) _____	51
2.3. Padrão de comportamento afiliativo (coletivista) _____	52
2.4. Padrão de comportamento empreendedor (individualista heróico) _	54
2.5. Padrão de comportamento cívico (individualista cívico) _____	57
3. O Sofrimento no Trabalho e seus Destinos _____	61
3.1. O sofrimento patogênico _____	63
3.2. O sofrimento criativo e o prazer no trabalho _____	66
4. Riscos à Saúde no Trabalho: Danos Físicos e Psicossociais _____	72
4.1. Relação saúde-trabalho _____	72
4.2. A saúde para a Psicodinâmica do Trabalho _____	77
4.3. Estratégias defensivas _____	79
4.4. Mobilização subjetiva _____	82
4.4.1. Transgressão _____	83
4.4.2. Inteligência prática _____	89
4.4.3. Cooperação e o espaço público de discussão _____	90
4.4.4. Reconhecimento _____	92
5. Modelo de Investigação e Procedimentos de Pesquisa _____	96
5.1. Modelo Teórico de Investigação _____	96
5.2. Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional _____	99

	Página
5.3. Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho _____	104
5.4. Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho _____	109
5.5. Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho _____	114
5.6. Procedimentos de Análise _____	117
6. Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho _____	120
6.1. Escala de Organização Prescrita do Trabalho _____	120
6.2. Escala do Estilo de Gestão _____	123
6.3. Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênicos no Trabalho _____	128
6.4. Escala de Danos Relacionados ao Trabalho _____	130
7. Manual do Protocolo de Avaliação e Riscos Psicossociais no Trabalho _____	139
7.1. Objetivos _____	139
7.2. Adequação do PROART em pesquisas variadas _____	140
7.3. Estrutura _____	141
7.4. Procedimentos de Aplicação _____	143
7.4.1. Aplicação Presencial _____	143
7.4.2. Aplicação Eletrônica _____	146
7.5. Caminhos para a análise de dados _____	148
7.5.1. Análise Fatorial _____	148
7.5.2. Análises Descritivas _____	152
7.5.3. Análises Inferenciais _____	156
Considerações Finais _____	158
Referências _____	163
Anexos _____	174
Anexo 1. Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho _____	175
Anexo 2. Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional _____	177
Anexo 3. Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho _____	179
Anexo 4. Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho _____	182
Anexo 5. Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho _____	184

LISTA DE TABELAS

	Página
Tabela 01. Estilos de Caráter _____	47
Tabela 02. Itens do Fator Condições de Trabalho _____	101
Tabela 03. Itens do Fator Relações Socioprofissionais _____	102
Tabela 04. Itens do Fator Organização do Trabalho _____	102
Tabela 05. Estilos de Funcionamento Organizacional _____	104
Tabela 06. Itens do Fator Estilo de Funcionamento Empreendedor ____	106
Tabela 07. Itens do Fator Estilo de Funcionamento Coletivista _____	107
Tabela 08. Itens do Fator Estilo de Funcionamento Individualista _____	107
Tabela 09. Itens do Fator Estilo de Funcionamento Burocrático _____	108
Tabela 10. Itens e Cargas Fatoriais para "Utilidade" _____	111
Tabela 11. Itens e Cargas Fatoriais para "Indignidade" _____	112
Tabela 12. Itens e Cargas Fatoriais para "Reconhecimento" _____	113
Tabela 13. Intervalos de Avaliação para o IRIS _____	113
Tabela 14. Itens do Fator Danos Psicológicos _____	115
Tabela 15. Itens do Fator Danos Sociais _____	116
Tabela 16. Itens do Fator Danos Físicos _____	116
Tabela 17. Comparação entre fatores originais e fatores propostos ____	119
Tabela 18. Itens da Escala da Organização Prescrita do Trabalho _____	121
Tabela 19. Itens do Fator Estilo de Gestão Individualista _____	124
Tabela 20. Itens do Fator Estilo de Gestão Normativo _____	125
Tabela 21. Itens do Fator Estilo de Gestão Coletivista _____	126
Tabela 22. Itens do Fator Estilo de Gestão Realizador _____	127
Tabela 23. Itens do Fator Inutilidade _____	128
Tabela 24. Itens do Fator Indignidade _____	129
Tabela 25. Itens do Fator Desqualificação _____	129
Tabela 26. Itens do Fator Danos Psicológicos _____	131
Tabela 27. Itens do Fator Danos Sociais _____	131
Tabela 28. Itens do Fator Danos Físicos _____	131
Tabela 29. Relação Proporcional entre os Fatores do PROART _____	135
Tabela 30. Vantagens e Limitações da Aplicação Eletrônica de Instrumentos _____	147
Tabela 31. Planejamento da análise fatorial em três estágios _____	150
Tabela 32. Síntese do primeiro estágio do planejamento da AF _____	151
Tabela 33. Critérios utilizado para a validação das escalas do PROART ____	152

LISTA DE FIGURAS

	Página
Figura 01. Proposta Gráfica do Modelo Teórico de Gestão dos Riscos Psicossociais _____	96
Figura 02. Escala de Frequência do Tipo Likert _____	121
Figura 03. Parâmetros de Avaliação para a EOPT _____	121
Figura 04. Escala de Frequência do Tipo Likert _____	123
Figura 05. Escala de Frequência do Tipo Likert _____	130
Figura 06. Parâmetros de Avaliação para a ESPT _____	130
Figura 07. Escala de Frequência do Tipo Likert _____	132
Figura 08. Parâmetros de Avaliação para a EADRT _____	132
Figura 09. Proposta de Modelo Empírico de Investigação _____	133
Figura 10. Escala de Frequência do Tipo Likert _____	141
Figura 11. Representação da Média Aritmética _____	153
Figura 12. Representação do Desvio-Padrão _____	153

RESUMO

A tese se vale dos preceitos da teoria psicodinâmica do trabalho para pensar as relações entre saúde e trabalho e as implicações da relação organização do trabalho, gestão e trabalhador, envolvendo a noção de intersubjetividade. Propõe-se que a intersubjetividade pode ser investigada, ainda que de maneira indireta, em instrumentos de avaliação por meio de categorias empíricas, fundamentadas teoricamente em abordagens críticas e clínicas como a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicanálise. O objetivo do estudo é a elaboração de um Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) que abarque a investigação de quatro dimensões que envolvem a relação trabalhador-organização do trabalho, a saber: organização prescrita do trabalho; estilos de gestão; sofrimento patogênico; e danos psicossociais. Para tal, foi elaborada uma nova estrutura para seguintes instrumentos de pesquisa: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho; Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional; Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho, com o objetivo de alinhar tais escalas aos conceitos discutidos pela teoria Psicodinâmica do Trabalho. O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) é composto por quatro escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Danos Relacionados ao Trabalho. Destaca-se que uma investigação da relação sujeito-trabalho-saúde deve partir da análise e caracterização da organização do trabalho. É no processo intersubjetivo resultante da interação das pessoas com a organização do trabalho que são produzidas as significações psíquicas e construções sociais. Esse aspecto dinâmico é determinante, então, para compreender o estilo de gestão adotado, aos modos compartilhados de sentir e agir dos trabalhadores, as vivências de sofrimento resultantes da interação do sujeito com o trabalho e as possibilidades de ressignificação destas vivências. Entendendo a Organização do Trabalho como variável antecedente e ponto de partida das investigações sobre saúde no trabalho, e os danos psicossociais como resultado final da dinâmica descrita nos modelos teórico e empírico, é a partir principalmente dos resultados das escalas de Estilo de Gestão e Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho que a intersubjetividade poderá ser analisada. Isso se dá pelo fato de as duas escalas remeterem às percepções vivenciadas e compartilhadas pelos trabalhadores em seu contexto de trabalho.

Palavras-Chaves: Riscos Psicossociais; Saúde-Trabalho; Protocolo de Avaliação; Intersubjetividade; Psicodinâmica do Trabalho

ABSTRACT

This thesis uses the psychodynamics of work approach to think the relations between health and work and the implications of the relation between organization of the work, management and worker, involving the intersubjectivity concept. It is considered that the intersubjectivity can be researched, despite in indirect way, by instruments of evaluation that uses empirical categories, based theoretically on critical and clinical boardings as the psychodynamics of work and psychoanalyze. The objective of the study is the elaboration of a Protocol of Psychosocial Risks at Work's Evaluation (PPRWE) that involves the investigation of diverse dimensions that involve the relation worker-organization of work: prescript organization of work; management styles; pathogenic suffering; and psychosocial risks. For such, a new structure for the following research instruments was elaborated: Scale of Evaluation of the Context of Work; Scale of Styles of Organizational Functioning; Inventory of Risks of Pathogenic Suffering at Work; e Scale of Evaluation of Damages Related to Work, with the aim to line up such scales to the concepts argued for the psychodynamics of work theory. The Protocol of Psychosocial Risks at Work's Evaluation (PPRWE) is composed by four scales: Prescript Organization of Work Scale; Styles of Management Scale; Risks of Pathogenic Suffering at Work Scale; and Psychosocial Damages at Work Scale. It is highlighted that an investigation of the relation subject-work-health must consider the analysis and characterization of the organization of the work. It is in intersubjective process of the interaction between the workers and the organization of the work that psychic significations and social constructions are produced. This dynamic aspect is determinative, then, to understand the adopted style of management, to the shared ways to feel and to act of the workers, the resulting experiences of suffering of the interaction of the subjects with the work and the possibilities of resignification of these experiences. Understanding the Organization of the Work as the antecedent variable and the starting point of the investigations on health in the work, and the psychosocial damages as the ending result of the described dynamics in the theoretical and empiricist models, it's mainly of the results of the Style of Management Scale and Risks of Pathogenic Suffering at Work Scale that the intersubjectivity could be analysed, mainly because the two scales are about the perceptions lived deeply and shared by the workers in their work's context.

Key-Words: Psychosocial Risks; Health-Work; Protocol of Evaluation; Intersubjectivity; Psychodynamics of Work.

INTRODUÇÃO

"Não posso imaginar que uma vida sem trabalho seja capaz de trazer qualquer espécie de conforto".

Sigmund Freud

A discussão sobre o papel do trabalho na constituição do sujeito – entendido como *centralidade do trabalho* – não é recente. Freud (1930/1996), em seu *O Mal-Estar na Civilização*, já destacava a importância do trabalho para a saúde psíquica, ao entender que

“nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto à ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, lhe fornece um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana” (p. 88).

Segundo Dejours (2007), os trabalhadores são envolvidos pelo trabalho para além do tempo em que estão efetivamente neste, o que se pode ilustrar pelo fato de que as pessoas sonham e se preocupam com o trabalho ao longo do dia. Trata-se de envolvimento para que os sujeitos se tornem hábeis em suas atividades. Essa relação envolve toda a subjetividade, o que explica “ficar doente, ou, ao contrário, ser transformado com alegria pela relação com o trabalho” (p. 19). O trabalho pode ser entendido, junto com o amor, como um dos campos onde se opera principalmente a dinâmica da realização do eu e da construção da identidade. Dejours (2009) reforça que a tese da centralidade do trabalho pode se desdobrar no domínio individual, uma vez que o trabalho é central para a formação da identidade e para a saúde mental.

Por outro lado, Dejours (2009) afirma que

Nos dias de hoje, quando se fala do trabalho, é de bom-tom considerá-lo a priori como uma fatalidade. Uma fatalidade socialmente gerada. E, de fato, é preciso reconhecer que a evolução do mundo do trabalho é bastante preocupante para os médicos, para os trabalhadores, para as pessoas comuns apreensivas com as condições que serão deixadas a seus filhos em um mundo de trabalho desencantado (p. 49).

Segundo Facas (2009), nas três últimas décadas, os avanços tecnológicos da informática e das comunicações, bem como as mudanças econômicas e culturais, transformaram de forma profunda o modo como o trabalho é organizado e pensado. Reforça-se a mentalidade do curto prazo: tudo precisa ser acelerado para manter a lógica do consumo (Lipovetsky, 2004).

Segundo Uchida (2007), esse cenário:

[...] implicou na criação de empresas flexíveis e ágeis, que trouxessem resultados dentro do tempo imposto pela nova lógica de acumulação. Para tanto enxugou-se as empresas através dos processos de reengenharia (p. 111).

As características esperadas dos trabalhadores, então, bem poderiam descrever uma espécie de super-profissional. Exige-se, de forma vaga e contraditória, agilidade, abertura a mudanças em curto prazo, capacidade de assumir riscos continuamente, menor dependência de procedimentos e leis formais, ser dinâmico, proativo, talentoso, flexível, estratégico, saber trabalhar em equipe, domínio da língua portuguesa e de línguas estrangeiras, entre outras capacidades. O sujeito deve assumir esse ideal de comprometimento e competitividade, tomando para si o papel esperado e submetendo-se aos desejos das organizações (Facas, 2009; Uchida, 2007; Girard, 2002; Sennett, 1999).

Para Facas (2009), todo esse processo de transformação e mudança impacta diretamente na vida do trabalhador. Nesse contexto, as incertezas e a falta de perspectivas estão presentes em todos os aspectos da vida. Sennett (1999)

esclarece que apesar do discurso fazer referência a uma suposta liberdade para moldar suas vidas, a flexibilidade impõe novos controles, muitas vezes difíceis de serem compreendidos. Bauman (2001) assinala que as incertezas que vieram com essas transformações têm como principal característica sua força individualizadora – a ansiedade e o medo são vivenciados em solidão uma vez que, com as constantes mudanças da situação dos trabalhadores dentro da empresa, a idéia de “interesse comum” fica para trás. Assim, de acordo com este autor,

Quando a utilização do trabalho se torna de curto prazo e precária, tendo sido ele despido de perspectivas firmes (e muito menos garantidas) e portanto tornado episódico, quando virtualmente todas as regras relativas ao jogo das promoções e demissões foram esgotadas ou tendem a ser alteradas antes que o jogo termine, há pouca chance de que a lealdade e o compromisso mútuo brotem e se enraízem (p. 171).

Depara-se, então, com uma constatação desanimadora: por um lado, reconhece-se a importância e a centralidade do trabalho para o sujeito. Por outro, deve-se admitir que o cenário do mundo do trabalho é precário e desfavorável aos trabalhadores. As características apresentadas da pós-modernidade e da acumulação flexível do capital, bem como suas conseqüências, trazem uma nova leitura sobre qual o papel do trabalho na sociedade. A lógica do capital vincula o trabalho à inserção do sujeito na sociedade de consumo – *you work, you gain, you buy*. Se o sujeito não ganha para consumir, é excluído. Essa lógica perversa da acumulação exagerada, do produtivismo, distorce o sentido do trabalho, tornando-o algo instrumental, que dá *status* e se expressa pelo poder de consumo.

Nesse contexto, o entendimento sobre a centralidade do trabalho para a abordagem teórica utilizada na presente tese não diz respeito a essa racionalização

instrumental do papel do trabalho. Para a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho é central do ponto de vista psicológico. Um trabalho que permite a emancipação do sujeito.

Dejours (2001a) mostra que, para a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho aparece como mediador privilegiado e insubstituível entre o inconsciente e o campo social. É usado pelo sujeito como forma de subversão para libertar-se do peso das relações sociais.

Dejours (2011b) esclarece, a partir dos fundamentos psicanalíticos, que os traços mais estáveis da personalidade têm suas raízes na infância e nas primeiras experiências do sujeito, a partir principalmente da relação com seus pais. O autor ressalta que essa organização é construída por etapas, ao longo do tempo. A criança, quando muito jovem, sensibiliza-se e vivencia a angústia de seus pais. Parece ser tão sensível à angústia de seus pais, que esta logo se toma algo também seu. A criança então luta contra o sofrimento de seus pais como se tratasse de seu próprio sofrimento. A angústia, o sofrimento e as preocupações fundamentais de seus pais tornam-se um enigma que a criança carregará consigo durante toda a sua vida adulta – “um desejo de saber e de compreender sempre renovados por conjunturas materiais e morais cuja forma lembra o relacionamento e as preocupações com os pais” (p. 291).

Ainda para Dejours (2011b), o trabalho pode ser uma ocasião privilegiada para o sujeito colocar em cena seu desejo de se ligar com esse sofrimento na realidade social, desta vez com outros trabalhadores como “parceiros de palco” (p. 292). O objetivo passa a ser a ação no campo da produção e das relações sociais, correspondendo ao que se chama em psicanálise por mudança de objeto da pulsão.

Segundo Lancman e Uchida (2003), o trabalhador procurará elaborar esse sofrimento primitivo e, a cada enigma do trabalho que resolver, irá se sentir fortalecido psicologicamente.

Dejours (2004) explica que a Psicodinâmica do Trabalho, então, defende que o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo, ao colocar sempre a subjetividade do trabalhador à prova, fazendo com que saia transformada. Trabalhar, então, é transformar a si mesmo, uma possibilidade privilegiada para a subjetividade se testar, se realizar – nas palavras do autor, “uma provação que a transforma” (p. 30). Na psicodinâmica do trabalho, o desenvolvimento da subjetividade passa pela relação entre o sofrimento e o real.

Segundo Alderson (2004), a Psicodinâmica do Trabalho enfoca a dimensão humana do trabalho, e situa o sujeito em sua atividade de trabalho, abordando assim o trabalho como atividade humana, ou seja, como um comportamento investido pela subjetividade de quem o realiza. O essencial do trabalho aparece-lhe na dimensão subjetiva, que não pertence ao mundo visível: “O essencial do trabalho é fundamentalmente invisível. [...] O essencial do trabalho não se vê” (Dejours, 2009).

Alderson (2004) explica que o trabalho pode ser visto como uma atividade de produção que, por um lado, transforma o mundo e, por outro lado, permite que a inteligência e a criatividade humana se expressem. Além dessas duas possibilidades do trabalho, reconhecidas tradicionalmente pelas ciências humanas, a Psicodinâmica do Trabalho se refere a uma terceira: trabalhar não é somente produzir para transformar o mundo, é também transformar, produzir e revelar a si próprio. Além de ser um lugar de auto-produção, o trabalho é também um lugar de

relações sociais, onde a identidade e a colocação social são construídas através, essencialmente, do reconhecimento.

Um dos pontos centrais para o entendimento da centralidade do trabalho é concepção de sujeito da teoria. Esse sujeito não equivale diretamente no contexto de trabalho ao sujeito político, ao sujeito social ou ao sujeito do inconsciente. Para a Psicodinâmica do Trabalho, trata-se especificamente do sujeito que luta por sua saúde mental, em um constante embate contra a loucura do trabalho, a doença mental, a patologia. Trata-se do sujeito da contradição, do conflito com si próprio.

Assim, trabalhar pressupõe uma mobilização da subjetividade, que engloba o uso da inventividade, da criatividade, da engenhosidade – trabalhar é transformar, um exercício contínuo de preenchimento do hiato entre o prescrito e o real. Segundo Alderson (2004), é nesse hiato, ao solicitar a criatividade do trabalhador, que “o trabalho que deixa uma margem à autonomia oferece ao indivíduo a possibilidade de realizar-se e construir a sua identidade” (p. 253).

Levando em consideração a centralidade do trabalho para a identidade do sujeito, levanta-se a questão da relação entre trabalho e saúde. Para tal, é necessário esclarecer a concepção de saúde que será utilizada na presente tese.

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social - e não apenas a ausência de doenças. Trata-se, conforme Segre e Ferraz (1997), de uma definição "irreal, ultrapassada e unilateral" (p. 539). Para os autores, a problematização está na questão utópica aludida ao "perfeito bem-estar" e apontam que, para além do subjetivismo que as palavras "perfeição" e "bem-estar" trazem em seu bojo, "perfeição" não é definível

mesmo quando se trabalha com conceitos externos de avaliação. Segre e Ferraz (1997) explicitam que

Se se trabalhar com um referencial “objetivista”, isto é, com uma avaliação do grau de perfeição, bem-estar ou felicidade de um sujeito externa a ele próprio, estar-se-á automaticamente elevando os termos perfeição, bem-estar ou felicidade a categorias que existem por si mesmas e não estão sujeitas a uma descrição dentro de um contexto que lhes empreste sentido, a partir da linguagem e da experiência íntima do sujeito. Só poder-se-ia, assim falar de bem-estar, felicidade ou perfeição para um sujeito que, dentro de suas crenças e valores, desse sentido de tal uso semântico e, portanto, o legitimasse (p. 539).

Seguindo essa linha, Dejourns (1986) esclarece que a saúde é um assunto ligado às próprias pessoas, sendo que estas não podem ser substituídas por atores externos. A crítica do autor para a definição da OMS se baseia em dois pontos centrais: a impossibilidade de definição do estado de bem-estar e conforto; e o fato de não existir um perfeito e completo estado de bem-estar.

Sobre esse segundo ponto, Dejourns (1986) levanta a questão de que a saúde é, antes de tudo, um fim, um objetivo a ser alcançado. Trata-se, assim, de um estado do qual buscamos nos aproximar e que é instável. Para sustentar seu argumento, o autor se vale de conhecimentos de diversos campos. Do campo da fisiologia, entende-se que o organismo não se encontra nunca em estabilidade, está sempre em movimento. Assim, "o estado de saúde não é certamente um estado de calma, de ausência de movimento, de conforto, de bem-estar e de ociosidade. É algo que muda constantemente" (p. 8).

A partir dessa noção fisiológica de movimento do organismo, podemos pensar as questões relacionadas ao nível psíquico, remetendo à questão da angústia. Entende-se que esta é uma situação habitual, inerente às próprias

condições humanas. A angústia, ainda que penosa e fonte de sofrimento, está presente na relação entre sujeito e sociedade. Dentro da civilização, é impossível uma felicidade perfeita frente à renúncia de uma parcela da liberdade pulsional que o sujeito faz em busca de segurança. Essa renúncia, ainda que assegure ao indivíduo certos benefícios, gera um constante sentimento de "mal-estar", uma situação da qual não se pode fugir. Assim, a saúde não consiste na ausência de angústia (Segre e Ferraz, 1997; Dejours, 1986).

Então, qual seria a relação entre saúde e angústia? Nessa direção, Dejours (1986) esclarece que

Não se trata de fazer desaparecer a angústia. Aliás, nunca chegaríamos a isso. Quem não é angustiado? Compreende-se que esse é um problema absurdo, pois todo mundo é angustiado. Há, porém, pessoas que, embora angustiadadas, encontram-se em boa saúde. Consequentemente, não se trata de acabar com a angústia, mas de tornar possível a luta contra ela, de tal modo que se a resolva, que se a acalme momentaneamente, para ir em direção a outra angústia. Não é questão de aprisioná-la de uma vez por todas, pois não existem situações assim (p.8).

Desta condição não se pode fugir, de onde resulta que entre indivíduo e civilização sempre haverá uma zona de tensão. Nessas condições, não se poderá certamente falar em perfeito bem-estar social. Direciona-se então a idéia de que a busca, por parte do sujeito, é pela transformação da angústia e não por sua eliminação. Essa busca é complexa, envolve um processo e uma história e nos coloca a necessidade de se evitar julgamentos definitivos do que é normal e do que não é. Essa busca é o que nos permite afirmar que não há um "estado" de bem-estar. Ela é pautada por objetivos, fins e esperanças - ou seja, pelo desejo. Pode-se entender, então, que a saúde está diretamente relacionada ao desejo do sujeito - e

o perigo é quando o desejo não mais é possível (Segre e Ferraz, 1997; Dejours, 1986).

Nesse sentido, cabe refletir sobre o papel da sociedade no sujeito - o estilo e o ritmo de vida impostos pela cultura, a modalidade da organização do trabalho, a vida nas metrópoles, entre outros fatores. No que diz respeito especificamente ao impacto da natureza do trabalho na sociedade contemporânea sobre o sujeito, a teoria Psicodinâmica do Trabalho tem trazido contribuições relevantes ao analisar as formas de organização do trabalho que dificultam ou mesmo impedem o trabalhador de manter seu funcionamento mental pleno, sem espaço para negociar seu desejo e precisando, assim, de um processo de repressão da vida fantasmática cuja única saída da excitação é a somatização (Segre e Ferraz, 1997).

Em análise sobre os avanços dos estudos da psicopatologia do trabalho em um primeiro momento e da psicodinâmica do trabalho posteriormente, Dejours (1986) retoma a questão da importância do trabalho para a saúde:

Se o trabalho pode ser perigoso, se pode ser causa de sofrimento, é preciso também compreender que o não-trabalho é igualmente perigoso. [...] O fato de não trabalhar pode desencadear uma porção de doenças. Apressamo-nos a dizer que há uma espécie de discurso completamente falacioso, que consiste em pensar que quando as pessoas lutam contra certos aspectos perigosos, nocivos ao trabalho, de fato, elas só têm uma ideia: a de querer não fazer nada. [...] Pois bem, isso é fundamentalmente falso (p. 10).

A presente tese se vale dos preceitos da teoria psicodinâmica do trabalho para pensar as relações entre saúde e trabalho, as implicações da relação organização do trabalho, gestão e trabalhador. Seu objeto de estudo articula a organização do trabalho e os processos de subjetivação manifestos nas vivências de

prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições, nas patologias sociais e na saúde. Insiste nas análises individuais e coletivas das dicotômicas relações prazer-sofrimento, entendendo o trabalho como mediador insubstituível da realização pessoal no campo social.

Com base nos estudos de Facas (2011), Dejours (2011), Mendes (2007ab) e Alderson (2004), é possível enumerar algumas premissas teóricas da abordagem que permitem uma melhor compreensão da dinâmica entre o sujeito, o universo do trabalho e o campo social, três dimensões cujo equilíbrio é essencial à saúde mental:

1. O trabalho é central para a constituição da identidade do trabalhador, visto que todo indivíduo é habitado pelo desejo de realização, que se inscreve na busca de identidade e que o leva querer oferecer a sua contribuição para a criação social ou a construção de uma obra comum;
2. As concepções de como se realizar o trabalho, entendidas pela psicodinâmica do trabalho como *prescrições* ou *organização prescrita do trabalho*, nunca são suficientes para dar conta de tudo aquilo que de fato acontece no momento da execução das tarefas, pois não consegue prever imprevistos, falhas e problemas. Deste modo, há uma distância inevitável entre o que é prescrito e o real do trabalho. Essa distância mobiliza o sujeito e suscita o seu investimento subjetivo na atividade de trabalho.
3. Esse confronto entre as prescrições e o real do trabalho é vivenciado afetivamente pelo trabalhador. O *fracasso* do que é preconizado pelas prescrições gera sofrimento, fazendo com que esta vivência seja *inerente ao trabalhar*.

4. O trabalhador não é passivo frente ao sofrimento causado pelas discrepâncias, pressões e inconsistências da organização do trabalho.
5. O sofrimento não leva necessariamente às patologias, a depender das estratégias utilizadas pelo trabalhador e, conseqüentemente, de seu destino.
6. A construção da identidade no trabalho depende do olhar e julgamento do outro.

Segundo Ferreira e Mendes (2003), para compreender os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho é preciso levar em consideração a dialética que envolve, de um lado, o trabalhador que pensa e atribui sentido às situações e relações de trabalho; e por outro lado, as situações de trabalho que modificam as percepções desse sujeito, “resultando em uma subjetividade no trabalho que, por sua vez, pode ser diferente da subjetividade do indivíduo (p. 52)”.

Os autores mostram que é essa subjetividade que faz possível a construção do sentido do trabalho – de prazer e/ou sofrimento – atribuído de forma compartilhada por um grupo de trabalhadores. Assim, o prazer-sofrimento é um construto único, que se origina nas mediações que os trabalhadores usam para garantir sua saúde, evitando o sofrimento e buscando a vivência de prazer. Não necessariamente o trabalho é lugar de sofrimento, e sim da possibilidade de construção de uma identidade e de expressão da subjetividade.

A partir disso, a abordagem objetiva analisar estratégias de mediação do sofrimento utilizadas pelos trabalhadores em busca da saúde, considerando a subjetividade no trabalho como resultante da interação entre o sujeito e as dimensões do contexto de produção de bens e serviços. Para essa teoria, o importante é a compreensão de como os trabalhadores mantêm o equilíbrio

psíquico mesmo quando submetidos a condições de trabalho desestruturantes (Facas, Machado e Mendes, 2012; Merlo, 2006; Ferreira e Mendes, 2003; Dejours, 1993).

Coloca-se como desafio para a abordagem pensar se ainda é possível ter saúde levando-se em consideração as características e os impactos da flexibilização apresentados anteriormente. A saúde no trabalho está na busca pela integridade física, psíquica e social pelos trabalhadores em sua organização do trabalho e se viabiliza pelo uso eficaz de estratégias de mediação para responder às diversidades do contexto de produção, possibilitando a resignificação ou transformação do sofrimento no trabalho. Entende-se que a saúde não pressupõe a ausência de sofrimento no trabalho, mas as possibilidades de o trabalhador transformá-lo. Para tal, é necessário que o trabalhador seja reconhecido em seu esforço e investimento na tarefa, possibilitando assim que o sofrimento vivenciado tenha sentido (Facas, Machado e Mendes, 2012; Ferreira, 2008; Mendes, 2007a, Ferreira e Mendes, 2003).

Segundo Alderson (2004), a investigação da Psicodinâmica do Trabalho tem como centro a dinâmica entre as vivências de prazer-sofrimento que surgem do encontro entre um sujeito trabalhador – com desejos vivos de realização, de construção de identidade, de satisfação, de prazer – e uma situação de trabalho cujas prescrições e resultados, em grande parte, são determinados independentemente de sua vontade.

A abordagem parte, então, da análise do conflito entre organização do trabalho e o trabalhador para entender quais processos são mobilizados pelo homem para garantir sua saúde no trabalho. Essa relação é dinâmica, está sempre em movimento. Para Alderson (2004), a hipótese central é a relação significativa

entre a forma como o trabalho é organizado e a saúde mental dos trabalhadores. Assim, investigam-se, por um lado, as situações de trabalho prejudiciais ao funcionamento psicológico dos trabalhadores; e, por outro, os mecanismos utilizados por eles para manter tanto o seu compromisso profissional quanto o equilíbrio psíquico.

A compreensão psicodinâmica do trabalho implica o estudo da relação sujeito e trabalho, foca as contradições que a permeiam e as soluções de compromissos, construídas para fazer face aos conflitos entre o psíquico e o social. As relações de trabalho mobilizam a disposição afetiva do sujeito, construída inconscientemente em suas primeiras experiências de vida. O trabalhador quando consegue sublimar² a pulsão em sua atividade profissional, internaliza e interpreta as prescrições da organização do trabalho de modo particular, reagindo e enfrentando tal realidade para se proteger e preservar sua saúde mental.

Os sintomas derivados do inconsciente geram conflitos entre as exigências da vida pulsional e a resistência à frustração. Assim, nem sempre a sublimação é possível: a plasticidade e a capacidade do sujeito de substituir uma satisfação pulsional por outra, bem como a possibilidade de se submeter a adiamentos e renúncias, produzem sintomas e, muitas vezes a posição reativa torna-se patológica, acentuando a luta entre as forças conscientes e inconscientes.

Segundo Dejours (2011d), todo trabalho é de concepção e de execução. Insiste na dimensão humana do trabalho, mobilizado justamente onde as máquinas são insuficientes. A mobilização subjetiva manifesta-se na maioria das pessoas saudáveis, de maneira espontânea. Apesar disso, é frágil e depende da dinâmica

² Diz-se que a pulsão é sublimada na medida em que é derivada para um novo objetivo não sexual e em que visa objetos socialmente valorizados (Laplanche e Pontalis, 2001).

contribuição-retribuição – “Em contrapartida à contribuição que leva à organização do trabalho, o indivíduo espera ser retribuído” (p. 71). Essa retribuição é, segundo a análise psicodinâmica do trabalho, de natureza simbólica – o reconhecimento da contribuição individual de cada trabalhador e o reconhecimento no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho.

Nessa dinâmica, o coletivo de trabalho é essencial, ao possibilitar a cooperação e o reconhecimento entre os trabalhadores. Esse coletivo é, segundo Mendes, Costa e Barros (2003), construído com base em regras que não são apenas técnicas. Trata-se do coletivo de regras, que organiza as relações entre as pessoas e têm uma dimensão ética que remete à noção do que é justo ou injusto.

Segundo Facas (2009), o coletivo de regras trata de um espaço de troca de informações e deliberações sobre a organização do trabalho. Para o autor, essa possibilidade de trocar experiências, julgar procedimentos, possibilita ao trabalhador, por meio da fala, dar sentido a algo que gera angústia justamente porque está fora de sua lógica do trabalho. Esse coletivo serve também como um espaço de validação do saber, por meio da possibilidade de ter seu trabalho reconhecido, de ver sua solução sendo aprovada e utilizada pelos pares. Assim, o sujeito tem a oportunidade de buscar e garantir sua integridade psíquica, de se inscrever, de constituir sua identidade. Deste modo, a teoria Psicodinâmica do Trabalho se mostra adequada aos estudos da relação organização do trabalho - trabalhador - saúde.

Para além da questão de sua centralidade, o estudo das relações entre trabalho e saúde se mostra fundamental em face aos novos modos de gestão, à flexibilização e às novas patologias associadas ao trabalho. Em relatório recente, a

Organização Internacional do Trabalho - OIT (2013) estimou as mortes relacionadas ao trabalho em um total de 2,33 milhões. Trata-se, em média, de uma morte a cada 15 segundos. Desse total, "apenas" 321 mil se devem a acidentes fatais - significando que as demais 2,02 milhões de mortes são causadas por doenças relacionadas ao trabalho. Nesse mesmo relatório, a OIT estima a ocorrência de, em um ano, 160 milhões as doenças não-fatais relacionadas ao trabalho e em 317 milhões os acidentes não fatais relacionados ao trabalho - são, em média, 151 trabalhadores sofrendo acidentes relacionados ao trabalho a cada 15 segundos.

Neste cenário, a preocupação com a saúde dos trabalhadores deve ser central nas organizações. Contudo, o que se vê é uma inversão da lógica proposta pelas ciências da saúde: as ações organizacionais estão muito mais atreladas a uma lógica curativa e assistencialista - espera-se o trabalhador adoecer para só então intervir. E mesmo quando existem ações preventivas, elas são desconectadas da realidade de trabalho e muitas vezes não há preocupação com o que, no contexto de trabalho, causam ou potencializam o adoecimento. A pergunta que deve ser feita pelos gestores é: "o que é que está causando esse adoecimento?". Para propor ações que sejam efetivas para a saúde do trabalhador, é necessário pensar o que causa ou poderá causar o adoecimento. Historicamente nas organizações essa investigação de causas parece ter sido negligenciada (Facas, 2011).

A proposta é que a saúde do trabalhador seja pensada antes do adoecimento, buscando substituir um modelo curativo e assistencialista por uma lógica preventiva. Faz-se necessário que as práticas sejam refletidas e discutidas não somente com uma visão tecnicista mas principalmente no nível de políticas de

saúde, que envolvam todos os níveis organizacionais - gestores, chefias, subordinados.

Um ponto de partida para práticas preventivas são as pesquisas e diagnósticos organizacionais. A compreensão da relação saúde e trabalho envolve o entendimento e conhecimento de diversas dimensões organizacionais - cultura, valores, clima, contexto de trabalho, qualidade de vida no trabalho, dentre outras. Os resultados de pesquisas funcionam como "mapas", no sentido de orientar a elaboração de práticas mais adequadas ao contexto organizacional.

A escolha do tipo de instrumento de coleta de dados a ser utilizado nos mapeamentos e diagnósticos é uma etapa de suma importância para o delineamento da pesquisa. É fundamental que essa escolha esteja alinhada a uma concepção teórica do que será investigado. Para isso, o pesquisador deve ter clareza das dimensões que compõe, a partir dessa teoria, esse fenômeno. Trata-se de uma etapa fundamental de qualquer processo de construção de pesquisa, visto que a escolha de instrumentos fundamentados em teorias que muitas vezes não dialogam entre si pode levar a algumas dificuldades, como a própria leitura, interpretação e discussão dos resultados e a própria construção de ações voltadas para lidar com as demandas que os resultados mostram. Essa elaboração de ações tem que levar em consideração toda a concepção do fenômeno.

No caso desta tese, parte-se da concepção da teoria psicodinâmica do trabalho para a relação sujeito - trabalho - saúde, que envolve a concepção de intersubjetividade. Intersubjetividade, para Martins (2013), diz respeito ao outro nos processos de constituição do Eu. Relaciona-se com a subjetividade na medida em que

A subjetividade, invariavelmente, é intersubjetividade, pois é construída na relação com o Outro, na cultura. Os processos identificatórios, ao longo da vida da pessoa, determinam a construção do Eu e sustentam a posição subjetiva no contexto de suas relações (p. 436).

Ainda segundo a autora, para a psicodinâmica do trabalho, o sofrimento é considerado patogênico quando do fracasso das possibilidades de adaptação ou de ajustamento do sujeito à organização do trabalho - "a impossibilidade de adaptação promove a clivagem (dissociação) e o bloqueio (recalque) na *relação subjetiva* com a organização do trabalho" (p. 437). No contexto de trabalho, a organização do trabalho representa a vontade de um outro e fazendo central o desejo do trabalhador em ser reconhecido. Como apresentado anteriormente, esse reconhecimento implica no julgamento do outro sobre a implicação do trabalhador com o real. Este busca ser reconhecido por aquilo que faz. Martins (2013) esclarece:

O reconhecimento pela via do fazer introduz um terceiro termo, além do simbólico e do imaginário – o real, dando um lugar diferenciado para o trabalho no funcionamento psíquico e na constituição subjetiva, assim como nos processos identificatórios propostos pela psicanálise (p. 437).

Para a teoria psicodinâmica do trabalho, então, é importante levar em consideração essa relação subjetiva que nasce da relação trabalhador - organização do trabalho. Parte-se, então, da seguinte pergunta: os instrumentos existentes de avaliação dos riscos para a saúde são suficientes para apreender a inter-relação *sujeito - trabalho - saúde*? Propõe-se a tese de que a intersubjetividade pode ser investigada, ainda que não de maneira direta, em instrumentos de avaliação por meio de categorias empíricas, fundamentadas teoricamente em abordagens críticas e clínicas como a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicanálise e que podem ser usadas

de modo integrado como pesquisa e intervenção na relação *sujeito - trabalho - saúde*.

Assim, o objetivo da presente tese é a elaboração de um Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) que englobe a investigação de dimensões que envolvem a relação trabalhador-organização do trabalho, a saber: organização prescrita do trabalho; estilos de gestão; sofrimento patogênico; e riscos psicossociais. De maneira específica, busca-se formular uma nova estrutura para seguintes instrumentos de pesquisa: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho; Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional; Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho.

Os Riscos Psicossociais são entendidos como decorrentes dos efeitos negativos da organização do trabalho sobre os estilos de gestão, sofrimento patogênico e danos físicos, psicológicos e sociais, e que provocam o adoecimento do trabalhador e comprometem a qualidade do trabalho.

Para tal, a estrutura da tese está dividida em 6 capítulos, além da introdução e das considerações finais. Os capítulos teóricos objetivam a apresentação de conceitos-chaves do aporte teórico utilizado para a formação do PROART, como a questão da centralidade do trabalho, a organização do trabalho, estilos de gestão, vivências de prazer-sofrimento e as estratégias de mediação do sofrimento no trabalho - estratégias defensivas e estratégias de mobilização subjetiva, bem como os danos psicossociais, conforme apresentado a seguir.

No capítulo 1, denominado *Organização do Trabalho a partir da Psicodinâmica do Trabalho*, traz reflexões sobre o conceito de Organização do Trabalho, em suas diferentes dimensões, a partir da perspectiva teórica da Psicodinâmica do Trabalho.

No capítulo 2, *Estilos de Gestão e Funcionamento Organizacional*, apresenta, a partir do referencial psicanalítico, padrões de comportamento nas organizações - modos de pensar, sentir e proceder compartilhados e repetidos pela maioria dos trabalhadores - como resultantes de vivências simbólicas, associadas às fases do desenvolvimento da sexualidade infantil, que emergem quando do confronto do indivíduo com o contexto organizacional.

No capítulo 3, *O Sofrimento no Trabalho e Seus Destinos*, traz reflexões sobre o conceito de sofrimento a partir da perspectiva teórica da Psicodinâmica do Trabalho.

No capítulo 4, denominado *Riscos à Saúde no Trabalho: danos físicos e psicossociais*, será aprofundada a concepção de saúde no trabalho para a psicodinâmica do trabalho.

O capítulo 5 apresenta as escalas escolhidas para comporem o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). Serão apresentadas as últimas estruturas validadas psicometricamente, bem como um breve histórico da suas criações. Além disso, será apresentado o modelo de investigação teórica do PROART a partir das escalas e os procedimentos de pesquisa.

O capítulo 6 traz as novas propostas para as escalas apresentadas e a estrutura proposta para o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho.

O capítulo 7, intitulado Manual do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho, objetiva apresentar as relações entre a estrutura proposta e os modelos apresentados no capítulo 6, delinear os procedimentos de aplicação, as técnicas de análise dos resultados e os caminhos para a interpretação dos mesmos.

Por fim, a tese é concluída com considerações finais acerca dos objetivos propostos, das contribuições e limitações do estudo, bem como apresenta uma agenda de pesquisa para aprofundamento das questões levantadas.

CAPÍTULO 1

Organização do Trabalho a Partir da Psicodinâmica do Trabalho

"A tortura deu lugar às descobertas mecânicas mais engenhosas, cuja produção dá trabalho a uma imensidade de honestos artesãos"

Karl Marx

Segundo Anjos (2013), a origem do termo *organização do trabalho* não é precisa, mas passa a ganhar notoriedade quando a partir da proposta do engenheiro Frederic W. Taylor de organização do trabalho baseada nos *princípios da administração científica do trabalho*. Esse modelo foi uma tentativa de aprimorar o processo produtivo, tornando-o mais rápido e eficiente e com menos desperdício de recursos possível.

A Organização Científica do Trabalho foi pensada inicialmente para o ambiente fabril, difundindo-se por praticamente todos os setores de atividade. Fundamenta-se na idéia que o trabalhador tendia ao ócio e lentidão no trabalho, impedindo a elevação da produção e a prosperidade que beneficiaria a todos. Taylor tinha como objetivo acabar com a “vadiagem” no trabalho, pensado como as fases em que os trabalhadores supostamente trabalhavam em ritmo menor do que poderiam ou deveriam agüentar. Os princípios e técnicas do taylorismo prezavam pelo controle, do dono da fábrica, sobre o processo de trabalho. Isso levou a características como: fragmentação e simplificação das tarefas; divisão entre

gerência e operário (Facas, 2009; Holzmann & Cattani, 2006; Vieira, 2005; Dejours, 1992).

Se antes a organização do trabalho garantia aos trabalhadores o controle dos processos de trabalho, ritmos e intensidade, o taylorismo tende a dominar física, psíquica e socialmente o trabalho e o trabalhador. O trabalho é constituído de tarefas prescritas, padronização de métodos, ferramentas e tarefas, com uma divisão social e hierárquica do trabalho que utiliza muitos supervisores, de modo a garantir supervisão a cada trabalhador separadamente, tendo como suporte o controle, a punição e as regras. O taylorismo sujeitou os trabalhadores de maneira mais eficaz e menos cara à exploração econômica. Assim, buscou encontrar trabalhadores fortes e rentáveis. O capital passa a se apropriar do saber operário, as especialidades do trabalhador são separadas e as relações entre os sujeitos rompidas. Perde-se, então, a autonomia no trabalho (Facas, 2009; Holzmann & Cattani, 2006; Vieira, 2005).

A padronização do trabalho tenta tornar o trabalho - um processo complexo - em um rígido processo de seguimento de regras. Com isso, o taylorismo buscava a eliminação da subjetividade do trabalho, controlando os corpos dos trabalhadores cindidos de suas mentes. Essa subjetividade é reafirmada pela necessidade de seu controle para que aquilo que foi traçado seja rigorosamente cumprido - buscando evitar ao máximo a possibilidade dos trabalhadores criarem obstáculos e desvios na produção (Anjos, 2013; Lancman e Uchida, 2003).

Para Dejours (1992), com a desapropriação do saber-fazer, com a coletividade operária desmantelada, a quebra da adaptação da organização do trabalho ao homem e todos os mecanismos de vigilância, o que resta no trabalho

taylorizado são corpos isolados, desprovidos de iniciativa. É com a Organização Científica do Trabalho que a intensificação do trabalho e a submissão do trabalhador ao capital se concretizam. O autor afirma que "o homem no trabalho, artesão, desapareceu para dar a luz a um aborto: um corpo instrumentalizado – operário de massa – despossuído de seu equipamento intelectual e de seu aparelho mental (p. 39)".

Segundo Mendes (2008), a organização do trabalho ainda hoje tem sido estudada sob os parâmetros tayloristas, sendo, de certo modo, muito fragmentada e decomposta em atividades e conceitos específicos. É possível perceber tal impacto na divisão de tarefas, caracterizada, segundo a autora, pela "fragmentação de operações, monotonia, repetitividade, impossibilidade de vislumbrar uma visão integrada do processo produtivo e de atribuir sentido e significado ao trabalho", enquanto a divisão dos homens "se caracteriza por conceitos como verticalização das relações socioprofissionais, incluindo distanciamento e adoção de técnicas de disciplina da mão-de-obra, próprias à exploração da força de trabalho" (p. 174).

Esse tipo de organização do trabalho, marcado por uma excessiva divisão de tarefas, demasiados controles e normas, bem como pouca margem de liberdade para gerenciar ritmo e tempo para realização do trabalho, caracteriza modelos de gestão rígidos e, conseqüentemente, geradores de riscos psicossociais. Segundo Mendes (2008), esses modelos são filiados aos princípios da racionalidade econômica e constituem grande desafio para prevenção do adoecimento ocupacional, visto que são exatamente seus princípios os responsáveis pelos riscos ocupacionais, e, contraditoriamente, essenciais para garantir a produtividade nessa lógica racional. A autora nos mostra que, essa lógica, apesar de estar filiada em sua

origem aos modelos taylor-fordistas, se faz presente em modelos mais contemporâneos:

O modelo toyotista também trilha por esses mesmos caminhos, embora seja considerado um novo paradigma de organização do trabalho, em função de enfatizar o trabalho em equipe, a variação e a flexibilidade das tarefas, a polivalência, a coordenação horizontal, o aumento da autonomia e a qualificação profissional. Estas características, quando associadas aos princípios de controle do taylorismo, podem tornar muito mais difíceis a prevenção do estresse, tendo em vista que, algumas vezes, as ações de prevenção aplicadas nesses contextos, podem ser mais voltadas para fazer os trabalhadores suportarem as pressões e controles impostas no ritmo de trabalho, que são prioritariamente, voltados para o cumprimento de metas de excelência humanamente quase inatingíveis (p. 174).

A organização do trabalho é um dos principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, e pode ser entendido como o "cenário" do trabalho. É preditor das vivências de sofrimento no trabalho e das possibilidades de mediação dessas vivências. Trata-se, então, de uma dimensão de fundamental importância nas investigações dos riscos psicossociais no trabalho.

A organização do trabalho pode ser definida como representações relativas à natureza e divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho. Trata dos instrumentos, os protocolos de trabalho, o número de pessoas para realizá-lo, a velocidade de execução, o tempo atribuído à deliberação com os colegas. Assim, pode-se segmentar a organização do trabalho em divisão dos homens e divisão do trabalho (Mendes, 2008; Molinier, 2006).

A divisão do trabalho trata da divisão das tarefas e seus conteúdos, ao modo operatório e a tudo o que é prescrito ao trabalhador - divisão de tarefas entre os trabalhadores; conteúdo da tarefa; cadência; modo operatório prescrito. Quando se

dividem as tarefas ou quando se quer que as pessoas respeitem efetivamente o que foi decidido, é preciso que haja uma hierarquia, um controle, um comando (Dejours, 1986).

O segundo elemento em que se desdobra a organização do trabalho é, pois, a divisão dos homens, ou seja, em uma empresa as pessoas são divididas pela organização do trabalho e as relações entre uns e outros são reguladas e organizadas no nível desse conjunto que se chama de organização do trabalho. Trata-se, em resumo, da repartição das responsabilidades, do sistema hierárquico, das modalidades de comando, relações de poder e controle (Dejours, 1986).

A divisão do trabalho evoca o sentimento e o interesse pelo trabalho, enquanto a divisão dos homens incita relações e mobiliza investimentos afetivos – amizade, solidariedade, cooperação, confiança (Facas, 2009; Rossi, 2008; Dejours, 2011c).

A organização prescrita do trabalho corresponde às normatizações, regras e comandos, sejam eles formais ou informais. Trata-se de tudo aquilo que antecede a execução do trabalho, satisfazendo uma necessidade de orientação e fiscalização ao trabalhador. As prescrições são necessárias para orientar a execução do trabalho e, assim, são importantes para a relação sujeito - trabalhar.

O que se coloca é que as prescrições, conforme explicitado no capítulo anterior, não são suficientes para dar conta do real do trabalho. Alderson (2004) explica que, para a Psicodinâmica do Trabalho, nenhuma descrição de tarefa consegue prever com exatidão a realidade de um trabalho, visto que esta realidade é sempre mais ou menos volátil e imprevisível. Nesse sentido, a prescrição do trabalho subestima habitualmente a variabilidade das situações.

Esse desvio entre as prescrições e o real do trabalho pode ser fonte de prazer e de saúde - provém da satisfação dos desejos e necessidades quando do confronto bem-sucedido com os conflitos e contradições gerados pela gestão da organização do trabalho – ou de sofrimento psíquico e de doença. No cerne dessa dupla possibilidade está o fato da organização permitir ou não aos trabalhadores que arbitrem sobre essa defasagem e encontrem por meio de sua inventividade, criatividade e engenhosidade, os meios necessários para a resolução dos problemas encontrados no trabalho (Facas e cols., 2012; Alderson, 2004).

Segundo Mendes (2008) a organização do trabalho assume outras características, além da divisão das tarefas e dos homens, que podem contribuir para a prevenção do saúde, caso sejam consideradas. Parte-se, então, de uma análise da dinâmica da organização do trabalho, estudando como aspecto central a possibilidade dessa organização criar um sentido de trabalho, que permita vivências de prazer e uso de estratégias de mediação do sofrimento, sendo este o aspecto fundamental para prevenção dos riscos psicossociais. Deve-se, então, levar em consideração o aspecto técnico e o aspecto dinâmico da organização do trabalho, caracterizados pela autora da seguinte maneira:

O aspecto técnico traduz-se na natureza das tarefas e do processo de trabalho, que inclui as normas, os controles, o tempo e o ritmo. O aspecto dinâmico, que nos interessa mais de perto, é resultante do jogo de forças entre os trabalhadores, voltado para definir e negociar regras, para criar um coletivo de trabalho responsável pelos modos de fazer o trabalho de um determinado grupo, que é, na essência, a gestão do trabalho (p. 175).

1.1. O aspecto técnico da Organização do Trabalho

A natureza da tarefa faz parte da organização do trabalho e exerce impacto direto no sentido que o trabalho assume para cada trabalhador, a depender de seus conteúdos serem ou não significativos. As tarefas podem ser definidas como um conjunto de operações, procedimentos e instrumentos utilizados pelos trabalhadores para produzir algo e podem ser de diferentes naturezas, contemplando mais ou menos aspectos cognitivos e intelectuais do indivíduo. Apesar das mudanças estruturais nos tipos de trabalho e modelos de gestão ao longo do tempo, cujo discurso é de valorização do trabalho intelectualizado, ainda há tarefas extremamente mecanizadas, em detrimento do raciocínio e da individualidade humana, bem como existem tarefas para as quais o intelecto é muito exigido e que ainda assim se tornam automatizadas, não permitindo ao sujeito expressar sua individualidade (Mendes, 2008; Antloga, 2003; Morrone, 2001).

Habitualmente, são mais favoráveis à saúde mental do trabalhador tarefas significativas, percebidas como importantes e necessárias. Um certo grau de responsabilidade sobre a tarefa e poder de negociação, ampliando o campo de ação do trabalhador, também favorecem tais experiências (Mendes, 2008).

A dimensão técnica da organização do trabalho também é composta pelo processo de trabalho, que engloba o tempo, as normas, o ritmo e o controle em relação ao trabalhador na execução das tarefas. Os tempos no trabalho englobam a jornada de trabalho, as possibilidades de pausas e os prazos a serem cumpridos. As normas referem-se a todos os procedimentos para execução das tarefas, e se relacionam diretamente ao controle, já que muitas vezes este é exercido sob forma

de regras impostas pelas instituições. O ritmo é o tempo gasto para cumprir as tarefas, e está associado aos prazos estabelecidos. Este aspecto técnico caracteriza uma parte da organização do trabalho, e embora seja crucial para a sua compreensão, não explica isoladamente a realidade de trabalho; é preciso entender também os aspectos dinâmicos, que são resultado da inter-relação entre o trabalhador e o contexto de trabalho no qual está inserido (Mendes, 2008).

1.2. O aspecto dinâmico da Organização do Trabalho

A organização do trabalho resulta das relações intersubjetivas e sociais dos trabalhadores com as organizações. São estabelecidos, de forma dinâmica, compromissos entre os homens para definir regras de ofício, e entre níveis hierárquicos para negociar essas regras, e obter novos compromissos renegociáveis posteriormente, caracterizando-se pela sua evolução em função dos homens, do coletivo, da história local e do tempo (Mendes, 1995).

Segundo Morrone e Mendes (2003), os novos modelos de organização do trabalho preconizam, em suma, a produção ligada aos fluxos de demanda, variada, heterogênea e diversificada; o trabalho em equipe, com multivariabilidade e flexibilidade de funções; a polivalência dos trabalhadores; a redução dos níveis hierárquicos, com o estabelecimento de coordenação horizontal; e finalmente, a valorização da autonomia e qualificação profissional.

Na tentativa de adequação aos novos paradigmas, autores passam a incluir outras características para delimitar a organização do trabalho, tais como participação, autonomia e globalização dos processos de trabalho; descentralização das decisões, flexibilidade hierárquica, autonomia técnica e liberdade de expressão;

participação coletiva, polivalência, autonomia do trabalho em equipe; estímulo à criatividade, comunicação e trabalho em equipe, dentre outros (Morrone e Mendes, 2003).

A organização do trabalho é compreendida como um processo intersubjetivo, no qual se encontram envolvidos diferentes sujeitos em interação com uma dada realidade, resultando em uma dinâmica própria às situações de trabalho enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais. Comporta os conteúdos simbólicos derivados do conteúdo significativo atribuído à dificuldade prática da tarefa, à significação da tarefa acabada em relação à carreira profissional, ao estatuto social ligado ao posto de trabalho, bem como ao sentido simbólico do trabalho, determinado em função da história de vida do trabalhador (Morrone e Mendes, 2003).

Mesmo entre organizações nas quais os produtos e serviços não se diferenciem, podemos afirmar que cada contexto possui uma organização do trabalho particular, especialmente em seus aspectos dinâmicos. Sendo esta distinta para organizações com os mesmos processos técnicos - e por vezes até dentro de uma mesma organização, características como variabilidade e intersubjetividade são muito presentes, gerando, por vezes, incoerência e incompreensão. Neste sentido, aspectos que aumentam a participação do trabalhador nos processos de gestão são fundamentais, tais como a cooperação, a confiança e a construção coletiva de acordos, normas e regras. O trabalhador deve conquistar seu espaço de negociação, visto que este não é dado por gerentes e superiores - embora estes possam estar abertos para as negociações, e por vezes até colaborando. Estas estratégias de negociação são fundamentais para a promoção da saúde no

trabalho, para o enfrentamento dos riscos psicossociais, e, conseqüentemente, para a sua prevenção (Mendes, 2008; Antloga, 2003).

Para além, a flexibilização do trabalho, a reestruturação produtiva e a globalização, e suas decorrentes formas de gestão trouxeram novos impactos às organizações do trabalho e novas características de exclusão do trabalhador, relacionada aos sentimentos e à capacidade de negociação. Esses novos modelos, ao mesmo tempo em que oferecem um espaço de liberdade, diminuem o espaço para a expressão de afetos. Tal gestão, ao mesmo tempo, oferecem um espaço de liberdade, mas subtraem o espaço para a expressão de afetos. Essa linha de ação é potencializadora dos riscos psicossociais no trabalho, ao desfavorecer as diversidades e individualidades (Mendes, 2008; Atloga, 2003; Périlleux, 1996).

Segundo Carpentier-Roy (1996, 1997), os novos paradigmas da organização do trabalho ao estimularem as práticas gerenciais que têm como discurso a liberdade, a paixão e a criatividade, formam uma estrutura de controle na qual o trabalhador, muitas vezes sem perceber, renuncia aos seus desejos, aspirações e necessidades, fundamentando sua relação com o trabalho na satisfação dos ideais pertinentes à organização do trabalho e vivendo as estratégias da instituição como se fossem suas (Mendes, 2008).

Deve-se também considerar um paradoxo nas empresas: ao mesmo tempo que estimulam aspectos coletivos, valorizam o individualismo no trabalho, fazendo com que o trabalhador sinta-se confuso e sem encontrar maneiras de expressar-se emocionalmente. Trata-se de uma demanda de adaptação do sujeito a diversas formas de trabalho, utilizando máscaras variadas, em busca da sua sobrevivência dentro da organização e do mercado de trabalho. Esse cenário faz com que o

trabalhador sinte-se confuso, dificultando sua expressão emocional e, conseqüentemente, aumentando os riscos para sua saúde (Mendes, 2008; Enriquez, 2000).

Segundo Mendes (2008), apesar dessas adversidades, o trabalhador tem encontrado, ao longo dos anos e das mudanças, estratégias para lidar com o sofrimento proveniente de condições desequilibradas de trabalho e, conseqüentemente, com os riscos e danos psicossociais decorrentes desse desequilíbrio. A organização do trabalho, ao mesmo tempo que coloca a saúde do trabalhador em xeque, pode oportunizar o enfrentamento do sofrimento.

Nessa perspectiva, o sofrimento é antecedente aos riscos psicossociais, bem como os modos de enfrentá-lo dependem da organização do trabalho e assumem papel fundamental na prevenção de adoecimentos. Esse sofrimento pode ser vivenciado e enfrentado sob duas condições: a primeira é a patológica, quando o sofrimento se impõe de forma a impossibilitar o trabalhador de continuar no trabalho ou levando-o a estratégias defensivas, que visam a negar ou eufemizar a experiência emocional originada da atividade e do processo de trabalho traçado num modelo específico de organização do trabalho. A segunda forma refere-se à utilização de estratégias de mobilização subjetiva individual ou coletiva para enfrentamento do sofrimento. O trabalhador não se defende do sofrimento, nem é subjugado a ele, mas sim desenvolve mecanismos para lidar com as adversidades do trabalho que lhes causem sensações desconfortáveis, dadas as características positivas da organização do trabalho, como o estilo de gestão. Estas estratégias são chamadas de “criativas”, e são ações de busca do prazer no trabalho. Os trabalhadores, assim, têm a oportunidade de se mobilizarem, traçando caminhos

que ressignifiquem o sofrimento ao permitir transformar a organização do trabalho (Mendes, 2008).

Desse modo, uma organização do trabalho que favorece o prazer, e evita o estresse, valoriza a participação e flexibilização do processo de trabalho, fatores que transformam ou minimizam o sofrimento. Propicia benefícios à saúde dos trabalhadores, na medida em que promove a integração do conteúdo, métodos e instrumentos de trabalho, permitindo assim que as tarefas sejam percebidas como mais significativas, ao serem dadas visibilidade ao processo de trabalho e a utilidade dos produtos ou serviços. Além disso, é uma organização do trabalho que oportuniza a autonomia, o uso de competências técnicas e criativas, e relações horizontais e verticais baseadas na confiança, cooperação e definição de regras pelo coletivo de trabalho.

As características da organização do trabalho como tarefas com começo, meio e fim, visualização dos resultados do trabalho, flexibilização das decisões e processos de trabalho e o desenvolvimento de atividades que necessitem iniciativa, tomada de decisão, visão estratégica, capacidade de argumentação e comunicação verbal têm papel determinante para a evitação da vivência do estresse ocupacional. Nessa direção, para a abordagem da psicodinâmica, a questão da organização do trabalho é central, especificamente a dinâmica que resulta da inter-relação trabalhador como uma subjetividade particular, e os princípios dos diversos modelos de organização do trabalho, como os modelos taylorista, fordista, toyotista e os novos modelos de gestão associados aos princípios da excelência e da exclusão, que cria uma inter-subjetividade, responsável pelo sentido que o trabalho

assume para cada um, podendo ser este sentido de prazer ou de sofrimento, vivências antecedentes do estresse ocupacional (Mendes, 2008).

O trabalho não é lugar só do sofrimento ou só do prazer, mas é proveniente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, ou seja, é produto desta dinâmica, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho. Assim sendo, deve-se considerar que tanto o modelo de organização do trabalho prescrito pela organização, como as relações subjetivas dos trabalhadores com o trabalho têm papel fundamental na determinação de vivências de prazer, com consequências para a produtividade.

Por estas razões, o estudo deste tema pode trazer algumas contribuições para a empresa, como o questionamento do modelo prescrito e sua influência na produção, demonstrando que a gestão coletiva da organização do trabalho permite a transformação do sofrimento em prazer e possibilita o engajamento do trabalhador na atividade sem maiores prejuízos à sua saúde mental.

CAPÍTULO 2

Estilos de Gestão e Funcionamento Organizacional

"Lutei para escapar da infância o mais cedo possível. E, assim que consegui, voltei correndo pra ela"

Orson Welles

O presente capítulo tem por objetivo apresentar os estilos de funcionamento organizacional e de gestão, fundamentando-se no modelo teórico desenvolvido por Gabriel (1999) e explorado por Mendes (1999). Esse modelo baseia-se nos estudos psicanalíticos freudianos sobre o desenvolvimento da sexualidade infantil e suas repercussões no comportamento dos indivíduos.

Durante o desenvolvimento infantil os indivíduos assumem determinados padrões de funcionamento psíquico em função das vicissitudes da pulsão, que se manifestam no modo de ser, pensar, sentir e agir diante do mundo. Quando em contato com experiências que resgatam lembranças das fases do desenvolvimento infantil, o adulto reelabora e repete tais padrões.

Gabriel (1999), em seu modelo teórico, associa cada fase do desenvolvimento da sexualidade infantil a um padrão, que expressa comportamentos análogos aos da criança em cada uma das etapas do seu investimento pulsional em objetos e alvos específicos. Considera então que, para o adulto, a organização é simbolicamente um objeto de investimento pulsional que tem por objetivo trazer satisfação das necessidades individuais. Quando na organização há gratificação ou frustração em excesso de tais necessidades, seus

membros podem regredir a uma fase do desenvolvimento infantil na qual se sentiram mais gratificados ou frustrados, repetindo no espaço de trabalho a relação com o objeto e apresentando comportamentos associados à fase a qual regrediu.

Visto que os trabalhadores estão submetidos à uma mesma organização do trabalho que define uma estrutura organizacional que gratifica/frustra em excesso as necessidades, os padrões de comportamentos tendem a se repetir para a maioria dos membros da organização, fazendo com que haja uma repetição das vivências de determinadas fases do desenvolvimento infantil (Paz, Mendes e Gabriel, 2001).

Com base nessa perspectiva, foi pensada a variável padrões de comportamentos organizacionais, que diz respeito às representações e percepções dos modos de pensar, sentir e proceder, compartilhados e repetidos pela maioria dos trabalhadores de uma organização. Assim, os padrões de comportamentos organizacionais podem, em determinado momento, subjugar o padrão individual, visto que o trabalhador é submetido a determinados contextos organizacionais, passando a ter um modo de funcionamento modelado, em termos de pensamentos, sentimentos e conduta valorizados e\ou praticados na organização, semelhante às vivências experimentadas em uma das fases do desenvolvimento da sexualidade infantil (Mendes, 1999).

A organização, com base no seu funcionamento, cultura, estrutura e processo, reflete uma dinâmica particular que exerce influência no comportamento de seus membros. Tal influência acontece para uma maioria, tendo uma parcela de participantes da organização que reagem a esses padrões, assumindo outros padrões, e algumas vezes sendo responsáveis pelas mudanças desses padrões.

Isso significa que os membros de uma organização não são submissos às formas de dominação e controle organizacional, que busca por meio de padrões dos modos de ser das pessoas a exequibilidade de seus interesses políticos e econômicos. É justamente por meio das resistências que emergem as possibilidades de transformação das práticas organizacionais e estabelecimento de novos padrões que sejam mais compatíveis com a saúde e amadurecimento organizacional.

Então, tendo como referencial o modelo construído por Gabriel (1999), os padrões de comportamento organizacional são caracterizados em função da dinâmica psicológica, das vicissitudes da pulsão, dos principais traços e do tipo de relação que os indivíduos estabelecem com a organização. Parte-se do pressuposto que as ações individuais são reações simbólicas a um contexto organizacional específico, enfocando os vínculos entre indivíduo e organização por meio dos estilos de caráter que se fundamentam nas fases do desenvolvimento da sexualidade infantil. A depender do conteúdo simbólico que a organização pode resgatar ou suscitar no trabalhador, essas reações podem ser mais primárias ou mais elaboradas (Paz e Mendes, 2008; Paz, Mendes e Gabriel, 2001; Gabriel, 1999).

Propõe-se então, com base em Gabriel (1999), cinco tipos de padrão: o narcisista, associado à fase oral; o obsessivo à fase anal; o coletivista, o individualista heróico e o individualista cívico à fase fálica, resumidos a seguir:

Tabela 1. Estilos de Caráter.

Estilo de Caráter	Características
Narcisista	Tem um comportamento fusional com a organização. As relações são vivenciadas como pessoais e focadas no ego. Deseja que as solicitações de trabalho sejam mais pessoais do que profissionais. Suas relações com a chefia são indiferenciadas e o comportamento ditado pelos impulsos e emoções gerados nesse contato.

Tabela 1. Estilos de Caráter (continuação).

Estilo de Caráter	Características
Obsessivo	Tem dificuldade em estabelecer contato pessoal com o outro. Estilo dirigido pela ordem, controle e parcimônia. Busca segurança na organização, baseado na idéia desta como um sistema de regras, tempos, rotinas e controle. Resiste a mudança, tem dificuldade relativa à criatividade e possui fracos laços afetivos.
Coletivista	Tem como características o conformismo, implicando dificuldades de fazer julgamentos entre problemas triviais e de fundo moral. Existe submissão às normas do grupo. Experiencia a organização como um grupo perfeito, entendendo esta como parte da sua vida como um todo. Os que não refletem uma identidade com o grupo são excluídos. Fazem sacrifícios pessoais e agem pelos interesses organizacionais.
Individualista Heróico	Trata-se de pessoas que trabalham muito para ter sucesso, não são vaidosas mas têm orgulho do que realizam. Sentem necessidade de serem reconhecidas como "pessoas que fazem". Apresentam visão, são ativos e dominadores. Percebem a organização como uma arena para nobres e heróis, que envolve sucessos e fracassos. Por isso, acreditam que existem pessoas que podem salvar a organização. Esse tipo de caráter pode ser confundido com o Narcisista, visto que ambos querem amor e admiração, necessitando de audiência a afirmação externa. A diferenciação está na influência da fase fálica do desenvolvimento sexual.
Individualista Cívico	Possuem clareza dos limites eu-outro. Acreditam na sua competência, assumem o trabalho como valor supremo para progredir, criticam seu próprio desempenho e buscam sempre melhorar. O desejo é pensar a organização como um espaço no qual todos os membros são confiáveis, cidadãos e participam igualmente no desenvolvimento da prosperidade e do bem comum. Existe dificuldade na aceitação dos conflitos e desigualdades como inerentes a condição humana.

Fonte: Paz, Mendes e Gabriel (2001, p. 149-155).

O significado psicológico da organização depende do caráter como produto do desenvolvimento, especificamente sexual, e influencia nossa visão do mundo. O desenvolvimento do caráter é contínuo, não se esgota na infância. Por esta razão, as transformações de um caráter em outro não são totais ou finais, nunca se completam, estão religadas pelo pré-consciente com conflitos anteriores (Mendes, 1999; Gabriel, 1999).

Para a pesquisa dos padrões de comportamentos organizacionais foram criados cinco tipos com base nos pressupostos teóricos utilizados pelo autor, mas com diferente nomeação e uma definição conceitual operacional para dar base a criação do instrumento de medida. Assim, propõe-se o padrão individualista, correspondente ao narcisista, burocrático relativo ao obsessivo, afiliativo correspondendo ao coletivista, empreendedor ao individualista heróico e o cívico ao individualista cívico. A seguir, serão explicadas essas relações (Mendes, 1999).

2.1. Padrão de comportamento individualista (Narcisista)

O caráter narcisista significa um estágio onde a relação com a mãe era perfeita (narcisismo primário), o Ego é o próprio objeto de amor e de investimento da pulsão, levando à experiência de fusão. Como consequência, pessoas neste tipo de caráter têm dificuldade de entrar no mundo adulto. Para eles, o mundo existe para satisfazer seus desejos, podendo reagir com violência quando descobrem que os limites existem e interferem na sua gratificação. Tais pessoas podem reagir a esta frustração com amor ou ódio - como uma criança que reage com violência quando descobre que existe outro lado do mundo que interfere na sua gratificação (Mendes, 1999).

O padrão individualista apresenta um modo de pensar, sentir e agir que reflete uma fusão com a organização, passando a se relacionar com esta como se ela fosse a mãe e reagindo às frustrações e gratificações de forma indiferenciada. As relações socioprofissionais são focadas no próprio ego e o desejo é que as solicitações no trabalho sejam mais no nível pessoal para satisfazer alguém, especialmente o chefe, do que profissional. Sobre suas relações com os chefes, Paz e cols. (2001) esclarecem:

O narcisista sente dificuldade de apreender o chefe como representante da organização, percebendo-o mais num plano pessoal que profissional, desejando-o ambicioso e carismático. Por isso, suas relações com o chefe são indiferenciadas e o comportamento ditado pelos impulsos e emoções geradas no contato com ele. A dependência é negada, tendo em vista a extrema necessidade dos referenciais externos para se sentir valorizado, o que constitui uma contradição entre a necessidade de dependência do outro e sua negação, compensada na busca de autonomia (p. 150).

Pessoas com predominância deste caráter são, em geral, espontâneas, com vitalidade, atrativas, comprometidas e produtivas, especialmente diante da apreciação positiva do chefe. Preocupam-se com seu bem-estar, e irritam-se facilmente quando não tem habilidade para cumprir a agenda organizacional, mostrando uma pseudoindependência (Mendes, 1999).

As organizações onde esse padrão predomina, são geralmente carismáticas, imbuídas de crenças coletivas, suprema beleza e poder. Os comportamentos de seus membros são voltados para a preocupação com o próprio bem-estar. Os líderes podem ser inescrupulosos e usar em seu próprio benefício estas características de dependência, tirando proveito de uma situação que também é favorável aos seus próprios sentimentos de onipotência, beleza e grandeza.

Esse padrão pode gerar problemas para a sobrevivência e crescimento da organização em função de comportamentos mais infantis do ponto de vista do desenvolvimento, que podem levar a conflitos, competição e falta de compromisso. Ainda assim, as organizações jogam com essas características primárias como uma possível estratégia para criar vínculos afetivos das pessoas com a organização, levando a uma “paixão”, que ao mesmo tempo, incrementa a produção, mas tem fragilidades na medida que é uma forma de aprisionamento psíquico, que pode reverter-se em “ódio” quando frustrada a satisfação de suas necessidades (Paz e cols., 2001).

2.2. Padrão de Comportamento Burocrático (Obsessivo).

O padrão burocrático baseia-se no controle de normas e regras como resíduo do que foi vivido na fase anal. Caracteriza-se por comportamentos de engajamento parcial com a organização, pela busca de segurança no mundo e pela ansiedade (Paz e cols., 2001; Mendes, 1999).

O controle é a marca da impessoalidade e distância emocional. Coisas fora do lugar representam ameaça para esse padrão. As pessoas são tratadas como se precisassem da mesma necessidade de controle, tentando, com isso, obliterar qualquer tipo de espontaneidade - vista como ameaçadora, resultando no não envolvimento em demandas emocionais (Paz e cols., 2001).

Mendes (1999) explica que o padrão burocrático busca conforto na estrutura organizacional, na ideia de organização como sistema de regras, tempo, rotinas, controle. Caracterizam-se por determinar normas e trazer ordem, sentem-se bem

ao descobrir inconsistências em registros e procedimentos, e ainda por preocupar-se com a limpeza e os detalhes. A autora complementa:

Na observação dos detalhes, esse padrão de comportamento, pode esquecer o espírito no qual as regras são produzidas, se gera injustiça ou ineficiência. É capaz de implantar métodos e caminhos eficientes, mas, às vezes, irracionais, contraprodutivos e desumanos. É um estilo dirigido pela ordem, controle e parcimônia. A ordem significa uma formação reativa contra a sujeira, havendo uma supervalorização das regras, que por sua vez, são entendidas, mas não compreendidas o seu significado. Em relação aos colegas, é um padrão que apresenta pouca afeição pelos colegas, estabelecendo poucos e/ou fracos laços afetivos (p. 109).

Sentem-se felizes ao trabalhar em organizações burocráticas e impessoais, pois são naturais organizadores, detalhistas, contêm a desordem, são assíduos, fazem listas, agendas e checam irregularidades. Podem usar sua ordem e controle para auto-satisfação e orgulho, uma forma de gratificação narcísica na qual tem eco a experiência da bem-treinada criança (Paz e cols., 2001).

Nessa direção, pode ser um padrão de comportamento útil, caso a organização precise implantar determinados procedimentos. No entanto, pelas características de controle e resistência à mudança, são comportamentos que podem dificultar o crescimento organizacional, mantendo a organização eficiente, mas não eficaz, não buscando novos desafios e com certa dificuldade de ajustamento à realidade, por vezes dinâmica e contraditória.

2.3. Padrão de comportamento afiliativo (coletivista)

O caráter coletivista tem como característica o conformismo, implicando a dificuldade de fazer julgamentos entre problemas triviais e de fundo moral; o grupo

é que define o bom e o ruim, existindo uma submissão à autoridade (Mendes, 1999).

Neste sentido, reprime-se a espontaneidade, provendo um poder de base para o grupo, a interação e coesão. A coesão é o amor que assume a forma dessexualizada no vínculo da identificação, havendo uma idealização das pessoas que fazem parte do grupo. Por isso, as pessoas sentem-se amadas, orgulhosas e têm o sentimento de inclusão no grupo. Existe um engajamento das pessoas no sentido de manter este vínculo, que tem um poder próprio tendo em vista a identificação (Paz e Mendes, 2008).

Neste tipo de caráter, a criatividade e imaginação não são características preponderantes. São pessoas atraídas por situações ambíguas ou românticas, que permitem diferentes interpretações e opiniões. Esta falta de imaginação individual é compensada na construção coletiva do “nós”, o que também implica uma intolerabilidade para expressão das individualidades (Mendes, 1999).

O caráter coletivista experiencia a organização como um grupo perfeito. A organização é vista como uma divindade para a qual ele faz suas ofertas como se tivesse uma missão secreta a ser cumprida (Paz e cols., 2001).

Enquanto indivíduos dentro da organização são cheios de orgulho, auto-estima e confiança, fora sentem-se inseguros e com dúvidas, tendo em vista que esta representa a perfeição, sendo qualquer tipo de imperfeição vista como uma influência de fora. Por isso, são leais, dependentes e “bairristas”, como se a organização fosse parte da sua vida como um todo. Sentem dificuldade de ter conflito em quem confiam, excluindo quem não reflete eles mesmos (Mendes, 1999).

A organização representa o ego para este tipo de caráter. Eles respondem a isso com uma alta proposta moral, sendo inaceitável e reprimida qualquer descrença na organização. Fazem sacrifícios pessoais e agem pelos interesses organizacionais, mesmo que seja um risco para eles ou que recebam pouco retorno, tendo valores e crenças nas responsabilidades organizacionais. Existe o compromisso e lealdade, sendo esperado da organização apenas sua boa vontade de tê-los como seus membros (Paz e Mendes, 2008).

Nesse padrão de comportamento, as pessoas tendem a fazer o que o chefe deseja sem questionar sua qualificação, como uma questão de respeito à autoridade, bem como de manter a fantasia da perfeição no chefe, que encontra respaldo no grupo para manter tal situação (Mendes, 1999).

A tentativa de manter a ficção da perfeição pode trazer desprazerosas conseqüências, quando a aparência desta perfeição não é sustentada pelas restrições da realidade. É um padrão muito estimulado, atualmente, nas organizações. Esperam-se indivíduos comprometidos, “vestindo a camisa da organização” e cada vez mais produtivos. Apesar de associado à fase fálica, ainda não apresenta características de um desenvolvimento amadurecido à medida que o objeto de satisfação da pulsão é idealizado, sendo essa a maior ameaça ao desenvolvimento organizacional (Paz e Mendes, 2008).

2.4. Padrão de comportamento empreendedor (individualista heróico)

O caráter individualista heróico representa um avanço na fase fálica do desenvolvimento da personalidade, na qual a criança fantasia que tem o poder de definir o desejo do outro por ela. É neste momento que o superego é instituído,

ficando definido um sistema de ordens sociais o qual está submetido a uma lei maior, que interdita o seu desejo de ser o desejo do outro.

O individualista heróico caracteriza-se pela ênfase na excelência, distinção e realização. Significa que o sujeito encontra-se numa fase pós edipiana, apesar de ainda manter uma idealização das figuras parentais, especialmente do desejo de ainda poder conquistar a mulher dos seus sonhos, a mãe. Este vínculo de idealização tem expressão na necessidade de se comportar como um herói, que faz sacrifícios para salvar o mundo na esperança de ser recompensado na realização do seu desejo.

O ego se esforça na direção do ego ideal que contém qualidades épicas, sendo uma das formas de não conhecer a dor e o sofrimento, o envolver-se com lutas e conquistas que lhe tragam realizações.

A submissão ao superego dá-se por meio da distinção, excelência e realização; a simples conformidade à lei não satisfaz o superego. O ideal de ego é um quadro antigo das figuras parentais, sendo o depositário da expressão da admiração pela perfeição atribuída aos pais. A busca por esta perfeição leva a sacrifícios pela organização sem querer recompensas; a lealdade e o reconhecimento de que eles são importantes já são suficientes.

A realização é a motivação de vida, fazer coisas, ter conquistas, ter status, poder e reconhecimento. Existe uma necessidade de audiência e afirmação externa de que é uma pessoa que faz. Geralmente, são pessoas que têm visão, são ativas e dominadoras. Para manter a aparência do sucesso e do empreendimento são capazes de inventar fatos que não aconteceram e criar situações nas quais só verdadeiros heróis seriam capazes de sobreviver.

A predominância de traços neste tipo de caráter revela pessoas que, geralmente, trabalham muito para ter sucesso, não são vaidosas, mas têm grande orgulho dos seus empreendimentos, nunca descansam, e estão sempre buscando novos desafios e o apogeu.

Percebem a organização como uma arena para nobres e heróis, que envolve derrotas e vitórias, sucesso e fracasso, e por isso, algumas pessoas serão capazes de salvar a organização.

Este tipo de caráter pode adotar a hierarquia como rota para atingir seu ideal de perfeição contido no ego ideal. Sempre vai querer ser promovido e mesmo que não consiga, o desejo permanece. Necessita de níveis hierárquicos e prestígio ou qualquer tipo de desafio que o faça sentir-se vivo.

Este caráter individualista heróico pode, algumas vezes, ser confundido com o caráter narcisista, tendo em vista que ambos querem amor e admiração, precisando de audiência e afirmação externa. Ambos têm senso da sua importância, na qual o exercício do poder influencia sua vida mental, por isso, podem ter cargos de chefia e atrair grandes massas de pessoas, que os acompanhem e lhes tenham lealdade.

A diferença reside na influência da fase do desenvolvimento da sexualidade infantil em cada um destes caracteres. Os narcisistas recebem influência da fase oral, por isso, são pessoas passivas, temperamentais, caprichosas e não desejam se relacionar com as pessoas que não fazem parte dos seus admiradores, principais espectadores da sua audiência, que exercem um domínio sobre seu comportamento, levando a uma atuação passiva na busca de ser amado.

Por outro lado, o individualista heróico recebe influência da fase fálica. Seu desejo é de ser admirado pelo que faz, é ativo e dominador nesta busca, sendo seu ego ideal enquanto causa das frustrações, um motivo para novas lutas e estímulo para realizações. No fundo estas realizações merecedoras de admiração são manifestações dele mesmo, por isso deve ser admirado.

Neste sentido, a recompensa narcísica do individualista heróico é colocada para o senso da responsabilidade social, quando então já assume características do individualista cívico.

Diferentemente do coletivista, marcado pelo conformismo, o individualista busca um lugar especial na sociedade, status e reputação. Quando esta necessidade de colocar-se no mundo assume uma forma individualizada, considerando-se mais importante do que os outros têm origem os traços do caráter individualista heróico. Entretanto, se a forma de colocar-se no mundo respeitar a conexão social com os outros e a aceitação de que todos podem ter realizações, tem origem o caráter individualista cívico.

2.5. Padrão de comportamento cívico (individualista cívico)

O padrão cívico está associado ao final da fase fálica, à superação do Édipo e as escolhas de objeto e alvo pulsional socialmente aceitos. As pessoas apresentam um modo de pensar, sentir e proceder voltados para a admiração do que fazem, trocas nas relações, compromisso, responsabilidades e cumprimento das regras. A organização e as regras não são idealizadas, podendo ser sujeitas a críticas e modificações (Mendes, 1999).

Envolve valores de cidadania, altruísmo, ideais do bem comum e responsabilidade social, sem culpa e sacrifícios. As pessoas apresentam uma sólida moral em relação aos colegas. Ao mesmo tempo em que acreditam na sua competência, critica seu próprio desempenho e estão sempre buscando melhorar. O trabalho é assumido como valor supremo na busca por progressão. Sentem a organização como um lugar de ajuda para o crescimento e prosperidade, por esta razão, querem fazer carreira nesta organização e dar o melhor de si na expectativa de receber recompensas. São capazes de obedecer às regras sem julgá-las perfeitas.

O desejo neste tipo de caráter é pensar a organização como um espaço no qual todos os membros são confiáveis, cidadãos que participam igualmente no desenvolvimento da prosperidade e bem comum. Neste sentido, existe uma ilusão de que os conflitos podem ser resolvidos com argumentos razoáveis, tendo assim um desejo de harmonia incompatível com a realidade organizacional, que é marcada por contradições quase ou nem sempre resolvidas, mas negociadas (Paz e cols., 2001; Mendes, 1999).

Este aspecto da ilusão de que todos têm a mesma oportunidade, da democracia e harmonização dos conflitos, constitui o ponto frágil deste tipo de caráter. Existe uma dificuldade do sujeito aceitar os conflitos e desigualdades como inerentes à condição humana. A negação da agressividade e destrutividade como partes da dimensão psíquica leva a comportamentos de ingenuidade, inocência e otimismo desproporcional ao que se apresenta na realidade.

Mesmo diante de situações de frustração deste desejo de harmonia, o individualista cívico encontra suporte no seu ego, mais tolerante e flexível do que os outros tipos de caráter, bem como nas relações de troca com o mundo externo,

ficando a ilusão como uma companheira dos que passaram pelo drama edipiano e sabem que nunca vão ter o que pensam que perderam, porque na realidade nunca tiveram (Mendes, 1999).

Igualmente ao padrão empreendedor, é estimulado nas organizações, embora, algumas vezes, mais no discurso do que na prática, implicando que o amadurecimento das relações de trabalho ainda sofre cerceamento por parte das organizações, que desejam ser produtivas, mas nem sempre oferecendo oportunidades iguais para seus membros, espaço para cidadania, ética e trocas profissionais (Mendes, 1999).

Apresentam-se, assim, os estilos de gestão baseados no funcionamento organizacional. Entende-se que as organizações constituem espaço que articula aspectos psíquicos, sociais e culturais, assumindo um importante papel na definição da relação sujeito - saúde a partir do confronto entre o trabalhador e a organização do trabalho. Essa relação indivíduo-organização tem sido estudada sob os conceitos psicanalíticos com a finalidade de explicar a dinâmica entre a maneira como a organização do trabalho está estruturada e as reações simbólicas dos trabalhadores, entendendo então a estrutura organizacional como influenciadora das relações entre seus membros (Mendes, 1999).

Essa influência é central para a compreensão da relação sujeito-trabalho-saúde, conforme proposta nesta tese. Entendendo que o olhar do outro é fundamental para a constituição da identidade do sujeito e, principalmente, reconhecendo a centralidade do trabalho conforme apresentado anteriormente, o estilo de gestão é um preditor importante para a saúde do sujeito. Articula-se com o conceito da organização do trabalho visto que esta regula as relações sociais e tem

duplo papel - de estruturação e de receptáculo dos resíduos inconscientes. Não existe contraposição entre o indivíduo e a organização, ocorre uma articulação nos espaços psíquicos e efeitos inconscientes. Esse inconsciente não deve ser localizado apenas no espaço do sujeito singular, mas nos espaços onde se reproduzem os vínculos entre a realidade psíquica e a realidade organizacional.

O conceito de saúde proposto por Dejours (1986) - "ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social. A saúde, portanto, é possuir esses meios" (p. 11), quando aplicado ao trabalho, relaciona-se diretamente à maneira como o trabalho é estruturado, como essa estruturação é vivenciada pelo trabalhador e quais são os meios que a organização do trabalho oferece para que o sujeito se engaje e lide com essa vivência. Deste modo, a compreensão das características da organização do trabalho e do estilo de gestão é fundamental para qualquer investigação, a partir da teoria Psicodinâmica do Trabalho, sobre a relação sujeito-trabalho-saúde. Essas dimensões serão aprofundadas nos capítulos a seguir.

CAPÍTULO 3

O Sofrimento no Trabalho e Seus Destinos

"Para se ser feliz até um certo ponto é preciso ter-se sofrido até esse mesmo ponto".

Edgar Allan Poe

A Psicodinâmica do Trabalho, para Alderson (2004), considera que o sofrimento é inseparável de qualquer situação de trabalho, isto é, inerente à condição do homem no trabalho. É definido como um estado de luta que vivem os trabalhadores para permanecerem na normalidade e não adoecerem. Investigar o sofrimento psíquico no trabalho, por meio da abordagem psicodinâmica do trabalho, remonta a explorar o infrapatológico e o prépatológico. O conceito de sofrimento psíquico descreve um mal-estar que pode ser vinculado, por exemplo, monotonia, medo, ansiedade, angústia, decepção, insatisfação, raiva, etc. Também reflete a perda do prazer, cooperação, solidariedade e convívio no trabalho. O sofrimento também pode ser definido, segundo Ferreira (2007), como:

[...] uma vivência individual e/ou compartilhada frequente e permanentemente, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança, provenientes dos conflitos entre as necessidades de gratificação das pessoas e as restrições impostas no contexto de produção do trabalho (p. 80).

As manifestações das vivências de sofrimento materializam-se pela apresentação de sentimentos comuns, como medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação,

angústia, depressão, tristeza, agressividade, desestímulo, desânimo, sentimento de impotência, desgaste físico, emocional, desvalorização, culpa, tensão e raiva.

Levando em consideração a relação entre trabalhador e organização do trabalho, descrita anteriormente, podemos afirmar que a princípio trabalhar é fracassar e sofrer. A psicodinâmica do trabalho coloca o sofrimento no centro da relação psíquica entre o homem e o trabalho, movendo o sujeito que trabalha a buscar a solução para se libertar dessa vivência que o aflige. O sofrimento no trabalho se dá pelo fracasso de se distanciar das prescrições, que correspondem a um ideal de perfeição ditado pelos modos de gestão das organizações trabalhistas. Frente a resistência do real, é preciso que o trabalhador altere sua própria relação com o trabalho para encontrar a solução, de maneira que trabalhar nunca é somente produzir, mas é também transformar a si próprio. Esse ponto é fundamental para entendermos que, para a teoria, os trabalhadores não buscam situações de trabalho sem sofrimento, não hesitando em enfrentar as dificuldades e chegando até mesmo a buscar desafios. Isso se dá, fundamentalmente, pela centralidade do trabalho discutida anteriormente. A realidade de trabalho fornece ao trabalhador um cenário propício para as descobertas e criações socialmente úteis, sendo assim o sofrimento fundamental para a constituição da identidade (Mendes e Araujo, 2010; Dejours, 2009; 1999).

Esse confronto com o real do trabalho é marcado por muitas adversidades para os trabalhadores, que experimentarão fracassos, visto que os manuais de procedimentos não conseguem controlar as imperfeições, falhas, faltas e imprevisibilidades do trabalho. De acordo com Mendes e Araujo (2010), "não existe possibilidade de o trabalho real, vivo corresponder às prescrições em função do que

é imprevisível, inédito, especialmente porque é um ser humano quem o realiza" (p. 96).

Esse fracasso é vivenciado sempre de maneira afetiva pelo trabalhador. Assim, para Mendes e Araújo (2010), sempre vai existir sofrimento no trabalho, dado o confronto entre prescrito e real e a impossibilidade de se alcançar a perfeição. O que importa como objeto de análise para a psicodinâmica são os destinos que o sofrimento no trabalho assume. E ainda, de que maneira ele mobiliza o trabalhador para continuar lutando pela normalidade e se afastar da patologia. Nas palavras de Dejours (2007), "trabalhar é, antes de tudo, fazer a experiência do sofrimento; é a etapa inevitável e comum a todos aqueles que trabalham. É uma invariante da situação".

O sofrimento, assim, não pode ser entendido como uma consequência lamentável e patogênica do trabalho. Ao contrário, ele pode ser um ponto de partida para a saúde mental. Por meio das descobertas e criações o sofrimento adquire um sentido quando estas trazem como contrapartida o reconhecimento. O sujeito, então, se experimenta e se transforma. O prazer é, nesse sentido, derivado das operações de subversão do sofrimento (Dejours, 1996).

Nesse sentido, a análise da relação prazer-sofrimento, saúde mental e adoecimento está relacionada aos destinos que o sofrimento poderá ter - ele poderá ser patogênico ou criativo a depender da possibilidade de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos, conforme aprofundado a seguir.

3.1. O sofrimento patogênico

O sofrimento será patogênico quando não houver possibilidade de adaptação entre a organização do trabalho e desejo dos sujeitos, quando as

margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas e esgotadas. O trabalhador, impedido de exercitar sua capacidade criadora, vivencia persistentemente o fracasso, podendo chegar a comprometer sua saúde. Essa capacidade criadora, de origem pulsional, não deve ser subempregada - ou levará o sujeito à patologia (Moraes, 2013; Dejours, 2007).

A potencialização e recorrência do sofrimento pode levar à desestabilização e resultar em uma crise de identidade, na medida em que o trabalhador passa a duvidar de suas capacidade e competência. Esse processo abre caminho para a manifestação de patologias - psíquicas e/ou somáticas - caracterizando assim o sofrimento como patogênico (Moraes, 2013; Dejours, 2007).

Segundo Moraes (2013), sofrimento patogênico tem-se agravado no mundo do trabalho, decorrente das mudanças que conduziram à degradação das relações intersubjetivas e à desarticulação dos coletivos de trabalho. As novas formas de gestão do trabalho, relacionadas ao modo de acumulação flexível do capital, aliadas aos avanços tecnológicos, intensificaram o controle e a dominação do trabalhador. Segundo a autora,

De forma sutil, os discursos da gestão alcançam o registro da subjetividade, requisitando o engajamento subjetivo de maneira mais abrangente. Espera-se que o trabalhador assuma como seus os objetivos da gestão, o que aumenta o risco de alienação e de servidão voluntária (p. 417).

São marcas do agravamento desse sofrimento patogênico a cultura do individualismo e as decorrentes precarizações da cooperação, do reconhecimento e do espaço de convívio. Destaca-se também, nesse cenário, os modelos de avaliação individualizada, que contribuem para o aumento da competição e para a consequente desestruturação da rede de solidariedade e cooperação. Esse

isolamento dos trabalhadores leva à intensificação do sofrimento e aumenta os riscos psicossociais no trabalho (Moraes, 2013; Dejours, 2007).

Essa vivência é patogênica porque, segundo Oliveira (2003), tendo em vista o esgotamento de todos os recursos de mediação por parte do trabalhador, o sofrimento continua a provocar uma descompensação do corpo ou da mente, debilitando o aparelho mental e psíquico do sujeito. Trata-se de sofrimento na medida em que o sujeito se vivencia um sentimento de incapacidade, frente à inexistência de possibilidades de negociação do seu desejo com a organização do trabalho - afetando assim a construção da identidade e integridade dos sujeitos.

Quando a tarefa não apresenta conteúdo significativo, ou seja, é desapropriada de sentido, o trabalhador tende a se desmobilizar. Segundo Oliveira (2003),

Essa falta de investimento afetivo na execução da tarefa, em detrimento da falta de sentido, vai desencadear uma imagem narcísica, que se torna descorada e sem vida. O trabalhador sente-se inútil e de certa forma desqualificado, surgindo uma depressão que vai se manifestar através do cansaço. Esse desânimo o coloca frente ao trabalho como um ser condicionado, que perde sua capacidade de desenvolvimento criativo e intelectual (p. 7).

O sofrimento patogênico, conforme dito anteriormente, surge em virtude da impossibilidade de adaptação, negociação e criação no contexto da organização do trabalho. Nesse sentido, o estilo de gestão é fundamental na compreensão da dinâmica trabalhador - sofrimento - trabalho. Quanto maior rigidez e divisão do trabalho no modo de gestão do trabalho, maior a dificuldade da tarefa adquirir sentido, menor a possibilidade do uso do potencial criativo e, conseqüentemente,

maior a possibilidade de ocorrência do sofrimento patogênico (Oliveira, 2003; Dejours, 1992).

3.2. Sofrimento Criativo e Prazer no Trabalho

Diz-se que o sofrimento será criativo quando possibilitar o trabalhador se engajar subjetivamente o trabalho, utilizar seu conhecimento e sua criatividade para contribuir com a organização do trabalho e, fundamentalmente, ser reconhecido por isso. O indivíduo mobiliza-se na transformação do seu sofrimento em algo benéfico para ele mesmo, dependendo de uma certa margem de liberdade e negociação na organização do trabalho. O sofrimento passa a ser criativo, quando o trabalho é reconhecido e todo o investimento pessoal demandado e que, de certa forma, está carregado de sofrimento, adquire um sentido, contribuindo com algo novo para a organização. Essa dinâmica permite a ressignificação do sofrimento e a vivência de prazer (Flach e cols., 2009; Dejours & Abdoucheli, 1990).

Segundo Mendes e Muller (2013), a psicodinâmica do trabalho entende o prazer a partir de uma perspectiva psicanalítica: a busca do prazer e da evitação do sofrimento é faz parte da constituição subjetiva, da formação do Ego e de todos os mecanismos de defesas individuais e coletivos estudados pela teoria. O prazer pressupõe o jogo entre desejo, renúncia e gratificação. Não se trata de um estado - é inacabado, efêmero e difícil de ser nominado. Não se reduz a satisfação pulsional, visto que a pulsão nunca se satisfaz. Entende-se, então, a sublimação um dos caminhos mais benéficos e eficazes para o encontro com a satisfação.

Conforme Mendes e Muller (2013), para além de uma vivência, o prazer é entendido pela teoria Psicodinâmica do Trabalho como um princípio mobilizador da dinâmica que emerge dos contextos de trabalho. Segundo as autoras,

Uma das mais significativas contribuições dos estudos de Dejours é a articulação entre as dimensões psíquicas, que envolve esta busca de prazer e evitação do sofrimento e a dimensão coletiva do trabalhar (p. 289).

O prazer no trabalho é entendido, então, como o destino bem-sucedido do sofrimento no trabalho, o produto secundário quando a sublimação foi socialmente e eticamente possível. O conceito “sublimação”, segundo Mijolla-Mellor (2005), se refere à destinação da energia pulsional à disposição de objetivos sociais reconhecidos. Trata-se de um processo pelo qual um desejo (ou um impulso) insatisfeito é orientado para um novo objetivo, um novo destino ou um novo objeto socialmente valorizado. A noção de sublimação conheceu uma evolução ao longo da obra de Freud que a leva da idéia de enobrecimento ou de embelezamento de uma fantasia, até um verdadeiro trabalho intrapulsional distinto do recalque e que exige uma transformação prévia da libido de objeto em libido do Eu para se ver em seguida atribuir novos objetivos. A autora complementa:

A gênese da capacidade de sublimar depende simultaneamente das disposições constitucionais do indivíduo (força originária da pulsão sexual) e dos acontecimentos da infância [...] As sublimações constituem-se às expensas de pulsões perversas polimorfos da infância (bissexualidade, por exemplo) que são desviadas e aplicadas a outros fins, por exemplo, a sublimação do erotismo anal em interesse pelo dinheiro ou um vínculo entre o erotismo uretral e a ambição (p. 1804).

Apresenta-se como um destino privilegiado na medida em que a energia libidinal, ao derivar-se, permite uma realização pulsional valorizada pelo Supereu e a sociedade. Assim, a sublimação é uma estratégia defensiva “construtiva” no sentido

de favorecer o prazer e apoiar a saúde mental dos indivíduos. A valorização social é central e indispensável ao processo de sublimação. O processo sublimatório é estreitamente ligado à dimensão narcisista do sujeito e é inseparável das exigências do ideal levadas pelo Ideal do Eu, caracterizado pela convergência do narcisismo (idealização) e as identificações aos pais, seus substitutos e aos ideais coletivos (Mijolla-Mellor, 2005; Alderson, 2004).

Em outros termos, o prazer ao trabalho refere-se, na abordagem da psicodinâmica do trabalho, a um estado de bem-estar psíquico, vivenciado pelo trabalhador quando seu trabalho satisfaz os seus desejos de reconhecimento e permite, por consequência, a construção e/ou a consolidação de sua identidade. O trabalho se constitui em prova capital para a própria subjetividade, pois ao vencer a resistência do real, o sujeito transforma-se a si mesmo - tornando-se mais inteligente, mais competente e mais hábil do que era antes de ter superado essas dificuldades. Trabalhar não é apenas produzir, é também transformar-se a si mesmo - primordialmente, trata-se de fazer a experiência do sofrimento. Essa experiência é inevitável e comum a todos aqueles que trabalham, ainda que não se possa prever o destino desse sofrimento (Dejours, 2007; Alderson, 2004).

Trabalhar, para Dejours (2007), não se reduz a uma relação individual entre um sujeito e sua tarefa. O trabalho é também uma relação com o outro - superiores, colegas ou subordinados. O prazer no trabalho compreende igualmente a experiência da cooperação, a solidariedade, a convivência e a confiança.

O sofrimento é um ponto de partida, mobiliza o trabalhador para buscar o prazer e evitar o sofrer. O trabalho é central para organização psíquica do sujeito, promotor de identidade e possibilidade de conquista da normalidade. Por esta

razão, o sofrimento, é mediado, por diversas estratégias, que permitam o reconhecimento do investimento no fazer. A cooperação e solidariedade exercem papel fundamental nesta busca. O modo como a organização do trabalho se estabelece pode ser uma fonte para mobilização ou paralisia dos trabalhadores, dependendo das exigências impostas e das possibilidades de negociação e formações de compromisso para solucionar os problemas do trabalho cotidiano.

Assim, define-se o prazer como um princípio mobilizador que coloca o sujeito em ação para busca da gratificação, realização de si e reconhecimento pelo outro da utilidade e beleza do seu trabalho. Este prazer é viabilizado por meio da mobilização da inteligência prática frente aos constrangimentos da organização do trabalho, da construção do coletivo de trabalho, que envolve as regras de ofício, as regras de convivência e a cooperação, provocando com esta mobilização a ressignificação do sofrimento (Mendes e Muller, 2013).

Neste capítulo foi apresentada a concepção de sofrimento no trabalho a partir da teoria Psicodinâmica do Sofrimento, bem como as possibilidades e os destinos que esse sofrimento pode ter. Este é inerente na medida em que o fracasso decorrente da distância entre as prescrições e o real do trabalho é vivenciado afetivamente pelo sujeito.

Retoma-se aqui a relação entre angústia e saúde, apresentada na introdução da presente tese. Entende-se a angústia como uma situação habitual, inerente às próprias condições humanas. A saúde não consiste na ausência de angústia e desta condição não se pode fugir, de onde resulta que entre indivíduo e civilização sempre haverá uma zona de tensão. Direciona-se então a ideia de que a busca, por parte do sujeito, é pela transformação da angústia e não por sua eliminação. Essa busca é o

que nos permite afirmar que não há um "estado" de bem-estar. Ela é pautada por objetivos, fins e esperanças - ou seja, pelo desejo. Pode-se entender, então, que a saúde está diretamente relacionada ao desejo do sujeito - e o perigo é quando o desejo não mais é possível. No que diz respeito especificamente ao impacto da natureza do trabalho na sociedade contemporânea sobre o sujeito, a teoria Psicodinâmica do Trabalho tem trazido contribuições relevantes ao analisar as formas de organização do trabalho que dificultam ou mesmo impedem o trabalhador de manter seu funcionamento mental pleno, sem espaço para negociar seu desejo e precisando, assim, de um processo de repressão da vida fantasmática cuja única saída da excitação é a somatização (Segre e Ferraz, 1997; Dejours, 1986).

Entende-se aqui que o destino do sofrimento no trabalho depende das condições oferecidas pela organização do trabalho e pelo estilo de gestão, no que diz respeito a seus aspectos técnicos e dinâmicos. Uma organização com predominância de um estilo de gestão burocrático/normativo, com uma organização do trabalho com prescrições engessadas oferece pouco espaço para que o trabalhador resignifique o seu sofrimento. O estudo de Facas (2009) mostra uma organização com essas características, em que o trabalhador pode ser punido por não seguir estritamente as prescrições - mesmo quando estas se mostram insuficientes frente aos desafios do real. O relato dos trabalhadores traz que sentimentos de inutilidade e indignidade emergem dessa relação com a organização do trabalho, sendo bastante frequente as vivências de sofrimento patogênico e, conseqüentemente, os danos psicossociais.

Neste sentido, ressalta-se aqui a importância de que as investigações sobre os riscos psicossociais no trabalho contemplem as dimensões descritas até aqui -

organização do trabalho, estilo de gestão e sofrimento patogênico. A seguir, será descrita a relação entre saúde e trabalho a partir da perspectiva da teoria Psicodinâmica do Trabalho, bem como as estratégias de mediação utilizadas pelos sujeitos para lidar com o sofrimento no trabalho.

CAPÍTULO 4

Riscos à Saúde no Trabalho: Danos Físicos e Psicossociais

"A maior recompensa para o trabalho do homem não é o que ele ganha com isso, mas o que ele se torna com isso".

John Ruskin

O presente capítulo tem por objetivo relacionar os conceitos de saúde e trabalho dentro do corpo teórico da psicodinâmica do trabalho, articulando os conceitos apresentados nos capítulos anteriores e a concepção de saúde apresentada na Introdução. Para tal, será dividido nas seguintes seções: Relação Saúde-Trabalho; Saúde para a Psicodinâmica do Trabalho; Estratégias defensivas; Mobilização subjetiva.

4.1. Relação Saúde-Trabalho

A relação entre trabalho e saúde é observada e estudada desde a Antiguidade, mas nem sempre se constituiu em foco de atenção. No trabalho escravo ou no regime servil, o trabalho era entendido como castigo e inexistia a preocupação em preservar a saúde dos trabalhadores. O trabalhador (escravo ou servo) era visto como peça de engrenagens "naturais" e pertences da terra, tais como animais e ferramentas - assim, eram considerados seres sem história, sem progresso, sem perspectivas ou sem esperança terrestre (Faiman, 2012; Minayo-Gomez e Thedim-Costa, 1997).

Em 1700 o médico italiano Bernardino Ramazzini lançou sua obra "Tratado sobre as doenças dos Trabalhadores" (*De morbis artificum Diatriba*), que foi considerada um marco no campo de estudos da relação saúde e trabalho. A obra foi resultado de intensos estudos do autor sobre os riscos ocupacionais e as doenças mais associadas a diversas profissões, trazendo a tona uma área de estudo até então relegada ao desinteresse da medicina (Faiman, 2012).

A obra de Ramazzini foi importante referência até o século XIX, quando novos problemas sanitários surgiram em decorrência da Revolução Industrial, que prendeu o trabalhador - a princípio livre para "vender" sua força de trabalho - às máquinas, ritmos e ditames da produção que atendiam à necessidade de acumulação rápida de capital e de máximo aproveitamento dos equipamentos, antes de se tornarem obsoletos. Essa mudança no mundo do trabalho trouxe como consequência jornadas extenuantes em ambientes extremamente desfavoráveis à saúde. A aglomeração humana em espaços inadequados propiciava a acelerada proliferação de doenças infecto-contagiosas, ao mesmo tempo em que a periculosidade das máquinas era responsável por mutilações e mortes (Faiman, 2012; Minayo-Gomez e Thedim-Costa, 1997).

Devido a essas condições subumanas de trabalho, a opinião pública pressionou o parlamento britânico, que elaborou a primeira lei de proteção à saúde dos trabalhadores: "a Lei da Saúde e Moral dos Aprendizes". Dentre suas determinações, esta lei estabelecia um máximo de 12 horas de trabalho por dia, a proibição de trabalho noturno e a necessidade de ventilação nos locais de trabalho. Como não havia fiscalização, a nova legislação de nada adiantou. Mas em 1833, o parlamento baixou nova legislação - o Factory Act, que estabeleceu idade mínima

para o início do trabalho (9 anos), proibiu o trabalho noturno para menores de 18 anos, dentre outros atos de proteção a menores trabalhadores. Além disso, instituiu o Insperorado de Fábricas, que visava garantir o cumprimento das leis (Heloani, 2008).

Foi nesta época que a presença de médico no interior das unidades fabris passou a ser frequente nos contextos de trabalho. Segundo Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997):

Tal ação representava, ao mesmo tempo, um esforço em detectar os processos danosos à saúde e uma espécie de braço do empresário para recuperação do trabalhador, visando ao seu retorno à linha de produção, num momento em que a força de trabalho era fundamental à industrialização emergente. Instaurava-se assim o que seria uma das características da Medicina do Trabalho, mantida, até hoje, onde predomina na forma tradicional: sob uma visão eminentemente biológica e individual, no espaço restrito da fábrica, numa relação unívoca e unicausal, buscam-se as causas das doenças e acidentes (p. 22)

Algum tempo depois, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é fundada e, anos depois, definiu uma lista de doenças de etiologia reconhecidamente ocupacional - técnica utilizada até hoje, ainda que com transformações, para o estabelecimento de nexos causais entre trabalho e adoecimento (Faiman, 2012).

Faiman (2012) indica que, com as mudanças que ocorreram ao longo do tempo nas organizações, a partir do desenvolvimento de novas tecnologias, passou-se a considerar com maior ênfase o impacto da organização do trabalho na saúde dos trabalhadores e afirma:

Levando-se em consideração que não é sempre possível definir agentes etiológicos específicos para cada adoecimento, a saúde do trabalhador deve dirigir seu olhar

crítico à organização do trabalho e às condições nas quais ele é realizado, uma vez que tem como característica básica a busca da compreensão das relações entre aspectos da atividade de trabalho e a saúde das pessoas ou, mais especificamente, as repercussões subjetivas das experiências vividas no âmbito profissional que podem ser relacionadas à saúde (p. 26).

Segundo Seligmann-Silva (1994), o primeiro estudo que tratou de maneira específica os aspectos psicológicos relacionados ao trabalho foi escrito por Munsterberg em 1913, em obra voltada para as contribuições que a psicologia poderia dar à eficiência industrial.

Durante a década de 1920, Elton Mayo efetuou pesquisas com o objetivo de aumentar a motivação dos assalariados. Suas investigações resultaram na chamada "Escola de Relações Humanas", bem como instituiu práticas com a finalidade de otimizar possíveis adaptações dos trabalhadores à organização do trabalho. Mayo desenvolveu seus estudos em um contexto dominado pelas idéias da organização científica de Taylor, que era caracterizada pela fragmentação do trabalho, com execução repetida por um mesmo trabalhador; separação entre quem planeja e quem executa a tarefa – divisão entre gerência, responsável por concepção, direção, controle e punição e operário, responsável pela execução da tarefa; individualização, se opondo ao trabalho em grupo; padronização das tarefas e instrumentos de trabalho, dentre outras características (Feiman, 2012; Heloani, 2008, Seligmann-Silva, 1994).

Heloani (2008) esclarece que, apesar de apresentar preocupações até então relativamente novas, os objetivos de Mayo e seus discípulos ainda estavam focados na otimização do trabalho em benefício do capital:

[...] deslocaram então o foco de suas reflexões da administração formal para a informal, com preocupações até então relativamente novas: grupo primário, co-identidade de seus membros, comunicação, persuasão e mudança de atitudes, liderança, dinâmica de grupo e outras. Mas, apesar disso, seus objetivos eram muito semelhantes ao escopo taylorista-fayolista-fordista que criticavam: a otimização do trabalho em benefício do capital.

Le Guillant, um dos expoentes da Psicopatologia do Trabalho, foi um dos pioneiros em estabelecer uma conexão direta entre as características do trabalho e o tipo de perturbação apresentado (ou seja, uma relação causal direto) em seu clássico estudo sobre a neurose das telefonistas, publicado originalmente em 1956. Para tal, propõe um verificar o papel do contexto no surgimento e no desaparecimento dos distúrbios mentais. A doença mental no trabalho seria, então, consequência da história do trabalhador, inserido em um contexto de trabalho com contradições e exigências. Assim, Le Guillant defende uma abordagem psicossociológica da doença mental, na qual o trabalho estaria no centro da realidade social (Fairman, 2012; Lima, 1998).

As pesquisas em Psicopatologia do Trabalho mostraram um núcleo tanto do ponto de vista empírico quanto teórico: o conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico, fazendo de seu campo de estudo a análise do sofrimento psíquico resultante do confronto entre os trabalhadores e a organização do trabalho.

A partir dos anos 80, principalmente com os estudos de Christophe Dejours, amplia-se o campo da pesquisa, buscando-se compreender como a maioria dos trabalhadores conseguem "driblar" a doença mental mesmo em contextos de trabalho marcados por altas precarização e pressão organizacional. Essa

"normalidade" é uma conquista, resultante de criação de estratégias individuais e coletivas de defesa dos trabalhadores no que se refere ao sofrimento no trabalho (Dejours, 2012ab; 2011d; 2007; 1999; 1992).

Para Dejours (2007),

Para além da normalidade como compromisso entre o sofrimento e as defesas para evitá-lo, a investigação clínica preocupa-se em analisar os motores psíquicos e sociais do prazer no trabalho. Descobertas significativas foram feitas desde então, sobre a inteligência do corpo, sobre a engenhosidade e sobre a psicodinâmica do reconhecimento que permite transformar o sofrimento em prazer, conferindo sentido e valor a esse sofrimento.

A partir da apreensão da relação dicotômica entre prazer e sofrimento no trabalho, o termo psicopatologia do trabalho torna-se insuficiente para traduzir o amplo domínio da clínica. Assim, introduz-se a nova denominação: psicodinâmica do trabalho, em cujo quadro a psicopatologia do trabalho insere-se como campo das descompensações que surgem quando as estratégias de defesa são comprometidas por um sofrimento que o sujeito não consegue ressignificar (Dejours, 2007).

4.2. Saúde a partir da Psicodinâmica do Trabalho

Para o aprofundamento do entendimento da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) para as questões relacionadas à saúde e trabalho, inicialmente retomaremos brevemente a concepção de saúde de Dejours (1986), apresentada na introdução da presente tese:

[...] diríamos que a saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social. A saúde, portanto, é possuir esses meios (p. 11).

O autor apresenta a compreensão de "possuir esses meios" e de "bem-estar" nas três dimensões: o **bem-estar físico** estaria relacionado à liberdade de regular as variações que aparecem no estado do organismo - cansaço, sono, fome, vontade de dormir. Trata-se da liberdade de adaptação, de dar ao corpo a possibilidade de repousar, de comer, de dormir; o **bem-estar psíquico** seria a liberdade que é "deixada ao desejo de cada um na organização da sua vida" (p. 11); e o **bem-estar social** relaciona-se à liberdade de se agir individual e coletivamente sobre a organização do trabalho.

Retomam-se as dimensões da organização prescrita do trabalho (planejamento, objetivos das tarefas, estabelecimento de regras, normas, procedimentos técnicos, estilos de gestão, pressões e regulamentos do modo operatório) e do trabalho real (submetido a eventos inesperados, panes, imprevistos, problemas). Como apresentado no capítulo I, tratam-se de dimensões que, em todos os contextos de trabalho, guardam entre si uma discrepância. Cabe ao trabalhador lidar diretamente com essa discrepância - retomando o conceito de trabalhar apresentado anteriormente:

[...] o que o sujeito deve acrescentar ao que foi prescrito para poder alcançar os objetivos que lhe foram atribuídos. Ou ainda: o que ele deve acrescentar por decisão própria para enfrentar o que não funciona quando ele se limita escrupulosamente à execução das prescrições (Dejours, 2008, p. 39).

Frente a resistência do real, é preciso que o trabalhador altere sua própria relação com o trabalho para encontrar a solução, de maneira que trabalhar nunca é somente produzir, mas é também transformar a si próprio. Esse contato com o real é vivenciado de maneira afetiva pelo trabalhador, que se angustia, se mobiliza pelo

fracasso das prescrições frente às imprevisibilidades. Cabe então pensar nos destinos que este sofrimento poderá ter, apresentados no capítulo III.

Quando não há possibilidade de adaptação entre a organização do trabalho e desejo dos sujeitos, quando as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas e esgotadas, temos o sofrimento patogênico.

Quando há margem para a adaptação da organização do trabalho, quando o trabalhador pode lançar mão de sua inteligência prática e é reconhecido por isso, o sofrimento é ressignificado e temos a saúde. Tal como dito por Dejours (1986), a saúde está ligada, em um primeiro nível, à liberdade de adaptação.

Frente a essa dupla possibilidade, os trabalhadores constroem estratégias de mediação do sofrimento no trabalho. Essas estratégias podem ser estratégias defensivas ou de mobilização subjetiva, conforme apresentado a seguir (Mendes, 2007a).

4.3. Estratégias Defensivas

A Psicodinâmica do Trabalho entende as defesas como mecanismos utilizados para negar ou minimizar a percepção da realidade que faz sofrer – uma tentativa de controlá-la. Deste modo, em um primeiro nível, as defesas refletem atitudes ou comportamentos úteis à saúde mental na medida em que preservam o equilíbrio do trabalhador ao ajudá-lo a enfrentar às contradições da organização do trabalho – ausência de poder, falta de autonomia, falta de apoio. O inconveniente do uso de estratégias de defesa é impedir pensar naquilo que faz o sujeito sofrer no trabalho, obstruindo desta maneira a possibilidade de transformação destas fontes de sofrimento. De fato, as defesas não têm como finalidade a transformação

objetiva do que faz o sujeito sofrer, mas a diminuição da sua percepção (Facas e cols., 2012; Alderson, 2004; Dejours & Abdoucheli, 1990).

A longo prazo, as defesas trazem efeitos adversos sobre a saúde mental dos indivíduos que a usam excessivamente, justamente pela evitação da transformação daquilo que traz sofrimento. Também é importante notar que os mecanismos de defesa desenvolvidos pelos indivíduos são susceptíveis de serem explorados pela organização (Alderson, 2004; Dejours & Abdoucheli, 1990). Mendes (2007a) explica ainda que as defesas exigem do trabalhador um investimento físico e sociopsíquico que vai além de seu desejo, e têm a negação do sofrimento e a submissão ao desejo da organização do trabalho em suas bases. Assim, levam o trabalhador a manter a produção desejada pela organização do trabalho, com vistas a atender ao desejo da excelência.

As estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas. As estratégias coletivas de defesa dependem de condições externas e surgem do consenso de um grupo de trabalhadores, o que envolve as relações intersubjetivas no coletivo de trabalho. Assim, essas estratégias coletivas contribuem para a coesão do coletivo no enfrentamento do sofrimento causado pela organização do trabalho, possibilitam a estabilização psíquica do trabalhador e contribuem para a construção do sentido do sofrimento no trabalho. Aparecem, com efeito, quando vários sujeitos de um mesmo coletivo de trabalho vivenciam individualmente um sofrimento e unem os seus esforços para construir uma estratégia defensiva comum frente a essa organização do trabalho. As estratégias coletivas de defesa podem radicalizar-se e tornar-se um fim em si mesmo – o que podemos chamar de ideologia defensiva. Esta é caracterizada por um conjunto de comportamentos

valorizados pelo grupo de trabalhadores e considerados como uma norma de referência que não se discute e à qual se conforma sob penalidade a ser marginalizado ou excluído (Facas, 2011; Rossi, 2008; Alderson, 2004; Dejours, 2011d).

Já as estratégias individuais se dão quando não há possibilidade de articulações coletivas. Em geral, esse cenário reflete organizações do trabalho onde predominam regras, modos operatórios, rigidez de tempo, separação entre as atividades intelectuais e de execução e divisão do coletivo (Facas, 2011; Rossi, 2008; Dejours, 1992).

A utilização destas estratégias defensivas pode ter uma função positiva, uma vez que colabora para o equilíbrio psíquico e favorece a adaptação às situações de desgaste emocional pelo confronto permanente do profissional com a morte. No entanto, pode mascarar o sofrimento psíquico quando provoca estabilidade psíquica artificial, adquirindo assim uma dimensão patológica que interfere tanto no atendimento aos objetivos do trabalho, quanto na vida social dos profissionais (Facas, 2011).

O uso exacerbado de defesas pode culminar no esgotamento, abrindo caminho para o adoecimento. Quando se instala o processo de anestesia e atinge o coletivo de trabalho, considera-se que os comportamentos no trabalho passam por uma modificação denominada patologias sociais e, com isso, são desencadeadas as patologias do trabalho e o processo de adoecimento (Mendes, 2007b, p. 54).

Nessa direção, Mendes (2007b) propõe que as defesas podem evoluir para comportamentos patológicos quando a negação do sofrimento manifesta-se em comportamentos gerador de mais sofrimento e o trabalhador entrar num processo de anestesia frente à realidade, envolvendo-se em situações que podem trazer

graves danos a sua subjetividade, saúde e relações sociais. Nesse sentido, a saída mais favorável à saúde mental do trabalhador é o processo de mobilização subjetiva, apresentado no tópico a seguir (Facas e cols, 2012).

4.4. Mobilização Subjetiva

A mobilização subjetiva é o processo por meio do qual os trabalhadores se engajam na dinâmica de construção e de evolução da organização do trabalho, lançando mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento (Facas e cols., 2012; Dejours, 2011d; Mendes, 2007a). Para Ferreira (2007), trata-se de um

“[...] processo que permite às pessoas utilizar sua subjetividade, recursos intelectuais e criatividade para transformar os aspectos da organização do trabalho que causam sofrimento e, assim, vivenciar o prazer” (p. 81).

A mobilização subjetiva permite a transformação do sofrimento a partir do resgate do sentido do trabalho. Para Dejours (2011d), supõe:

- Esforços de Inteligência;
- Elaboração e construção coletiva sobre a melhor maneira de gerir as contradições e de acertar as dificuldades da organização do trabalho;
- O esforço para participar dessa construção coletiva, que não pode ser baseada no desejo individual dos trabalhadores. Trata-se, aqui, da cooperação.

O real do trabalho se dá a conhecer por meio da resistência ao conhecimento. Assim, exige do trabalhador inventar novas soluções, utilizar seu saber, sua criatividade, inteligência e iniciativa para dar conta do inesperado – que

se revela pelo fracasso e gera no trabalhador diversos sentimentos. Buscam a criação de soluções frente a uma organização prescrita do trabalho insuficiente, permitindo tornar o trabalho mais próximo às exigências do real, bem como às aspirações e desejo dos trabalhadores. A invenção dessas soluções e o uso de sua criatividade e inteligência são fundamentais para proteger sua subjetividade. Trazendo à tona sua inteligência prática, os trabalhadores conseguem reduzir o hiato entre as prescrições e as exigências do trabalho real, contribuindo de maneira significativa para o bom funcionamento da organização. Essa redução do hiato demanda, necessariamente, uma *infração* ou *transgressão*, visto que as prescrições podem ser entendidas como a norma interdita. (Facas e cols., 2012; Alderson, 2004).

4.4.1. Transgressão no Trabalho

O termo transgressão tem sua origem na esfera geográfica: passar para outro lugar, atravessar, ir além, exceder, ultrapassar – transgredir um rio, uma montanha. Esse conceito foi transportado desta esfera para o plano das questões éticas e morais, especialmente no que diz respeito às leis, normas e à ordem. Em tese, se o termo não diz por si o que será transgredido, deveria manter-se neutro do ponto de vista moral. Contudo, essa transposição traz um peso ligado a valores como desobediência, descumprimento, desrespeito, invasão, safadeza, trapaça, fraude, crime, vileza, desonestidade, corrupção e pecado – palavras normalmente ligadas à idéia de mal (Facas e Mendes, 2013; Sugizaki, 2000).

Para os autores, isso se justifica graças ao sentido ligado às leis, à ordem social – para que se ajustem às ações de muitas pessoas (sociedade), é preciso haver acordos e respeito de quem deve fazer o que e em quais circunstâncias. Transgredir assume o sentido de ir além, desafiar as leis e os ajustes sociais. A

transgressão é vista, então, como uma ameaça a esses acordos e, conseqüentemente, às relações sociais. Assim, somos educados em diversos contextos – família, escola, trabalho – para a não-transgressão do *modus operandi* das sociedades. De modo geral, qualquer ato de infração e de transgressão é punido ou ao menos repreendido. Adaptar-se às normas é passado como receita da felicidade – conformar-se e adequar-se como a única via para ser feliz.

Historicamente é a psicanálise que dedica atenção à transgressão, apontando-a como constituída de tudo o que manifesta o fato de infringir regras explícitas ou implícitas, encontra-se no âmago de todos os mecanismos psíquicos como resultado ou fonte de um conflito. A transgressão está por toda parte no palco do inconsciente - o funcionamento psíquico está baseado numa gestão dos conflitos entre diversas instâncias. O caráter forma-se em torno de regras de funcionamento que indicam autorizações e proibições, existindo, no decurso da evolução, certos momentos críticos ou de mutação que favorecem a tentação da transgressão - como durante os primeiros tempos da infância, ou a adolescência (Facas e Mendes, 2013; Kipman, 2005).

Segundo Kipman (2005), o desejo da criança em relação ao genitor do sexo oposto implica o desejo agressivo de ocupar o lugar do genitor do mesmo sexo. Esse desejo é, por sua vez, fortemente reprimido em função do amor e do temor que a criança sente por esse mesmo genitor. A superação deste conflito é, de certa forma, encontrar o meio de transgredir a dupla interdição do incesto e da evicção.

Kipman (2005) continua esclarecendo que, no âmbito dos fenômenos coletivos, quanto mais repressiva é a sociedade, mais o recalque organizado impele à interiorização dos impulsos agressivos. Se o princípio do prazer conduz à

satisfação eventualmente interativa de desejos, o princípio de realidade opõe-se como um obstáculo no caminho dessas satisfações. Desse conflito entre os dois princípios nasce um mal-estar: os desejos insatisfeitos buscam uma saída. Podem encontrá-la nos sonhos, por certo, e a transgressão é, nesse caso, uma solução conciliatória, uma espécie de meio-termo; mas esses desejos também podem tentar se realizar em maior ou menor graus por meio de atos delituosos - ao preço da culpabilidade - perversos. De certa maneira, há transgressão quando se manifesta a recusa de compromisso. "Vencer a realidade é um sonho de onipotência que pode chegar ao delírio, mas que, ao mesmo tempo, explica a obstinação científica e o fascínio pelos tabus" (Kipman, 2005, p. 1921).

Este conceito no contexto do trabalho pode ser estudado a partir da idéia de que a transgressão pressupõe um referente. Neste caso específico, tratam-se das normas, os procedimentos – quer sejam informais ou formais – ou seja, a organização prescrita do trabalho. Quatro pontos merecem destaque no estudo das transgressões no trabalho, conforme aponta Dejours (1999):

- Assumem um caráter muito grave com o advento de novas tecnologias e segurança;
- É impossível trabalhar sem incorrer em transgressões;
- A transgressão nem sempre é um prazer;
- Dificuldade de determinar, com simples observação, se um comportamento anormal ou inadequado é uma transgressão ou um erro.

O autor diferencia a transgressão da infração. Afirma que só existe transgressão quando, cedendo a seu desejo pessoal, um trabalhador desrespeita

uma regra estabelecida. Isso implica dizer que a transgressão como forma de resistência é o oposto à perversão. Transgredir implica se afetar pelo real, pelo fracasso, e assumir a falta. Por isso, a busca de criar novas maneiras de alcançar o prazer é permeada pela culpa e por muitos conflitos. A perversão, que pode suscitar modos de transgressão perversos, é aquela que visa atender cegamente ao desejo de quem quer de modo imperioso subjugar o outro ao seu sistema de normas, o outro é negado, impera o bel prazer, o outro não tem desejo. Neste sentido, existem diferenças entre a transgressão como resistência, a transgressão perversa e a infração.

Para ilustrar essa ideia, pode-se retomar a obra de Dejours (1999). Segundo o autor, há quatro tipos diferentes de infrações no mundo do trabalho, a saber:

- Infração inevitável – ocorre, por exemplo, quando existem normas contraditórias no trabalho;
- Infração a contragosto – é aquela que, apesar de não concordar, o trabalhador lança mão para dar conta do real do trabalho;
- Infração de má-fé – é a infração que visa lesar/prejudicar alguém;
- Infração para si mesmo – é a infração que se dá sem intenção de prejudicar, por desejo, prazer ou convicções de quem faz.

Deste modo, o segundo tipo de infração, a contragosto, não corresponde a uma transgressão e o primeiro, a inevitável, também não corresponde ao desejo do trabalhador. No caso, é a *infração para si mesmo* a transgressora, o tipo que mais se aproxima dos princípios discutidos no capítulo.

É preciso, aqui, fazer um esclarecimento acerca da relação do desejo do trabalhador e o prazer. Em uma sociedade marcada pela educação para a não infração de seu *modus operandis*, a transgressão também implica o surgimento de culpa pelo desrespeito à regra e nem sempre traz prazer.

Nesse sentido, Dejours (1999) pontua que o prazer ligado a uma infração, em situação de trabalho, não vem da infração em si, mas do resultado esperado. Está ligado à vitória do trabalhador sobre o real, sobre a resistência do trabalho. O prazer eventualmente obtido das transgressões/infrações não depende somente do sujeito, mas também da interpretação que os outros façam. Para que a infração seja julgada, precisa ser visível e explicitada. Além disso, o julgamento deve ser feito por quem tem o conhecimento do real do trabalho e, conseqüentemente, do próprio sentido da infração.

Esta transgressão ética, criativa, possibilita ao trabalhador sair do lugar de simples executor às ordens externas e o movimenta para uma conduta ativa, marcada por um processo árduo e sempre inacabado, podendo gerar perseguições e punições no trabalho. Ao contrário da transgressão perversa que viola as leis sociais, pois o imperativo é sujeitar e iludir os indivíduos prometendo, através de uma linguagem falaciosa, garantias de que seguindo as leis da organização alcançarão a completude. Para ocupar esse lugar, as garantias de proteção e felicidade seriam a recompensa pela observância dos mandamentos organizacionais. A angústia e a falta, inerentes à constituição do humano, se revelariam como punição pela desobediência aos preceitos dos líderes empresariais.

No entanto, este caminho não tem sido possível na maior parte das situações de trabalho. A transgressão criativa passa a ser um risco que gera medo e

insegurança nos trabalhadores e, ao mesmo tempo, imprescindível para a produção ser atingida conforme o prescrito. Diante de tal contradição, instala-se um conflito e um sofrimento patogênico, difícil de ser superado. Neste caso, a perversão conquista espaço e o sujeito, sem alternativas, assume a posição de servidão e, algumas vezes, de normopatia, transformando-se na máquina que faz, sem questionamentos, sem sentir, perdendo assim sua condição humana.

A padronização dos comportamentos, hoje relacionada às palavras excelência, sucesso, comprometimento, análise de desempenho, é o modo de controlar a capacidade do trabalhador se afetar. O controle é o sintoma, assim como a normatização. A transgressão é vista como infração, insubordinação, devendo ser escondida pelo sujeito e alvo de punição caso descoberta. Para fins de discussão, assume-se que a transgressão é resposta à perversão dos modos de organização do trabalho. Para transgredir como forma de resistência saudável, o sujeito precisa se deslocar da posição narcisista, da onipotência, não ser escravo do desejo do outro e se apropriar do seu desejo, o que implica reconhecer a falta e o fracasso diante do real como condição do humano. É encontrar o sofrimento, suportá-lo e ressignificá-lo.

Resumindo, a transgressão é uma possibilidade de contínua reintegração de necessidades, ampliadora do espaço socialmente possível de realização do desejo. Por isso, razoável seria uma organização do trabalho pautada na gestão social, que permitisse gratificar o desejo sem consequências nefastas para a saúde mental dos trabalhadores e para a sociedade. Um lugar para a livre expressão da subjetividade, um espaço de normas e regras, mas não de restrições à liberdade, à alteridade e ao

sofrimento criativo, aquele que mobiliza o sujeito para ação, para resolução dos problemas do trabalho, e para tal, a transgressão é fundamental.

4.4.2. Inteligência Prática

O ato transgressor conforme discutido aqui é caracterizado pelo uso da inteligência prática, à qual o trabalhador lança mão quando do confronto com o fracasso. Ela não é dada de antemão – se faz produzir justamente no exercício do próprio trabalho. Segundo Dejours (2011b), são características dessa inteligência:

- É enraizada no corpo que, engajado na tarefa, permite ao trabalhador interpretar e buscar soluções frente a esses confrontos;
- Quando empregada, os resultados são mais importantes do que o caminho para chegar aos objetivos. Ainda que a condução do pensamento seja importante, a “astúcia” prevalece sobre o rigor do pensamento ou “inteligência conceitual”. Nessa astúcia reside a preocupação de economia com relação ao corpo e ao sofrimento;
- Está presente em todas as tarefas e atividades do trabalho;
- Tem poder criador e é avaliada nas novas formas que a astúcia e engenhosidade criam;
- É amplamente difundida entre os trabalhadores, desde que tenham pelo menos boa saúde.

Segundo o autor, é justamente essa última característica que confere à inteligência prática um caráter pulsional e faz com que os trabalhadores em bom estado de saúde demonstrem uma necessidade de exercer essa inteligência que foi estudada inicialmente pelos gregos sob o nome de métis. Trata-se de uma inteligência engajada nas atividades técnicas. Ela não se manifesta abertamente

pelo que ela é. Aparece sempre mais ou menos “nos vãos”, imersa numa prática que não se preocupa, em nenhum momento, em explicar sua natureza ou justificar seu procedimento. É uma forma de pensamento, um modo de conhecer, neste caso, o real do trabalho.

Segundo Detienne e Vernant (2008), a *métis* implica um conjunto complexo de atitudes mentais, comportamentos intelectuais que combinam faro, sagacidade, previsão, sutileza, fingimento, desembaraço, atenção vigilante, senso de oportunidade, dentre outros. Ela se aplica a realidades fugazes, móveis, desconcertantes e ambíguas, que não se prestam a uma medida precisa, cálculos ou raciocínio rigoroso. Assim, a *métis* é múltipla e diversa, rápida, móvel e mutante. Ela trata das realidades fluidas que nunca cessam de se modificar e que reúnem a cada momento aspectos contrários, forças opostas. Para dominar uma situação mutante e em contraste, ela precisa sem cessar adaptar-se à sucessão dos acontecimentos, dobrar-se ao imprevisto das circunstâncias.

Segundo Mendes (2007b), a inteligência prática é um recurso para transformar o sofrimento em prazer e que, para ser efetiva, precisa ser validada socialmente por meio do reconhecimento dos pares e da hierarquia. Para isso, é necessária a existência do espaço público da fala e do coletivo de trabalho.

4.4.3 Cooperação e o espaço público de discussão

É no espaço público de discussão que as regras de ofício são construídas, e o reconhecimento do esforço do trabalhador é dado – é o espaço no qual as opiniões podem ser formuladas e declaradas (Rossi, 2008).

Para que o coletivo de trabalho exista, é preciso existir cooperação, no sentido que Dejours (2011d) clarifica como “a vontade das pessoas de trabalharem

juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho” (p. 67). Essa cooperação não se prescreve, mas surge por meio da liberdade e da formação de uma vontade coletiva. Ela exige relação de confiança entre os sujeitos – algo que está além da ordem psicoafetiva e diz respeito à construção de acordos, normas, regras (Facas e cols., 2012).

Segundo Alderson (2004), o coletivo de trabalho se dá quando os sujeitos contribuem na formulação de regras de ofício, que irão determinar as maneiras adequadas de realizar o trabalho. Discutidas pelo próprio coletivo de trabalho, têm uma função de regulação, coesão e proteção contra qualquer ataque que vem do exterior do coletivo. Assim, fala-se de coletivo de trabalho quando, frente a uma obra comum a realizar, vários trabalhadores juntam-se e formam um grupo solidário com o objetivo de executá-la em conformidade com as regras (da profissão, de comportamento) acordadas. A autora ainda esclarece que o coletivo de trabalho é um sistema social que necessita compromisso, mobilização, colaboração, solidariedade, relações de confiança recíproca e lealdade dos seus membros, de modo a se formar, manter e renovar.

Em contrapartida à contribuição que traz à organização, o trabalhador espera uma retribuição de natureza simbólica. É por meio do reconhecimento, do olhar do outro, que se dá a construção da identidade no trabalho. O valor de retribuição simbólica dado pelo reconhecimento surge da produção do sentido dado à vivência do trabalho. A construção desse sentido, que vai ao encontro das expectativas do trabalhador em relação à sua realização profissional, pode transformar o sofrimento em prazer. O reconhecimento do sofrimento investido no

trabalho e a valorização do esforço, assim, se tornam essenciais para garantir sua resignificação. Se o reconhecimento está paralisado, o sofrimento não é transformado em prazer, e o sujeito não encontra mais sentido, podendo levar à patologia (Facas e cols, 2012; Alderson, 2004; Dejours, 2011d; Mendes, 2007a).

4.4.4. Reconhecimento

A mobilização subjetiva depende da dinâmica entre o que o trabalhador oferece como contribuição e a retribuição da organização do trabalho, que, quando não ocorre, leva o trabalhador a se desmobilizar. Essa retribuição, de natureza simbólica, é dada por meio do reconhecimento em duas diferentes dimensões: reconhecimento no sentido de constatação da contribuição do trabalhador à organização do trabalho; e reconhecimento no sentido por essa contribuição (Facas, 2011; Dejours, 2011d).

O reconhecimento passa por um julgamento do trabalho que é realizado e se dá em dois diferentes tipos: o julgamento de utilidade, proferido pela hierarquia, e o julgamento de estética/beleza, proferido por pares e colegas. Acerca do julgamento de beleza, duas vertentes devem distinguir-se. A primeira vertente refere-se à conformidade às regras do trabalho. Este julgamento confere pertença ao coletivo ou à comunidade de pertença. Contém sempre na sua enunciação um julgamento de beleza do trabalho efetuado. A segunda vertente consiste na apreciação da especificidade, a unicidade, a originalidade, ou mesmo, do estilo do trabalho. Este julgamento confere ao trabalhador o reconhecimento da sua identidade singular, ou seja, aquilo pelo qual ele não é precisamente idêntico à nenhum outro. Apesar de tratarem do trabalho realizado (fazer), esses julgamentos podem se inscrever na personalidade em termos de ganho da

identidade. A construção da identidade no trabalho apoia-se no necessário olhar do outro, o qual pode resultar de um coletivo de trabalho ou de uma comunidade de pertença. O reconhecimento é um elemento determinante da construção de identidade gerador de sentidos e prazer no trabalho. Assim, o reconhecimento pode ganhar sentido em relação às expectativas subjetivas e à realização do trabalhador (Facas, 2011; Alderson, 2004; Dejours, 2011d; Mendes, 2007a).

O valor de retribuição simbólica dado pelo reconhecimento surge da produção do sentido dado à vivência do trabalho. A construção desse sentido, que vai ao encontro das expectativas do trabalhador em relação à sua realização profissional, pode transformar o sofrimento em prazer. O reconhecimento do sofrimento investido no trabalho e a valorização do esforço, assim, se tornam essenciais, para garantir sua resignificação. Se o reconhecimento está paralisado, o sofrimento não é transformado em prazer e o sujeito não encontra mais sentido, podendo levar à patologia (Facas, 2011; Dejours, 2011d; Mendes, 2007a).

Em suma, a teoria apresenta como requisitos para a saúde do sujeito no trabalho duas condições: primeiro, que o sujeito tenha minimamente possibilidade de fazer o trabalho. Que ele não seja engessado em procedimentos, normas e regras que não dão conta da realidade. Como já discutido, as normas nunca dão conta dos imprevistos que podem acontecer - quem planeja as normas e as demandas para os trabalhadores não tem como antever todos os incidentes que podem ocorrer durante a execução das tarefas. Isso resulta no seguinte cenário: existe o trabalhador, as normas e regras que ele tem que seguir e o real. E como ele lida com isso? Como o trabalhador cumpre com o quê é demandado tendo uma

norma que é insuficiente? Isso demanda um engajamento subjetivo na busca por soluções para essa discrepância inerente ao trabalho.

A segunda condição é o reconhecimento. Historicamente, o reconhecimento foi atrelado à produtividade e ao desempenho. Nesse modelo, é desconsiderado todo o engajamento e esforço que o trabalhador faz para executar seu trabalho. Nesse sentido, o reconhecimento pensado pela psicodinâmica do trabalho e que é central para a saúde do trabalhador é o reconhecimento do **fazer**. Para que esse reconhecimento aconteça, é preciso que o trabalhador possa desvelar seu saber fazer, suas estratégias para lidar com as intempéries do trabalho. Para tal, o espaço de deliberação e construção de regras de ofício é fundamental.

É preciso uma conscientização por parte dos gestores e de quem planeja o trabalho de que existe uma parte do trabalho que é impossível de ser prevista e que somente quem executa a tarefa é quem tem repertório suficiente para lidar com essa imprevisibilidade. Historicamente, desde o advento do capitalismo, há uma separação entre o planejamento e a execução - quem pensa as tarefas não é quem as executa. O ideal seria que quem planejasse as tarefas fossem os próprios executores. Mas, caso isso não aconteça, é fundamental que as organizações favoreçam essa possibilidade de ajuste por parte dos trabalhadores.

Além disso, é preciso haver uma mudança no paradigma no modos de avaliação do trabalho. Os modelos de avaliação mais tradicionais são individuais - desconsiderando assim a dimensão coletiva do trabalho - e focadas no desempenho - ou seja, no **resultado** e não no **fazer**, afastando-se assim do reconhecimento preconizado pela teoria psicodinâmica do trabalho.

Por ser uma teoria que se propõe estudar as relações entre organização do

trabalho e o sujeito, a Psicodinâmica do Trabalho nos permite investigar os impactos dos modelos de gestão atuais na saúde mental e identidade dos trabalhadores. Considerando que o sofrimento se origina no conflito entre o desejo do trabalhador e a organização do trabalho, a abordagem se mostra de grande valor na investigação dos modos como os sujeitos buscam garantir sua saúde nos contextos de trabalho diversos.

CAPÍTULO 5

Modelo de Investigação e Procedimentos de Pesquisa

O presente capítulo tem por objetivo apresentar o modelo teórico de investigação dos Riscos Psicossociais no Trabalho, as versões originais das escalas que serão trabalhadas para o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) e os procedimentos de pesquisa.

5.1. Modelo Teórico de Investigação

Tendo sido apresentados os conceitos e dimensões que sustentam o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho, resume-se a seguir o modelo teórico de investigação (figura 01).

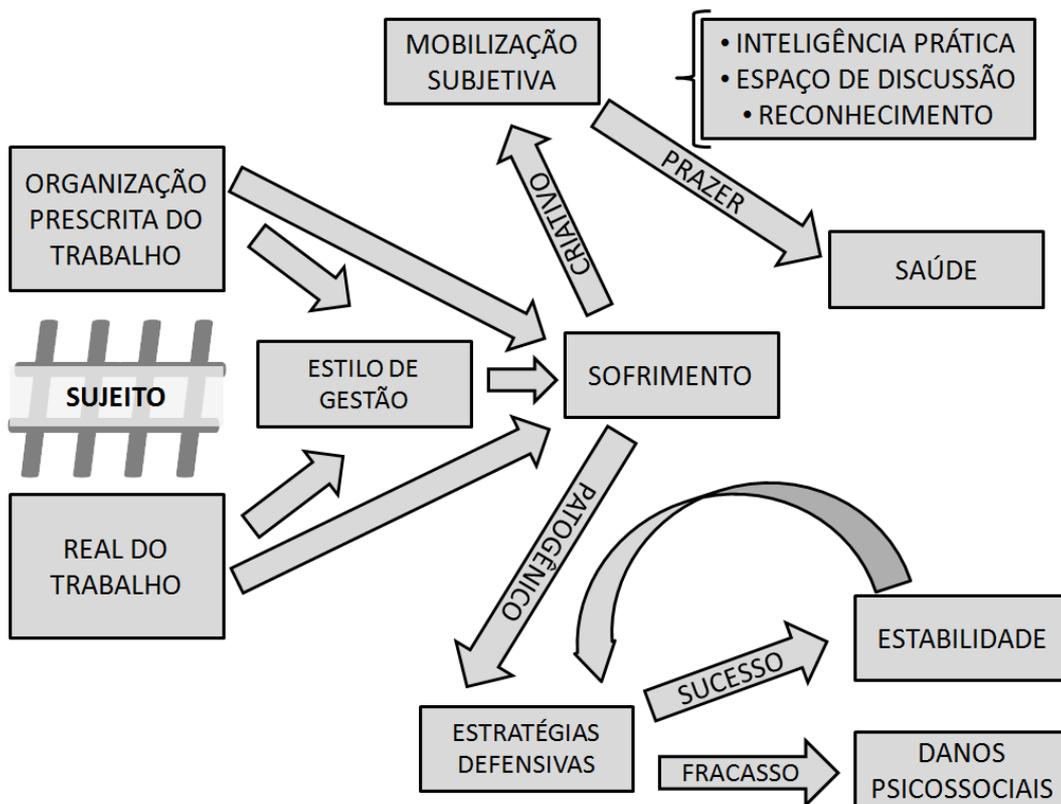


Figura 01. Proposta Gráfica do Modelo Teórico de Gestão dos Riscos Psicossociais.

A figura tenta representar a dinâmica do trabalho. Reconhece-se que se trata de um modelo gráfico simplificado, visto que os processos envolvidos nessa dinâmica são complexos. A intenção, contudo, é facilitar a apreensão dos conceitos chave.

À esquerda da figura temos as dimensões da organização prescrita do trabalho (planejamento, objetivos das tarefas, estabelecimento de regras, normas, procedimentos técnicos, estilos de gestão, pressões e regulamentos do modo operatório) e o real do trabalho (submetido a eventos inesperados, panes, imprevistos, problemas). Conforme apresentado anteriormente, há uma distância inevitável (representada graficamente pelo símbolo ###) entre essas duas dimensões. Cabe ao trabalhador lidar com a insuficiência inevitável das prescrições, de modo a atender, via ato de trabalhar³, aquilo que lhe é demandado. É importante ressaltar o impacto dos aspectos dinâmicos da organização do trabalho e que permeiam todas as dimensões representadas na figura 1. Esses aspectos são fundamentais para o trabalhar, no sentido que mobilizam o trabalhador para a ação. Por isso, é fundamental que o modelo de investigação contemple a caracterização da organização do trabalho e do modelo de gestão para além das condições técnico-materiais. Essa investigação deve se dar por meio da análise da percepção dos trabalhadores acerca do seu trabalho, do estilo de gestão, das vivências decorrentes dessa relação sujeito - organização do trabalho e das possibilidades de estratégias para lidar com elas.

A partir da estruturação das prescrições, de seus aspectos dinâmicos e das interações socioprofissionais, a organização do trabalho irá influenciar diretamente

³ Retomando o conceito: "o que o sujeito deve acrescentar ao que foi prescrito para poder alcançar os objetivos que lhe foram atribuídos. Ou ainda: o que ele deve acrescentar por decisão própria para enfrentar o que não funciona quando ele se limita escrupulosamente à execução das prescrições (Dejours, 2008, p. 39).

o estilo de gestão adotado na organização. Retomando o capítulo 2, ressalta-se que a organização é simbolicamente um objeto de investimento pulsional que tem por objetivo trazer satisfação das necessidades individuais. Quando na organização há gratificação ou frustração em excesso de tais necessidades, seus membros podem regredir a uma fase do desenvolvimento infantil na qual se sentiram mais gratificados ou frustrados. Repete-se, então, no espaço de trabalho a relação com o objeto e apresentam-se comportamentos associados à fase a qual regrediu - sendo que esses padrões de comportamento tendem a se repetir para a maioria dos trabalhadores (Paz, Mendes e Gabriel, 2001; Gabriel, 1999).

Essas dimensões - organização do trabalho e estilo de gestão - são preditoras das vivências de sofrimento no trabalho e de suas possibilidades de destino. O sofrimento terá um destino patogênico quando o trabalhador não tem liberdade para utilizar a sua criatividade no trabalhar e/ou quando não é reconhecido pelo seu esforço em prol da organização do trabalho. Assim, resta a esse trabalhador lançar mão de estratégias defensivas, com o objetivo de minimizar ou negar a percepção do sofrimento. Apesar de, quando bem sucedidas, garantirem uma estabilidade/normalidade no contexto de trabalho, essas estratégias não agem diretamente sobre a causa do sofrimento. Essa estabilidade é constantemente ameaçada, visto que a utilização exacerbada das estratégias defensivas pode tanto culminar em seu esgotamento quanto evoluir para comportamentos patológicos, quando a negação do sofrimento manifesta-se em comportamentos gerador de mais sofrimento e o trabalhador entra em um processo de anestesia frente à realidade. Envolve-se, então, em situações que podem trazer graves danos a sua subjetividade, saúde e relações sociais e abrindo caminho para o adoecimento.

Por outro lado, quando a organização do trabalho oferece condições favoráveis às dimensões da mobilização subjetiva - inteligência prática, espaço de discussão e reconhecimento - o destino do sofrimento será criativo. Isso porque o trabalhador terá a possibilidade de:

- 1) Lançar mão de seu *saber-fazer* e sua criatividade para agir sobre o real;
- 2) Formular coletivamente regras de ofício em um espaço público de discussão, podendo dar visibilidade, a partir da cooperação, à sua inteligência prática;
- 3) Ser reconhecido pela utilidade e qualidade de seu trabalho.

A mobilização subjetiva possibilita a dinâmica contribuição - retribuição. É uma ação sobre o real que fortalece tanto a organização do trabalho quanto o sujeito. Trata-se de um caminho que fortalece o sentido do trabalho ao reforçar sua centralidade do ponto de vista tanto da identidade quanto da inserção social do sujeito. Neste sentido, a saúde no trabalho passa por essas dimensões.

Retoma-se aqui a tese proposta: a intersubjetividade pode ser contemplada, ainda que não de maneira direta, em instrumentos de avaliação por meio de categorias empíricas, fundamentadas teoricamente em abordagens críticas e clínicas como a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicanálise e que podem ser usadas de modo integrado como pesquisa e intervenção na relação *sujeito - trabalho - saúde*. Para tal, realizou-se uma pesquisa de instrumentos baseados em tais abordagens e que contemplassem, ainda que de maneira indireta, a dinâmica intersubjetiva da relação acima descrita. Deste, serão apresentadas a seguir as escalas que serão utilizadas na composição do PROART.

5.2. Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) teve sua primeira versão validada por Ferreira e Mendes (2003), tendo novas validações por Mendes e

cols. (2005) e Ferreira e Mendes (2008). Sua base teórica é o diálogo entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho, que compreende o contexto de trabalho a partir do conceito do Contexto de Produção de Bens e Serviço, expressando a organização material, organizacional e social do trabalho. Essa organização do trabalho é o "cenário" onde se opera o trabalhar, bem como as estratégias individuais e coletivas de mediação do sofrimento, utilizadas pelos trabalhadores na interação com o real do trabalho (Ferreira e Mendes, 2003).

O contexto de trabalho pode ser pensado a partir de três dimensões que, embora múltiplas e diversificadas, se articulam: a **organização do trabalho; as condições de trabalho; e as relações socioprofissionais.**

A dimensão da **organização do trabalho** expressa os elementos prescritos que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no contexto de produção e que balizam o seu funcionamento, como a divisão do trabalho, as regras formais, o tempo, o ritmo, o controle e as características das tarefas. A dimensão das **condições de trabalho** é constituída pelos elementos estruturais que expressam as condições objetivas de trabalho, a infra-estrutura e as práticas administrativas, tais como ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais. Por fim, a dimensão das **relações socioprofissionais** versa sobre os elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais de trabalho, como as interações hierárquicas, coletivas intra e inter-grupos e externas (Mendes e Ferreira, 2007; Ferreira e Mendes, 2003).

Tais dimensões são preditoras das vivências de prazer-sofrimento, das estratégias de mediação individuais e coletivas e, em última análise, dos danos relacionados ao trabalho. Segundo Ferreira e Mendes (2003),

No conjunto, elas forjam a cultura organizacional e tecem a complexidade do contexto de produção em função, sobretudo, da variabilidade, diversidade, dinâmica e imprevisibilidade de seus elementos. Tais dimensões têm uma importância diferenciada no contexto de produção, ou seja, o peso dado a cada dimensão não é linear para a compreensão das estratégias de mediação individual e coletiva dos trabalhadores (p.43).

A partir da noção do Contexto de Produção de Bens e Serviços/Contexto de Trabalho e de suas dimensões constitutivas, apresenta-se a seguir a estrutura fatorial da EACT, cujo objetivo é avaliar as características das condições e da organização do trabalho e das relações socioprofissionais. Ferreira e Mendes (2008) esclarecem que a validação psicométrica da EACT foi realizada por meio da técnica da análise fatorial, utilizando-se do método PAF de análise (rotação *oblímin*), com análise de correlação entre os fatores. Os resultados indicam *eigenvalues* de 1,5, variância total de 38,46%, KMO de 0,93 e correlações acima de 0,25. A validação foi realizada com 5435 trabalhadores de empresas públicas federais do DF.

Os fatores que compõem a escala estão alinhados às dimensões apresentadas anteriormente: condições de trabalho, relações socioprofissionais e organização do trabalho.

O fator **Condições de Trabalho** expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho. Seus itens e índice de confiabilidade são apresentados no quadro a seguir:

Tabela 2. Itens do fator Condições de Trabalho.

Condições de Trabalho ($\alpha = 0,89$)
As condições de trabalho são precárias;
O ambiente físico é desconfortável;
Existe muito barulho no ambiente de trabalho;
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado;

Tabela 2. Itens do fator Condições de Trabalho (continuação).

Condições de Trabalho ($\alpha = 0,89$)
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas;
O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas;
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários;
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado;
As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas;
O material de consumo é insuficiente.

Fonte: Ferreira e Mendes (2007, p. 117).

O fator **Relações Socioprofissionais** é definido como os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional. Seus itens e índice de confiabilidade são apresentados na tabela a seguir:

Tabela 03. Itens do fator Relações Socioprofissionais

Relações Socioprofissionais ($\alpha = 0,87$)
As tarefas não estão claramente definidas;
A autonomia é inexistente;
A distribuição das tarefas é injusta;
Os funcionários são excluídos das decisões;
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados;
Existem disputas profissionais no local de trabalho;
Falta integração no ambiente de trabalho;
A comunicação entre funcionários é insatisfatória;
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional;
As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso;

Fonte: Ferreira e Mendes (2007, p. 117, 118).

O fator **Organização do Trabalho** é definido como a divisão e conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho. Seus itens e índice de confiabilidade são apresentados na tabela a seguir:

Tabela 04. Itens do fator Organização do Trabalho

Organização do Trabalho ($\alpha = 0,72$)
O ritmo de trabalho é excessivo;
As tarefas são cumpridas sob pressão de prazos;

Tabela 04. Itens do fator Organização do Trabalho (continuação).

Organização do Trabalho ($\alpha = 0,72$)
Existe forte cobrança por resultados;
O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas;
Os resultados esperados estão fora da realidade;
Existe divisão entre quem planeja e quem executa;
As tarefas são repetitivas;
As normas para execução das tarefas são rígidas;
Existe fiscalização do desempenho;
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho;
As tarefas executadas sofrem descontinuidade.

Fonte: Ferreira e Mendes (2007, p. 115).

Ferreira e Mendes (2008) esclarecem que a EACT é uma escala de cinco pontos (1 a 5) e sua análise deve ser feita por fator, considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio. Tem-se, então, os seguintes níveis de análise:

- **Abaixo de 2,30:** Avaliação mais positiva – satisfatório;
- **Entre 2,30 e 3,69:** Avaliação mais moderada – crítico;
- **Acima de 3,69:** Avaliação mais negativa – grave;

Satisfatório significa um resultado positivo, produtor de prazer no trabalho organizacional, aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional. Crítico é um resultado mediano. Indicador de “situação-limite” sinaliza estado de alerta, requerendo providências a curto e médio prazo. E precário é um resultado negativo e produtor de sofrimento, requerendo providências imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.

O tratamento estatístico levará em consideração análises em níveis descritivo e inferencial. Do ponto de vista do primeiro, os resultados oferecem uma primeira base de interpretação. Por meio das distribuições de frequências, percentuais, médias e desvio-padrão por fatores e itens, podem-se detectar

tendências e polarizações inter e intra fatores. Já as análises inferenciais buscarão examinar o impacto do perfil dos respondentes sobre cada um dos fatores e verificar quais fatores influenciam em maior e menor grau, bem como a relação de impacto entre os diferentes fatores (Ferreira e Mendes, 2008).

5.3. Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional

A Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional (EEFO) proposta por Paz e Mendes (2008) tem por objetivo avaliar e medir estilos de funcionamento organizacional - formas de agir, pensar e sentir compartilhadas - em uma perspectiva cultural, no nível macrossistêmico, considerando a cultura como fonte e produto de processos de subjetivação.

Paz, Mendes e Gabriel (2001) e Paz e Mendes (2008) estudam os estilos de caráter como padrões de comportamento organizacional compartilhados, partindo de uma análise microorganizacional para uma visão macrossistêmica. Para tal, foram elaborados cinco tipos de estilos de funcionamento organizacional, resumidos no quadro a seguir:

Tabela 05. Estilos de Funcionamento Organizacional

Estilo	Caraterísticas
Individualista	Apresenta modos de sentir, pensar e agir que refletem uma fusão indivíduo-organização. Os componentes dessa cultura estabelecem relações socioprofissionais focadas no próprio ego. A predominância desse estilo implica em comportamentos voltados para a preocupação com o próprio bem-estar. Pode levar a comportamentos mais infantis do ponto de vista do desenvolvimento. Ainda assim, as organizações jogam com essas características primárias buscando a criação de vínculos afetivos dos trabalhadores com a organização.

Tabela 05. Estilos de Funcionamento Organizacional (continuação).

Estilo	Caraterísticas
Burocrático	Baseia-se no controle de normas e regras. Os indivíduos têm seus comportamentos caracterizados pelo envolvimento parcial com a organização, por meio da qual buscam segurança. São culturas que se caracterizam por determinar normas e manter a ordem e possibilitam a implantação de métodos e caminhos que geram eficácia, mas, às vezes, pouco racionais e desumanos.
Afiliativo	A organização é vista como um grupo perfeito, refletindo orgulho, confiança e auto-estima organizacional. A imagem da organização é uma divindade para a qual os membros fazem oferta como se tivesse uma missão secreta a ser cumprida. Os membros apresentam comportamentos de lealdade, dependência e corporação. São estimulados os sacrifícios pessoais e os membros agem pelos interesses organizacionais, mesmo que recebam pouco retorno. Esse estilo de funcionamento espera que trabalhadores sejam comprometidos, "vestindo a camisa da organização". Apesar de associado à fase fálica, ainda não apresenta características de um desenvolvimento amadurecido à medida que o objeto de satisfação da pulsão é idealizado.
Empreendedor	Estilo voltado para empreendimentos, sem descanso dos membros que estão sempre buscando novos desafios e o apogeu. Caracteriza a fase fálica dos seus membros, vivenciada na sua totalidade. Seus comportamentos são voltados para a necessidade de serem admirados pelo que fazem e serem ativos e dominadores nessa busca. A cultura prioriza a busca de promoção, reforça a necessidade de existência de níveis hierárquicos e valoriza o reconhecimento pelo prestígio.
Cívico	Voltado para as relações de reciprocidade, estando associado ao final da fase fálica dos seus membros, à superação do Édipo e às escolhas de objeto e alvo pulsional socialmente aceitos. Investe na admiração dos seus membros em função do que fazem, que valoriza a responsabilidade profissional e o cumprimento das regras. A organização não é idealizada, pode ser falível e as regras estão sujeitas a críticas e modificações. Trata-se de uma cultura que sabe conviver com os limites do eu-outro, respeita os direitos e exige os deveres dos seus componentes, da forma que os membros podem vivenciar a organização como um lugar no qual é possível estabelecer relações de confiança.

Fonte: Paz e Mendes (2008, p. 165-186).

A partir do modelo teórico e dos estilos de caráter e funcionamento organizacional acima descritos, Paz e Mendes (2008) elaboraram a Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional. Para tal, validou-se uma escala de cinco pontos, variando entre "0 = nunca aplicável nesta organização" e "4 = totalmente aplicável". A validação indicou índice de fatorabilidade da matriz de 0,92, quatro fatores com autovalores superiores a 1,2, carga fatorial dos itens maior que 0,30 e índices de precisão entre 0,79 e 0,83. Resultaram-se quatro fatores, apresentados a seguir.

O **estilo de funcionamento empreendedor** juntou itens do estilo de funcionamento empreendedor e do estilo de funcionamento cívico, em função da proximidade com o contexto organizacional atual. Define-se como "o modo de pensar, sentir e agir centrado na realização profissional e na produtividade articuladas às trocas profissionais e à cidadania" (Paz e Mendes, 2008, p. 170). A tabela 6 apresenta os itens que formam o fator:

Tabela 06. Itens do fator Estilo de Funcionamento Empreendedor

Estilo de Funcionamento Empreendedor ($\alpha = 0,80$)
Aqui há o reconhecimento de que a organização é importante para o sucesso profissional das pessoas
Esta organização busca sempre novos desafios
Esta organização favorece o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.
As relações de reciprocidade entre as pessoas e a organização são muito valorizadas
Nesta organização a competência é super valorizada
Aqui as oportunidades de ascensão são semelhantes para todas as pessoas
O bem-estar das pessoas é um valor desta organização
Esta organização gosta de inovação.

Fonte: Paz e Mendes (2008, p. 171).

O segundo fator, **Estilo de Funcionamento Coletivista**, corresponde ao padrão afiliativo e é definido como "o modo de pensar, sentir e agir centrado na

união, coesão e identificação com o grupo de trabalho e a organização" (Paz e Mendes, 2008, p. 170). tabela 7 apresenta os itens que formam o fator:

Tabela 07. Itens do fator Estilo de Funcionamento Coletivista

Estilo de Funcionamento Coletivista ($\alpha = 0,83$)
Esta organização é intolerante com o individualismo
Aqui as pessoas têm compromisso e lealdade com a organização, mesmo que recebam pouco retorno
Nesta organização o mérito é de todos
Esta organização valoriza o trabalho coletivo
O lema desta organização é "um por todos, todos por um"
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo
Aqui se o grupo decidiu, tá decidido.

Fonte: Paz e Mendes (2008, p. 171).

O terceiro fator, **Estilo de Funcionamento Individualista**, que é definido como "o modo de pensar, sentir e agir centrado na necessidade de receber atenção e atender, de forma enfática, os interesses pessoais" (Paz e Mendes, 2008, p. 170).

A tabela 08 apresenta os itens que formam o fator.

Tabela 08. Itens do fator Estilo de Funcionamento Individualista

Estilo de Funcionamento Individualista ($\alpha = 0,79$)
Os chefes daqui são os deuses a quem se deve idolatrar
Nesta organização as pessoas se consideram o centro do mundo
O lema desta organização é "cada macaco no seu galho"
As pessoas desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção
Aqui as pessoas preferem trabalhar individualmente
Manter relacionamentos com os chefes é um dos prazeres das pessoas desta organização
As pessoas desta organização se consideram insubstituíveis

Fonte: Paz e Mendes (2008, p. 171).

O último fator é o **Estilo de Funcionamento Burocrático**, que se define como "formas de pensar, sentir e agir centradas no controle, no funcionamento de regras,

normas, ordem e hierarquia" (Paz e Mendes, 2008, p. 170. A tabela 09 apresenta os itens que formam o fator.

Tabela 09. Itens do fator Estilo de Funcionamento Burocrático

Estilo de Funcionamento Burocrático ($\alpha = 0,82$)
Nesta organização, o lema é "a repetição leva à perfeição"
Sem regras não há vida nesta organização
A hierarquia é acentuada nesta organização
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização
O sistema de controle prevalece nesta organização
Esta organização dá pouca atenção aos problemas pessoais de seus membros
Aqui as mudanças desorganizam o ambiente de trabalho
Nesta organização as ações são rigorosamente planejadas

Fonte: Paz e Mendes (2008, p. 172).

Segundo Paz e Mendes (2008), todos os estilos podem estar presentes em uma mesma organização, face ao pressuposto de que existem subculturas e contraculturas nas organizações. Ainda assim, deve se esperar a predominância de um dos estilos, que significa que a organização, simbolicamente, resgata comportamentos relacionados à determinada fase do desenvolvimento infantil na maioria dos seus membros.

A escala deve ser respondida individualmente, com um tempo de resposta aproximado de 15 minutos. Por ser uma escala de 5 pontos, variando de 0 a 4, o ponto médio é 2,0. Médias próximas a esse ponto médio indicam uma presença moderada de determinado estilo, enquanto médias acima de 2,5 indicam predominância do estilo e abaixo de 1,5, estilo pouco característico na organização. Para a interpretação dos resultados, devem ser consideradas as descrições dos estilos apresentadas anteriormente (Paz e Mendes, 2008).

5.4. Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS)

A base para o IRIS está na escala de avaliação dos indicadores de prazer-sofrimento no trabalho, validada em sua primeira versão por Mendes (1999), tendo novas validações por Ferreira e Mendes (2003), Pereira (2003), Mendes e cols. (2005), Mendes e Ferreira (2007) e, já com o nome de Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho, por Mendes e Araújo (2012). O inventário tem base teórica na psicodinâmica do trabalho, a partir dos estudos de Dejours (1992, 1999, 2008) que categoriza temas relativos ao sofrimento psíquico no trabalho, recorrentes na fala dos trabalhadores por ele pesquisados. Estes temas referem-se aos sentimentos de inutilidade, indignidade, desqualificação e vivência depressiva, o que por si só sustenta a construção de um instrumento de medida do sofrimento psíquico no trabalho (Mendes e Araújo, 2012).

A partir do pressuposto teórico da Psicodinâmica do Trabalho de que o prazer e o sofrimento não estejam desvinculados, a Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST) validada por Mendes (1999) foi adaptada por Mendes e Araújo (2012) de modo que seu foco fosse a vivência de sofrimento patogênico. O inventário é formado por itens positivos e negativos, de modo que o sofrimento patogênico é identificado na presença de vivências negativas e ausência de vivências positivas. Para Mendes e Araújo (2012),

Esta dialética se aproxima da proposta teórica, indicando que o positivo não é ausência do negativo, mas são vivências concomitantes, e sobretudo, mediadas pelas defesas, por isso a perspectiva do inventário diagnosticar riscos, tendências e o destino do sofrimento, e não as vivências de prazer e sofrimento em si (p. 135).

Mendes (1999) esclarece que a elaboração inicial dos itens foi resultado da operacionalização das quatro categorias teóricas propostas por Dejours (1992) a partir de análise de entrevistas coletivas com profissionais de diversas categorias, sendo formando uma amostra de 31 sujeitos. A partir desta análise, teve-se uma escala de 5 pontos com 61 itens, elaborados de forma positiva e negativa, distribuídos em cada uma das categorias teóricas, a saber: sentimento de indignidade, imagem de inutilidade, imagem de desqualificação e vivência depressiva.

Para a constituição do IRIS, considerando os objetivos conceituais do Inventário - focar no sofrimento patogênico e não nas vivências de prazer-sofrimento - foram agregados seis itens à validação de Mendes (1999), bem como feitos alguns ajustes na construção dos itens. Por esta razão, nova análise fatorial foi realizada com uma amostra de 242 sujeitos, 123 professores e 119 bancários, com média de 38 anos, 68% do sexo feminino e 32% do sexo masculino, todos com nível superior e mais de 05 anos de tempo de serviço. Os resultados não apresentam diferenças em relação a validação anterior. Deste modo, o Inventário ficou com 45 itens, organizados numa escala de cinco pontos, variando de sempre para nunca, três fatores com cargas superiores a 0,35, e índice de confiabilidade de 0,89, 0,81 e 0,83 para cada um dos três fatores (Mendes e Araújo, 2012).

Os três fatores foram nomeados *Utilidade, Indignidade e Reconhecimento*, fundamentados na definição original de inutilidade, indignidade e desqualificação e nos fatores encontrados na primeira validação. Entretanto, como o primeiro e último fator são formados por itens predominantemente positivos, atendendo o

pressuposto da dialética, recebem uma nomeação positiva diferente da original (Mendes e Araújo, 2012).

O fator **Utilidade** é entendido como o sentimento de valorização, de fazer um trabalho que tenha sentido para si mesmo, seja importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade. Os itens do fator, suas cargas fatoriais e o índice de confiabilidade para Utilidade, estão apresentados no quadro a seguir.

Tabela 10. Itens e Cargas Fatoriais para Utilidade

Utilidade ($\alpha = 0,89$)	Cargas Fatoriais
Meu trabalho é importante para a organização	0,62
Meu trabalho tem finalidade	0,62
Sinto-me útil no meu trabalho	0,57
Minhas tarefas são significativas para mim	0,51
Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral	0,51
Sinto-me produtivo no meu trabalho	0,50
Identifico-me com minhas tarefas	0,49
Tenho disposição para realizar minhas tarefas	0,48
Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade	0,44
Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos	0,42
Sinto orgulho do trabalho que realizo	0,41
Minhas tarefas são banais	- 0,41
Consigo adaptar meu trabalho as minhas expectativas	0,41
Utilizo minha criatividade no desempenho das minhas tarefas	0,40
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	0,39

Fonte: Mendes e Araújo (2012, p. 138).

O fator **Indignidade** é definido como sentir-se injustiçado, desanimado, insatisfeito e desgastado com seu trabalho. Os itens do fator, suas cargas fatoriais e o índice de confiabilidade estão apresentados na tabela a seguir.

Tabela 11. Itens e Cargas Fatoriais para Indignidade

Indignidade ($\alpha = 0,81$)	Cargas Fatoriais
Meu trabalho é cansativo	0,59
Meu trabalho é desgastante	0,57
Tenho frustrações com meu trabalho	0,55

Tabela 11. Itens e Cargas Fatoriais para Indignidade (continuação).

Indignidade ($\alpha = 0,81$)	Cargas Fatoriais
Minhas tarefas são desagradáveis	0,54
Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	0,53
Sinto desânimo no meu trabalho	0,50
Fico revoltado quando tenho que submeter meu trabalho a decisões políticas	0,48
Meu trabalho me causa sofrimento	0,47
A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	0,39
Revolta-me a submissão do meu chefe à ordens superiores	0,38
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado	0,37
Sinto insatisfação no meu trabalho	0,36
Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	0,35
As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados	0,30
Tenho receio de ser punido ao cometer erros	0,30
É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe	0,30
O número de pessoas é insuficiente para execução das atividades da minha unidade	0,30

Fonte: Mendes e Araújo (2012, p. 138).

O fator **Reconhecimento** diz respeito a sentir-se qualificado, aceito e admirado pelos colegas e chefias e livre para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho. Os itens do fator, suas cargas fatoriais e o índice de confiabilidade estão apresentados na tabela a seguir.

Tabela 12. Itens e Cargas Fatoriais para Reconhecimento

Utilidade ($\alpha = 0,83$)	Cargas Fatoriais
Sinto o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizo	0,64
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	0,61
Sinto meus colegas solidários comigo	0,55
Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero	0,54
No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas	0,50
Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo	0,48

Tabela 12. Itens e Cargas Fatoriais para Reconhecimento (continuação).

Utilidade ($\alpha = 0,83$)	Cargas Fatoriais
Gosto de conviver com meus colegas de trabalho	0,45
No meu trabalho posso ser eu mesmo	0,42
O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros	0,36
No trabalho uso meu estilo pessoal	0,35
Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas	0,35
Há possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade	0,30
Existe confiança na relação entre chefia e subordinado	0,30

Fonte: Mendes e Araújo (2012, p. 138).

Em relação à análise dos resultados, a avaliação deve ser feita com base no cálculo do ponto médio da escala e permite classificar os riscos em críticos, moderados e ausentes. A escala é de 5 pontos, onde 5 é sempre, 4 frequentemente, 3 às vezes, 2 raramente e 1 nunca. O ponto médio desta escala é 3.

Deste modo, levando em consideração o desvio-padrão da escala, tem-se os seguintes intervalos de avaliação:

Tabela 13. Intervalos de Avaliação para o IRIS

	Menor que 2,50	Entre 2,50 e 3,50	Maior que 3,50
Utilidade e Reconhecimento	Riscos Críticos	Riscos Moderados	Riscos Ausentes
Indignidade	Riscos Ausentes	Riscos Moderados	Riscos Críticos

Esta avaliação deve ser feita separadamente por fator e depois analisada de modo global. Deste modo, a avaliação geral de riscos de sofrimento patogênico deve ser assim realizada: riscos críticos, quando dos três fatores, dois apresentarem riscos críticos ou quando um apresentar-se como crítico e os demais moderados; riscos moderados quando os três fatores apresentar-se como moderado ou dois moderados e um ausente ou um crítico e dois ausentes; e riscos ausentes, quando os três fatores apresentar-se como ausentes ou pelos menos dois ausentes e um moderado (Mendes e Araújo, 2012).

Segundo Mendes e Araújo (2012), cabe ressaltar a importância do IRIS ser utilizado de modo articulado aos referenciais teóricos da psicodinâmica do trabalho:

Isso significa que se presta, de modo geral, para pesquisas em saúde mental, e mais especificamente, como uma das etapas para construção e análise da demanda antes da realização da clínica psicodinâmica do trabalho. Também pode funcionar como um elo no diálogo com a Ergonomia, Psicologia do Trabalho e das Organizações, Administração entre outras abordagens interessadas em diagnosticar, avaliar e intervir nas situações de trabalho (p. 140).

Para Mendes e Araújo (2012), o inventário tem a função primordial de subsidiar a análise da demanda para realização da clínica da cooperação, podendo também ser uma ferramenta útil para fundamentar e fomentar as ações de prevenção e promoção de saúde do trabalhador. Deste modo, articula-se o instrumento com a proposta metodológica da psicodinâmica do trabalho de Dejours (1992). Neste caso, instrumentos objetivos podem servir como alternativa para estudos comparativos entre fenômenos do comportamento nas organizações e fornecer parâmetros epidemiológicos que subsidiem o diagnóstico e intervenção nas situações de trabalho restritivas a mobilização subjetiva, ao prazer e a ressignificação do sofrimento.

5.5. Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

A Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) tem como ponto de partida a Escala de Indicadores de DORT e Depressão (EIDD), validada por Ferreira e Mendes (2003) e que buscava avaliar os indícios de adoecimento no trabalho. Sua estrutura era unifatorial e o fator, Indicadores de DORT e Depressão, é descrito pelos autores como referente:

[...] às dores nos membros superiores, inferiores e nas costas, formigamento nos membros superior e sensações de desconforto postural, bem como vivências de tristeza, de sentimento duradouro de desamparo, perda da autoconfiança, dificuldades para tomar decisões na vida pessoal, insônia, sonhar com o trabalho vida pessoal prejudicada e excesso de bebida alcoólica, em decorrência de experiências negativas com o trabalho (p. 80).

A partir dessa proposta, Mendes e cols. (2005) elaboraram a Escala de Sintomas Relacionados ao Trabalho composta por 32 itens. Essa escala sofreu nova validação, por Mendes e Ferreira (2007), resultando na Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), composta por 29 itens. É composta por três fatores - danos físicos, danos psicológicos e danos sociais, com eigenvalues de 1,5, variância total de 50,09%, KMO de 0,95 e correlações acima de 0,30.

Os danos relacionados ao trabalho são disfunções **físicas**, **psicológicas** e **sociais** essencialmente provocadas pelo **confronto** com determinados contextos de trabalho. O primeiro fator é **danos psicológicos**, definidos como sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral. Tem índice de confiabilidade de 0,93 e está composto pelos itens:

Tabela 14. Itens do Fator Danos Psicológicos

Danos Psicológicos
Amargura;
Sensação de vazio;
Sentimento de desamparo;
Mau-Humor;
Vontade de desistir de tudo;
Tristeza;
Irritação com tudo;
Sensação de abandono;
Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas;
Solidão.

Fonte: Mendes e Ferreira (2007, p. 124).

O segundo fator é **danos sociais**, definidos como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Tem índice de confiabilidade de 0,89 e está composto pelos itens:

Tabela 15. Itens do Fator Danos Sociais

Danos Sociais
Insensibilidade em relação aos colegas;
Dificuldades nas relações fora do trabalho;
Vontade de ficar sozinho;
Conflitos nas relações familiares;
Agressividade com os outros;
Dificuldade com os amigos;
Impaciência com as pessoas em geral.

Fonte: Mendes e Ferreira (2007, p. 124).

O terceiro fator é **danos físicos**, que diz respeito a dores no corpo e distúrbios biológicos, tem índice de confiabilidade de 0,88 e define-se pelos os seguintes itens:

Tabela 16. Itens Danos Físicos

Danos Físicos
Dores no corpo;
Dores nos braços;
Dor de cabeça;
Distúrbios respiratórios;
Distúrbios digestivos;
Dores nas costas;
Distúrbios auditivos;
Alterações do apetite;
Distúrbios na visão;
Alterações do sono;
Dores nas pernas;
Distúrbios circulatórios.

Fonte: Mendes e Ferreira (2007, p. 124).

A escala é de 7 pontos, e objetiva avaliar nos últimos três meses os danos provocados pelo trabalho. Assim, 0= nenhuma vez, 1=uma vez, 3=três vezes, 4=quatro vezes, 5=cinco vezes, 6=seis ou mais vezes.

A análise dessa escala deve ser realizada do modo diferente das demais. Os itens propostos retratam situações muito graves relacionadas à saúde: a sua aparição e repetição num nível moderado já significa adoecimento. Por essa razão, o ponto médio dessa escala, embora matematicamente seja 3,0, é desdobrado em dois intervalos com variação de um desvio padrão. Assim, os resultados devem ser classificados em quatro níveis:

- Acima de 4,1 = Avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais;
- Entre 3,1 e 4,0 = Avaliação moderada para freqüente, grave;
- Entre 2,0 e 3,0 = Avaliação moderada, crítico;
- Abaixo de 1,9 = Avaliação mais positiva, suportável.

Tal como na EACT, o tratamento estatístico levará em consideração análises em níveis descritivo e inferencial. Do ponto de vista do primeiro, os resultados oferecem uma primeira base de interpretação. Por meio das distribuições de frequências, percentuais, médias e desvio-padrão por fatores e itens, podem-se detectar tendências e polarizações inter e intra fatores. Já as análises inferenciais buscarão examinar o impacto do perfil dos respondentes sobre cada um dos fatores e verificar quais fatores influenciam em maior e menor grau, bem como a relação de impacto entre os diferentes fatores (Ferreira e Mendes, 2008).

5.6. Procedimento de Análise

Uma vez escolhidas as escalas, partiu-se para uma análise teórico-conceitual interpretativa de suas composições, com o objetivo de pensar novas estruturas

alinhadas ao modelo teórico apresentado no início do capítulo. Para tal, foram adotados alguns critérios que serão descritos a seguir.

Inicialmente, procurou-se manter a lógica entre a teoria que fundamenta originalmente a escala e sua estrutura. O levantamento do processo de construção de cada um dos instrumentos, descritos acima, permitiu que, mesmo com as mudanças propostas, as escalas mantivessem sua coerência. Para que essa coerência fosse mantida, já foram escolhidos instrumentos construídos com base nas teorias psicanalítica e psicodinâmica do trabalho. Esse cuidado é primordial para evitar grandes distorções entre a estrutura original dos instrumentos e a proposta para o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais.

Mantida essa coerência, o segundo passo foi fazer uma análise interpretativa dos fatores de cada uma das escalas. Pegou-se cada uma das escalas, foram lidos os fatores e seus itens e aí foi realizada uma comparação entre estes e as dimensões propostas no modelo teórico.

Feita essa análise interpretativa, partiu-se para a composição de novos fatores alinhados à teoria apresentada, conforme a tabela X a seguir. Para tal, foram levados em consideração dois aspectos: o primeiro é a definição teórico-conceitual que sustenta esses novos fatores - pegando como ponto de partida essas conceituações. Por fim, foram excluídos itens que avaliassem dimensões parecidas ou iguais, a fim de evitar repetições e confusão para os respondentes, bem como reduzisse o tamanho das escalas e, conseqüentemente, seu tempo de aplicação. Os novos fatores propostos estão na tabela a seguir:

Tabela 17. Comparação entre fatores originais e fatores propostos.

ESCALA	FATORES ORIGINAIS	FATORES PROPOSTOS
EACT	Organização do Trabalho	Organização Prescrita do Trabalho
	Relações Sócio-Profissionais	
	Condições de Trabalho	
EEFO	Empreendedor	Realizador
	Individualista	Individualista
	Afiliativo	Coletivista
	Obsessivo	Normativo
IRIS	Utilidade	Inutilidade
	Indignidade	Indignidade
	Reconhecimento	Desqualificação
EADRT	Danos Psicológicos	Danos Psicológicos
	Danos Sociais	Danos Sociais
	Danos Físicos	Danos Físicos

Por fim, as escalas foram renomeadas com base nas modificações realizadas e serão apresentadas no Capítulo 6.

CAPÍTULO 6

Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho

"O importante é não parar de questionar. A curiosidade tem sua própria razão de existir".

Albert Einstein

O presente capítulo tem por objetivo apresentar as versões modificadas das escalas que formam o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), os fatores que as compõem, bem como os intervalos de avaliação.

6.1. Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT)

A Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT) surgiu a partir de modificações realizadas na Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), validada por Ferreira e Mendes (2008) e apresentada anteriormente.

As adaptações foram feitas com o objetivo de alinhar os itens e a estrutura da escala aos conceitos teóricos pertinentes - neste caso, a Organização do Trabalho. Optou-se por chamar "Escala da Organização Prescrita do Trabalho" tendo em vista que seus itens referem-se a forma como o trabalho, a partir das normas, regras, demandas e expectativas impostas pela organização, está organizado para o trabalhador.

Nesse sentido, optou-se por construir a princípio uma escala unifatorial - ou seja, teremos apenas o fator "Organização Prescrita do Trabalho". Essa decisão se baseia no princípio teórico que, apesar de conceitualmente a separarmos em divisão

dos homens e divisão das tarefas, a Organização do Trabalho é vivenciada e percebida pelo trabalhador sem essa separação. A escala, então, objetiva apreender as representações que os trabalhadores têm acerca das tarefas que precisam realizar; das condições materiais oferecida para suas execuções; da flexibilidade de prazos, ritmos e normas; da variabilidade das tarefas; e da autonomia e liberdade para realizar e falar sobre o trabalho.

Propõe-se uma versão com 19 itens que contemple tais características. Os itens foram formulados positivos - isto é, quanto maior o seu escore, menores os riscos psicossociais. Todos os itens são apresentados a seguir:

Tabela 18. Itens da Escala da Organização Prescrita do Trabalho

ITENS
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas
Há clareza na definição das tarefas
Há justiça na distribuição das tarefas
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor
Há qualidade na comunicação entre os funcionários
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras
O ritmo de trabalho é adequado
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho

Para a avaliação, será utilizada uma escala likert de frequência, composta por 5 pontos, a saber:

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Figura 02. Escala de frequência do tipo likert.

Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator serão os seguintes:

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Alto	Risco Médio	Risco Baixo	
Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho.	

Figura 03. Parâmetros de Avaliação para a EOPT.

Conforme demonstrados nos capítulos anteriores e, em especial, no modelo teórico apresentado no capítulo V, a Organização do Trabalho é preditora do estilo de gestão, das vivências de prazer-sofrimento, das estratégias de mediação do sofrimento no trabalho e dos danos psicossociais. Deste modo, esta escala trata de uma dimensão fundamental e obrigatória nas investigações acerca da relação *sujeito - trabalho - saúde*. A partir dos resultados apresentados por ela, será possível compreender os antecedentes materiais e relacionais dos riscos psicossociais.

6.2. Escala de Estilos de Gestão (EEG).

A Escala de Estilos de Gestão (EEG) surgiu a partir de modificações realizadas na Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional (EEFO), validada por Paz e Mendes (2008) e apresentada anteriormente.

As adaptações foram feitas com o objetivo de alinhar os itens e a estrutura da escala aos conceitos teóricos pertinentes - neste caso, os Estilos de Caráter e Estilos de Gestão. Seus itens referem-se às formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização, as entendendo como parte constituinte do estilo de gestão adotado.

O Estilo de Gestão é preditor das seguintes dimensões do PROART: riscos de sofrimento patogênico e riscos de danos psicossociais. Entende-se assim visto que os padrões de comportamento nas organizações definem o modo com as relações sociais de trabalho se dão, as possibilidades e flexibilidades que o trabalhador tem em seu trabalho e as relações simbólicas estabelecidas entre o sujeito e sua organização.

Os itens são avaliados a partir de uma escala de 5 pontos, representada a seguir:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Figura 4. Escala de Frequência do tipo likert.

Por se tratar de uma escala de 5 pontos, com variação de 1 a 5, o ponto médio a ser considerado é 3,00. Médias próximas ao ponto médio da escala significam uma presença moderada de determinado estilo, enquanto que acima de 3,50 o padrão é predominante e abaixo de 2,50, pouco característico.

Propõe-se uma versão com 26 itens que contemple tais características, organizados em cinco fatores que representam estilos de gestão - Realizador, Individualista, Coletivista e Normativo.

6.2.1. Estilo de Gestão Individualista

O padrão individualista apresenta modos de sentir, pensar e agir que refletem uma fusão indivíduo-organização. Os componentes dessa cultura estabelecem relações socioprofissionais focadas no próprio ego. A predominância desse estilo implica em comportamentos voltados para a preocupação com o próprio bem-estar. Pode levar a comportamentos mais infantis do ponto de vista do desenvolvimento. Ainda assim, as organizações jogam com essas características primárias buscando a criação de vínculos afetivos dos trabalhadores com a organização.

O fator é composto por 5 itens, apresentados na tabela a seguir

Tabela 19. Itens do Fator "Estilo de Gestão Individualista".

ITENS
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente
Os gestores se consideram insubstituíveis

O predomínio deste estilo caracteriza uma gestão que atende às necessidades de admiração e de centralidade dos seus membros na dinâmica organizacional. Constitui-se de pessoas que parecem não considerar os limites da realidade e que têm dificuldade de reconhecimento do outro. A organização funciona como a entidade que nutre o desejo imediato de satisfação dos membros, neutralizando as restrições, contradições e limites impostos pelo ambiente de

trabalho. Tal funcionamento impede o indivíduo de adiar a satisfação em prol de necessidades mais profissionais do que pessoais (Paz e Mendes, 2008).

6.2.2. Estilo de Gestão Normativo

O estilo de gestão normativo baseia-se no controle de normas e regras. Os indivíduos têm seus comportamentos caracterizados pelo envolvimento parcial com a organização, por meio da qual buscam segurança. São culturas que se caracterizam por determinar normas e manter a ordem e possibilitam a implantação de métodos e caminhos que geram eficácia, mas, às vezes, pouco racionais e desumanos.

O fator é composto por 6 itens, descritos a seguir.

Tabela 20. Itens do fator "Estilo de Gestão Normativo"

ITENS
É creditada grande importância para as regras nesta organização
A hierarquia é valorizada nesta organização
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização
Há forte controle do trabalho
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças
Existe rigoroso planejamento das ações

A predominância deste estilo expressa uma gestão com forte sistema de regras, com um sistema disciplinar mais rígido no local de trabalho e que valoriza o planejamento. Significa comportamentos de controle característicos da fase anal, geralmente resgatados em organizações com forte estrutura hierárquica e pouco flexíveis, envolvendo situações de gratificação das necessidades de controle e segurança. Trata-se de uma cultura que investe pouco na atenção aos problemas pessoais dos seus membros, de forma que os laços afetivos entre as pessoas e a

organização, assim como entre seus membros, não são fortes (Paz e Mendes, 2008).

6.2.3. Estilo de Gestão Coletivista

Neste estilo de gestão, a organização é vista como um grupo perfeito, refletindo orgulho, confiança e auto-estima organizacional. A imagem da organização é uma divindade para a qual os membros fazem oferta como se tivesse uma missão secreta a ser cumprida. Os membros apresentam comportamentos de lealdade, dependência e corporação. São estimulados os sacrifícios pessoais e os membros agem pelos interesses organizacionais, mesmo que recebam pouco retorno. Esse estilo de funcionamento espera que trabalhadores sejam comprometidos, "vestindo a camisa da organização". Apesar de associado à fase fálica, ainda não apresenta características de um desenvolvimento amadurecido à medida que o objeto de satisfação da pulsão é idealizado.

O fator é composto por 6 itens, descritos na tabela a seguir.

Tabela 21. Itens do fator "Estilo de Gestão Coletivista"

ITENS
Os gestores são intolerantes com o individualismo
As pessoas são compromissados com a organização mesmo quando não há retorno adequado
O mérito das conquistas na empresa é de todos
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo
As decisões nesta organização são tomadas em grupo

A predominância deste estilo caracteriza um modo de gestão que preza pela idealização, coesão e união. Encontra-se relacionado ao período de latência e retrata o objeto de desejo sendo transferido para organização. Caracteriza-se como

uma gestão que oferece segurança, vantagens, assistência, que favorece a percepção de grandiosidade da organização e possibilita que seus membros regridam à fase infantil do conformismo, de forma a aceitar as normas e regras impostas pelo grupo na tentativa de ser aceito (Paz e Mendes, 2008).

6.2.4. Estilo de Gestão Realizador

Este estilo representa modos de pensar, sentir e proceder centrados na produtividade com competitividade e na realização profissional. É voltado para empreendimentos, sem descanso dos membros que estão sempre buscando novos desafios e o apogeu. Caracteriza a fase fálica dos seus membros, vivenciada na sua totalidade. Seus comportamentos são voltados para a necessidade de serem admirados pelo que fazem e serem ativos e dominadores nessa busca. A cultura prioriza a busca de promoção, reforça a necessidade de existência de níveis hierárquicos e valoriza o reconhecimento pelo prestígio.

O fator é composto por 6 itens, representados na tabela a seguir.

Tabela 22. Itens do fator "Estilo de Gestão Realizador".

ITENS
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão
Existe oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores
A inovação é valorizada nesta organização

A predominância deste estilo indica uma gestão que prima pela competência e pela inovação, que valoriza relações de troca bem estabelecidas. Trata-se de um estilo cujo funcionamento favorece a interação profissional e a promoção de um maior bem-estar das pessoas. Constitui-se por pessoas que buscam um lugar

especial na sociedade, *status* e reputação, que têm necessidade de colocar-se no mundo de forma individualizada, mas respeitando a conexão social com os outros e a aceitação de que todos podem ter realizações (Paz e Mendes, 2008).

6.3. Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT)

A Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) surgiu a partir de modificações realizadas no Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS), validado por Mendes e Araújo (2012) e apresentado anteriormente.

As adaptações foram feitas com o objetivo de alinhar os itens e a estrutura da escala aos conceitos teóricos pertinentes - neste caso, o Sofrimento Patogênico. Seus itens referem-se às formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização, as entendendo como parte constituinte do estilo de gestão adotado.

É formada por três itens - Inutilidade, Indignidade e Desqualificação - construídos a partir dos itens propostos para essas categorias teóricas de acordo com Mendes e Araújo (2012).

O fator Inutilidade pode ser definido como sentimentos de desvalorização, ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade. É composto pelos itens:

Tabela 23. Itens do fator "Inutilidade".

ITENS
Meu trabalho é desvalorizado pela organização
Sinto-me inútil em meu trabalho
Considero minhas tarefas insignificantes
Sinto-me improdutivo no meu trabalho
A identificação com minhas tarefas é inexistente

Tabela 23. Itens do fator "Inutilidade" (continuação).

ITENS
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade
Meu trabalho é sem sentido
Minhas tarefas são banais

O fator Indignidade é definido pelo sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho. É composto pelos itens:

Tabela 24. Itens do fator "Indignidade".

ITENS
Meu trabalho é cansativo
Meu trabalho é desgastante
Meu trabalho me frustra
Meu trabalho me sobrecarrega
Meu trabalho me desanima
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta
Meu trabalho me faz sofrer
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho
Meu trabalho me causa insatisfação

Por fim, o fator Desqualificação representa o sentimento de desqualificação, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, sem liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho. É composto pelos itens:

Tabela 25. Itens do fator "Desqualificação".

ITENS
Meus colegas desvalorizam meu trabalho
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho
Meus colegas são indiferentes comigo
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença
É difícil a convivência com meus colegas
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado

Para a avaliação, será utilizada uma escala likert de frequência, composta por 5 pontos, a saber:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Figura 05. Escala de frequência do tipo likert.

Os itens são negativos, isto é, quanto maior o escore, maiores os riscos psicossociais. Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média, desvio-padrão e frequência do fator serão os seguintes:

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto	
Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	

Figura 06. Parâmetros de Avaliação para a ESPT.

6.4. Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

A quarta escala é a *Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho*, adaptada a partir da versão validada por Mendes e Ferreira (2007) e apresentada anteriormente.

As adaptações foram feitas com o objetivo de alinhar os itens e a estrutura da escala aos conceitos teóricos pertinentes - neste caso, os Danos Relacionados ao Trabalho. Seus itens referem-se às disfunções físicas, psicológicas e sociais provocadas pelo confronto com determinada organização do trabalho e seus decorrentes estilo de gestão e vivências de sofrimento.

É formada por três fatores: danos físicos, psicológicos e sociais. O primeiro fator é *danos psicológicos*, definidos como sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral. Está composto pelos itens:

Tabela 26. Itens do fator "Danos Psicológicos".

ITENS
Amargura
Sensação de vazio
Mau-Humor
Vontade de desistir de tudo
Tristeza
Perda da auto-confiança
Solidão

O segundo fator é *danos sociais*, definidos como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Está composto pelos itens:

Tabela 27. Itens do fator "Danos Sociais".

ITENS
Insensibilidade em relação aos problemas de outras pessoas
Dificuldades nas relações fora do trabalho
Vontade de ficar sozinho
Conflitos nas relações familiares
Agressividade com os outros
Dificuldade com os amigos
Impaciência com as pessoas em geral

O terceiro fator é *danos físicos*, que diz respeito a dores no corpo e distúrbios biológicos, e define-se pelos os seguintes itens:

Tabela 28. Itens do fator "Danos Físicos".

ITENS
Dores no corpo
Dores nos braços
Dor de cabeça
Distúrbios digestivos
Dores nas costas

Tabela 28. Itens do fator "Danos Físicos" (continuação).

ITENS
Alterações no sono
Alterações no apetite
Dores nas pernas

Para a avaliação, será utilizada uma escala likert de frequência, composta por 5 pontos, a saber:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Figura 07. Escala de frequência do tipo likert.

Os itens são negativos, isto é, quanto maior o escore, maiores os riscos psicossociais. Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média, desvio-padrão e frequência do fator serão os seguintes:

1,00	2,30	3,70	5,00
Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto	
Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais.	Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo	Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.	

Figura 08. Parâmetros de Avaliação para a EADRT.

Nos resultados deve ser feita a articulação de todas as dimensões. Isso pressupõe uma análise dinâmica das relações entre "organização prescrita do trabalho", "estilo de gestão", "risco de sofrimento patogênico" e "danos psicossociais". Esquemáticamente, temos a seguinte proposta de modelo empírico de investigação (figura 09).

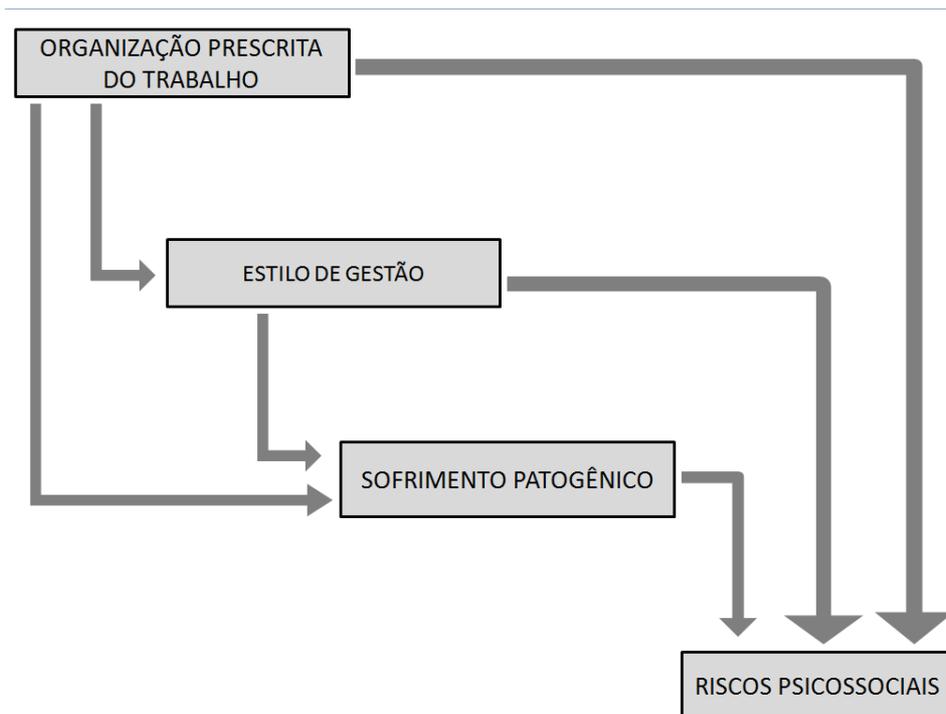


Figura 09. Proposta de Modelo Empírico de Investigação

Neste modelo, as setas indicam quais dimensões são preditoras das demais. De acordo com o modelo teórico discutido e com as concepções da Psicodinâmica do Trabalho, a Organização Prescrita do Trabalho irá predizer os resultados das demais escalas - seguindo o efeito cascata representado na figura 09. A análise dos resultados deverá ser realizada por fator, quando aplicável, e também por meio da avaliação global da escala, conforme apresentado anteriormente.

A Escala de Estilos de Gestão terá como única preditora a Escala da Organização Prescrita do Trabalho. A partir do modelo teórico, esta última terá uma relação inversamente proporcional aos fatores de estilos de gestão **Individualista** e **Normativo**. Isso significa dizer que, quanto maior a média na EOPT, menores serão as médias destes fatores. Por outro lado, a relação será diretamente proporcional aos fatores de estilo de gestão **Coletivista** e **Realizador**. Isso se explica pelo fato de que uma rígida Organização Prescrita do Trabalho irá levar a estilos de

gestão que se pautem por comportamentos de individualismo, obsessividade e burocratização, com engessamento de normas e comandos para a realização das tarefas. Por outro lado, uma Organização Prescrita do Trabalho mais flexível levará a estilos de gestão que se pautem por comportamentos de coletivismo, coesão do grupo, união, valorização da competência e busca por inovações.

A Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) terá como preditoras a EOPT e a EEG. Com relação à Escala da Organização Prescrita do Trabalho, os fatores da ESPT terá uma relação inversamente proporcional - quando maior o escore médio da primeira escala, menor será o escore médio dos fatores da última. A relação também será inversamente proporcional com os estilos de gestão **Coletivista e Realizador**. Essas ponderações se justificam no fato de que, de acordo com o modelo teórico, uma organização do trabalho pautada pela flexibilização das prescrições, bem como marcada em sua gestão por comportamentos de coletivismo, coesão do grupo, união, valorização da competência e busca por inovações oferece maiores possibilidades da ocorrência da mobilização subjetiva em suas dimensões: inteligência prática, espaço de discussão e reconhecimento. Por outro lado, a relação será diretamente proporcional aos estilos **Individualista e Normativo**, visto que suas características dificultam a resignificação do sofrimento, cabendo assim o destino patogênico deste.

Por fim, a Escala de Danos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (EADRT) terá as demais escalas apresentadas como preditoras. Por conta da dinâmica apresentada nos parágrafos acima, pode-se concluir que a relação será inversamente proporcional à Escala da Organização Prescrita do Trabalho e aos estilos de gestão **Coletivista e Realizador**. Por outro lado, a relação será

diretamente proporcional aos estilos de gestão **Individualista e Normativo**, bem como em relação a todos os fatores da Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho. A tabela a seguir traz um resumo das informações aqui apresentadas:

Tabela 29. Relação proporcional entre os fatores do PROART.

Escala	Fatores	Relação com as demais escalas do PROART	
EOPT	Unifatorial	Estilo Individualista	Inversa
		Estilo Normativo	Inversa
		Estilo Coletivista	Direta
		Estilo Realizador	Direta
		ESPT	Inversa
		EADRT	Inversa
EEG	Estilo Individualista	ESPT	Direta
		EADRT	Direta
	Estilo Normativo	ESPT	Direta
		EADRT	Direta
	Estilo Coletivista	ESPT	Inversa
		EADRT	Inversa
	Estilo Realizador	ESPT	Inversa
		EADRT	Inversa
ESPT	Inutilidade	EADRT	Direta
	Indignidade	EADRT	Direta
	Desvalorização	EADRT	Direta

Retoma-se a tese proposta de que a intersubjetividade pode ser investigada, ainda que de maneira indireta, em instrumentos de avaliação por meio de categorias empíricas, fundamentadas teoricamente em abordagens críticas e clínicas como a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicanálise. Neste sentido, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais foi construído de maneira a contemplar essa dinâmica intersubjetiva.

Em análise dos modelos teórico e empírico apresentados, destaca-se que uma investigação da relação sujeito-trabalho-saúde deve partir da análise e caracterização da organização do trabalho. É no processo intersubjetivo resultante da interação das pessoas com a organização do trabalho que são produzidas as significações psíquicas e construções sociais. Esse aspecto dinâmico é determinante, então, para compreender o estilo de gestão adotado, aos modos compartilhados de sentir e agir dos trabalhadores, as vivências de sofrimento resultantes da interação do sujeito com o trabalho e as possibilidades de resignificação destas vivências (Ferreira, 2007; Paz, Mendes e Gabriel, 2001; Gabriel, 1999).

Entendendo a Organização do Trabalho como variável independente e ponto de partida das investigações sobre saúde no trabalho e os danos psicossociais como resultado final da dinâmica descrita nos modelos teórico e empírico, é a partir principalmente dos resultados das escalas de **Estilo de Gestão** e **Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho** que a intersubjetividade poderá ser analisada. Isso se dá pelo fato das duas escalas remeterem às percepções vivenciadas e compartilhadas pelos trabalhadores em seu contexto de trabalho. Com este foco, garante-se que a investigação não será realizada exclusivamente de modo

instrumental e materialista. Neste sentido, as alterações nas escalas originais foram realizadas com o objetivo de privilegiar itens que contemplassem aspectos relacionais entre o trabalhador, sua realidade de trabalho e os parceiros do palco do trabalho. Tal cuidado se justifica na articulação entre (inter)subjetividade, saúde mental e reconhecimento, conforme discutido nos capítulos anteriores, bem como na centralidade do trabalho para a constituição da identidade do trabalhador, tendo em vista o desejo de realização do sujeito, que se inscreve na busca de identidade e que o leva querer oferecer a sua contribuição para a criação social ou a construção de uma obra comum.

Esta argumentação tem sintonia com os estudos de Mendes (1999) que articula organização do trabalho, estilos de funcionamento e vivências de prazer-sofrimento. Segundo a autora, a organização do trabalho mais favorável à sublimação, dimensão fundamental na constituição da subjetividade no trabalho, são as que enfatizam a liberdade de escolha, autonomia, independência dos indivíduos e relações de troca, oferecem mais condições aos trabalhadores de vivenciar sofrimento criativo e prazer, ao terem a possibilidade de ajustar a realidade às suas necessidades; enquanto as que resgatam fases mais primárias na forma de satisfação das pulsões, existindo mais repressão do que sublimação, levam ao sofrimento patogênico e uso de defesas, dado que a repressão faz com o sofrimento seja evitado e não falado.

Encontra-se na possibilidade de construção de espaços de discussão e regras coletivas de trabalho e de convivência, os facilitadores dos processos de negociações, que consideramos importantes para saúde do trabalhador. Nesta

perspectiva a organização do trabalho é fundamental para mobilizar a gratificação pulsional e a sublimação, articulando deste modo, o psíquico e social como dimensões indissociáveis do trabalhar. Lugar onde se inscreve a intersubjetividade e seu papel para constituição do sujeito e da sua saúde mental.

Por fim, ressalta-se que o modelo empírico aqui proposto deverá ser confirmado por meio de processos de validação do PROART, de acordo com os parâmetros a serem apresentados no capítulo a seguir.

CAPÍTULO 7

Manual do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho

"Para os homens, ter um guia é tão fundamental como comer, beber e dormir".

Charles de Gaulle

O presente capítulo tem por objetivo a apresentação de parâmetros para a utilização do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), tanto do ponto de vista de sua aplicação como da análise e interpretação dos dados. Para tal, serão apresentados a seguir: 1) os objetivos do PROART; 2) a adequação do PROART em pesquisas variadas; 3) estrutura do protocolo; 4) os procedimentos de aplicação; 5) caminhos para análise dos dados.

7.1. Objetivos do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho

Conforme apresentado anteriormente, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho está fundamentado em abordagens críticas e clínicas do trabalho. Sua aplicação é voltada primordialmente para o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho, a partir de instrumentos que envolvam a investigação de diversas dimensões que envolvem a relação trabalhador-organização do trabalho.

De maneira específica, o Protocolo objetiva:

- Investigar as características da organização prescrita do trabalho;
- Avaliar o estilo de gestão da organização;
- Levantar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho;
- Identificar os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho;

- Comparar a relação entre as dimensões analisadas do trabalho e diferentes grupos demográficos;
- Identificar relações causais entre os diferentes fatores das diferentes escalas;
- Oferecer subsídios para etapas posteriores de pesquisa e investigação, bem como guiar a elaboração de políticas de saúde ocupacional.

Esses objetivos foram construídos e pensados em cima dos modelos teóricos e empírico de investigação, apresentado anteriormente. Cabe ao pesquisador que irá utilizar o PROART adaptá-los ao seu delineamento de pesquisa - objeto, objetivos, perguntas, hipótese, dentre outros.

7.2. Adequação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais em pesquisas diversas

Como mostra seu próprio nome, o PROART foi pensado para pesquisas de mapeamento de riscos psicossociais no trabalho. Esse tipo de pesquisa pode ser utilizada com diversas finalidades: para embasar ações de saúde ocupacional, qualidade de vida no trabalho, reestruturação de processos organizacionais e de estilos de gestão.

Além disso, o Protocolo pode ser utilizado como instrumento complementar em pesquisas de outras naturezas e combinado com outros instrumentos - tanto quantitativos quanto qualitativos.

Um exemplo seria na avaliação sistemática do clima organizacional. Entende-se que a organização prescrita do trabalho, o estilo de gestão e as vivências de sofrimento no trabalho são preditores do clima. Sugere-se, então, a articulação com

algum instrumento de clima organizacional validado psicometricamente, cuja teoria de base tenha afinidades com as teorias do PROART. Outro caminho possível é a elaboração de um novo instrumento, adequado à realidade específica da organização onde será realizado o diagnóstico. Os resultados devem ser articulados, de modo a explicar a relação entre o fenômeno estudado e as dimensões avaliadas pelo PROART.

Conforme será apresentado a seguir, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho contemplará perguntas abertas. Neste espaço, o pesquisador terá a liberdade de inserir novas questões de acordo com seu interesse de investigação.

7.3. Estrutura⁴

O PROART é formado por quatro instrumentos compostos por escalas do tipo likert de frequência, compostas por 5 pontos, variando entre 1 (Nunca) e 5 (Sempre), conforme figura abaixo.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Figura 10. Escala de frequência do tipo likert.

Após as escalas que foram apresentadas no capítulo anterior, tem-se o espaço das questões abertas. Sugerem-se duas questões iniciais:

- 1) **Quais são as principais dificuldades em seu dia-a-dia de trabalho?**
- 2) **O que você faz para lidar com elas?**

⁴ O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho se encontra no Anexo 5 da presente tese.

Além dessas questões, o pesquisador pode incluir outras perguntas que julgar pertinente a seu objeto de estudo, tais como "O que é qualidade de vida para você?", "Quais suas sugestões para melhorar os processos de trabalho?", "O que é clima organizacional na sua opinião?", dentre outras.

Após as questões abertas, tem-se os dados demográficos do respondente. Aqui, é interessante que o pesquisador também avalie quais são as informações demográficas que ele pretende cruzar com os dados das escalas. Sugerem-se os seguintes itens:

- Idade
- Sexo
- Escolaridade
- Estado Civil
- Lotação
- Cargo Atual
- Tipo de Contrato
- Tempo de Serviço no Cargo Atual
- Tempo de Serviço na Instituição
- Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano.

É importante ressaltar que esses dados deverão ser trabalhados em conjunto, a fim de evitar identificações. A participação deve ser sempre voluntária e a questão do sigilo deve ser ressaltada antes da aplicação, conforme procedimentos de aplicação explicados a seguir.

7.4. Procedimentos de Aplicação

A seguir, serão apresentados procedimentos gerais de aplicação do PROART. A aplicação pode ser feita tanto por meio presencial quanto por meio eletrônico, resguardando sempre o sigilo dos respondentes.

7.4.1. Aplicação Presencial

A aplicação presencial é entendida aqui como aquela em que o pesquisador entrega pessoalmente ao respondente o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais. Com base em Vasconcellos & Guedes (2007), Mendes, Sousa e Facas (2006), Mendes, Araújo e Facas (2007), Mendes e cols. (2008) e Facas e cols. (2013) podemos levantar algumas vantagens da aplicação presencial em relação à aplicação por meio eletrônico, como:

- Alta versatilidade - Possibilidade de esclarecimento de dúvidas e utilização de material de apoio;
- Maior controle amostral - controle em relação a quem respondeu;
- Maior quantidade de dados possível de se obter;
- Maior índice de resposta;

A aplicação presencial pode ser feita individualmente - onde o pesquisador ou cada pesquisador aborda um respondente por vez - ou coletivamente, onde vários sujeitos de pesquisa respondem o Protocolo ao mesmo tempo. A vantagem da aplicação coletiva é a diminuição no tempo de coleta dos dados. Por outro lado, esse tipo de aplicação demanda uma maior organização da pesquisa, visto que pode tirar vários trabalhadores do seu posto de trabalho ao mesmo tempo. As instruções a seguir são válidas para aplicações individuais e coletivas.

Antes do iniciar, o pesquisador deve fornecer informações **gerais sobre o processo de aplicação**. Sugere-se iniciar pela **apresentação do pesquisador e da própria pesquisa**. Neste momento, são explicitados os **objetivos da investigação**, de onde veio **a demanda de pesquisa**, a qual instituição o pesquisador está vinculado e **para qual propósito os resultados serão utilizados** - além de dúvidas complementares dos respondentes.

É importante também informar aos sujeitos o tempo médio de duração da aplicação. Esse tempo pode ser verificado no período de validação do Protocolo e/ou durante algum estudo piloto realizado com o PROART. Contudo, pode-se inferir com base nos estudos de Mendes, Sousa e Facas (2005-TRT), Mendes, Araújo e Facas (2007 - TST), Mendes e Facas (2006-SENADO), Mendes e cols. (2008 - APEX) e Facas e cols. (2013) que **este tempo deverá variar entre 25 e 50 minutos**.

Deve estar claro para todos - pesquisador, respondentes e demais instâncias/setores envolvidos na aplicação da pesquisa - que a participação deverá ser **voluntária** e que os Protocolos respondidos **serão tratados coletivamente** e que **não haverá identificação dos respondentes**. Casos os dados demográficos sejam citados como possibilidade de identificação, cabe ao pesquisador esclarecer que eles são tratados **em conjunto**. Isso significa que não haverá cruzamentos individuais de informação que possibilitem qualquer leitor dos resultados saber quem foi, individualmente, que deu determinada resposta.

Essas informações devem ser apresentadas antes do início do preenchimento do PROART por parte dos respondentes, para não haja nenhum equívoco. Deve ser explicado também que o respondente pode desistir **a qualquer**

momento da pesquisa e que sua desistência **não gerará prejuízo** para a pesquisa nem **punições** para o trabalhador.

Deve-se também esclarecer que não existem respostas certas ou erradas - o importante é percepção de cada trabalhador acerca de cada item - e que o respondente não é obrigado a responder todos os itens - aqueles que gerarem algum tipo de constrangimentos ou que o sujeito da pesquisa não tenha entendido **devem ser deixados em branco**.

Os Protocolos deverão então ser entregues aos sujeitos da pesquisa. Instrua que cada respondente leia as instruções contidas na primeira página do PROART, bem como as que compõem o cabeçalho de cada uma das escalas presentes⁵. Caso sinta que o respondente está com dificuldades de entender **os cabeçalhos e instruções** ou ainda em caso de aplicação em grandes grupos, o pesquisador poderá **ler em voz alta** as informações.

Contudo, deve-se ressaltar aqui que o aplicador **não deve** tentar explicar os **itens das escalas** - por exemplo, não se deve explicar o que significa "sobrecarga" ou "amargura". O questionário é autoaplicável e a interpretação de cada respondente faz parte da pesquisa. Nesses casos, a orientação a ser dada é **que itens não compreendidos devem ser deixados em branco**.

Outra preocupação deve ser com relação ao espaço físico onde o protocolo será aplicado. Deve-se prezar por um espaço confortável, onde respondente **não seja interrompido** e que não haja grandes **interferências**. Durante a aplicação, especialmente quando coletivas, **apenas os sujeitos de pesquisa e o aplicador devem permanecer na sala**. Chefes, supervisores e/ou membros de sindicato que não forem

⁵ Conforme Anexo 5.

participar da pesquisa não devem estar presentes durante o momento de aplicação, a fim de evitar constrangimentos.

Enquanto os sujeitos de pesquisa respondem, o aplicador deve **evitar demonstração de ansiedade e impaciência** - devem ser evitados excesso de movimentos, olhar para o relógio com frequência, andar insistentemente ao longo da sala, dentre outros. Demonstrações de ansiedade inibem o respondente, podendo afetar na qualidade do dado da pesquisa. Também é importante que o aplicador tente minimizar conversas paralelas entre os respondentes, quando de aplicação coletiva. Cabe ao pesquisador ressaltar que a resposta deve ser **individual** e que depois eles terão oportunidade para conversar sobre o PROART.

Durante a aplicação, são comuns reclamações acerca do tamanho do protocolo, que o sigilo não será garantido e que responder é cansativo. Cabe ao pesquisador, mais uma vez, retomar as explicações dadas antes da aplicação.

Sugere-se que, ao final, o aplicador guarde os protocolos respondidos em envelopes ou pastas não transparentes. Caso sinta necessidade, o pesquisador poderá solicitar que o próprio respondente guarde seu protocolo no local adequado.

7.4.2. Aplicação Eletrônica

Entende-se aqui por aplicação eletrônica toda aquela que é feita via *internet* ou *intranet*, seja por meio de formulários eletrônicos disponibilizado em páginas online, seja por formulários enviados via correio eletrônico (e-mail). A tabela abaixo resume as vantagens e as desvantagens da aplicação eletrônica, com base em Vasconcellos e Guedes (2007):

Tabela 30. Vantagens e Limitações da Aplicação Eletrônica de Instrumentos

Vantagens	Limitações
Agilidade na aplicação, no controle e follow-up das respostas;	Respondentes limitados às pessoas com acesso à Internet, que podem não constituir uma amostra representativa da população;
Agilidade na tabulação dos resultados;	Impessoalidade e problemas de privacidade;
Facilidade de utilizar maiores amostras;	Respondentes podem considerar o recebimento da mensagem de e-mail não desejada como uma invasão de privacidade ou “lixo eletrônico”
Flexibilidade e diversidade na elaboração de questões;	Baixo índice de resposta, menores que todos os outros métodos de aplicação de questionário;
Baixo custo de implementação;	Conhecimento necessário para uso do computador.

Destacam-se, dentre as vantagens, a agilidade na tabulação dos resultados e a facilidade de utilizar maiores amostras. Nesse sentido, o questionário eletrônico possibilita sensível aumento na velocidade de apuração dos dados coletados, visto que pode ser programado de modo que a tabulação dos dados seja automática.

Dentre as limitações, destacam-se os problemas de impessoalidade e de privacidade, bem como o baixo índice de resposta, comparado à aplicação presencial. Esses dados foram confirmados nas experiências de Facas e cols. (2013) e Mendes, Araújo e Facas (2007), onde foram utilizados formulários de aplicação em página da internet e/ou intranet.

As indicações para a aplicação eletrônica são, em geral, próximas às dadas para a presencial. A primeira tela deve trazer as informações necessárias para o preenchimento do protocolo, como **informações gerais sobre o processo de aplicação, apresentação da pesquisa, os objetivos da investigação**, de onde veio a

demanda de pesquisa, a qual instituição o pesquisador está vinculado e **para qual propósito os resultados serão utilizados**. É importante também informar aos sujeitos o tempo médio de duração da aplicação e o fato de que a participação deverá ser **voluntária**. Deve ser explicado também que o respondente pode desistir **a qualquer momento** da pesquisa e que sua desistência **não gerará prejuízo** para a pesquisa nem **punições** para si. Deve-se também esclarecer que o respondente não é obrigado a responder todos os itens - aqueles que gerarem algum tipo de constrangimentos ou que o sujeito da pesquisa não tenha entendido **devem ser deixados em branco**.

7.5. Caminhos para a análise de dados

Os dados coletados deverão ser submetidos a diferentes análises estatísticas. A seguir, iremos apresentar como a Análise Fatorial, as Análises Descritivas de Média, Desvio-Padrão e Frequência, bem como Análises de Variância a um Fator (*Oneway Anova*) e Regressão *Stepwise* podem nos ajudar na leitura dos dados de pesquisa.

7.5.1. Análise Fatorial

O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho deverá ser submetido à técnica da análise fatorial (AF), cuja importância é reconhecida como imprescindível nos processos de validação psicométrica (Laros, 2004).

Segundo Figueiredo-Filho e Silva-Júnior (2010), um dos principais desafios enfrentados pelos pesquisadores é operacionalizar conceitos abstratos em variáveis empiricamente observáveis, visto que a transformação de conceitos em indicadores empíricos não é um processo simples. Um processo alternativo de mensuração é

identificar variáveis que "caminham juntas", ou seja, variáveis que apresentam a mesma estrutura subjacente. Tecnicamente, isso pode ser implementado através da análise fatorial. Para Camargo (1996),

[...] a análise fatorial não se refere a uma única técnica estatística, mas a uma variedade de técnicas relacionadas para tornar os dados observados mais facilmente (e diretamente) interpretados. Isto é feito analisando-se os inter-relacionamentos entre as variáveis de tal modo que estas possam ser descritas convenientemente por um grupo de categorias básicas, em número menor que as variáveis originais, chamado fatores. Assim, o objetivo da análise fatorial é a parcimônia, procurando definir o relacionamento entre as variáveis de modo simples e usando um número de fatores menor que o número original de variáveis.

A principal função da análise fatorial é, então, reduzir as variáveis observadas a um número reduzido de fatores. Os fatores são entendidos como os construtos que resumem ou explicam o conjunto de variáveis observadas e, como tal, apenas possuem realidade no fato de explicarem a variância de variáveis observadas, tal como se revelam pelas correlações entre as variáveis sendo analisadas. Ao resumir dados, a análise fatorial obtém dimensões latentes que descrevem os dados em um número menor de conceitos do que as variáveis individuais originais. Assim, a principal função das diferentes técnicas de análise fatorial é reduzir uma grande quantidade de variáveis observadas em um número menor de fatores. Em síntese, a análise fatorial é essencialmente um método para determinar o número de fatores existentes em um conjunto de dados, para determinar quais testes ou variáveis pertencem a quais fatores, e em que extensão os testes ou variáveis pertencem a/ou estão saturados com o que quer que seja o fator (Figueiredo-Filho e Silva-Júnior, 2010; Camargo, 1996).

Figueiredo-Filho e Silva-Júnior (2010) sintetizam os três estágios de planejamento da análise fatorial na tabela a seguir:

Tabela 31. Planejamento da análise fatorial em três estágios

Procedimento	O que deve ser observado
Verificar a adequabilidade da base de dados	Nível de mensuração das variáveis, tamanho da amostra, razão entre o número de casos e a quantidade de variáveis e o padrão de correlação entre as variáveis
Determinar a técnica da extração e o número de fatores a serem extraídos	O tipo de extração (<i>principal components, principal factors, image factoring; maximum likelihood factoring; alpha factoring; unweighted least squares; generalized least squares</i>).
Decidir o tipo de rotação dos fatores	Se for octogonal (<i>Varimax, Quartimax, Equamax</i>), se for oblíqua (<i>direct oblimin, Promax</i>).

Fonte: Figueiredo-Filho e Silva-Júnior (2010, p. 165).

Sobre a amostra e seu tamanho, Laros (2004) explica que deve-se preferencialmente buscar amostras heterogêneas, pois "quanto mais heterogênea uma amostra, em relação às variáveis que estão sendo mensuradas, mais altas as correlações encontradas entre os escores de teste" (p. 169). Segundo o autor, isso pode aumentar o contraste entre correlações relativamente altas e baixas, tornando assim a estrutura fatorial mais evidente.

Com relação ao tamanho da amostra, Figueiredo-Filho e Silva-Júnior (2010) informam que quanto mais sujeitos, melhor - mas recomendam, com base em Hair e cols. (2006), a proporção de 5 ou mais sujeitos por item. Laros (2004) indica que existem discrepâncias na literatura com relação ao número de sujeitos - além da proporção já descrita, há autores que indicam a de 10 sujeitos para cada item, bem como existem teóricos que afirmam que o tamanho desejado depende das cargas fatoriais obtidas. Para efeito de análises do Protocolo de Avaliação dos Riscos

Psicossociais no Trabalho (PROART), deverá ser utilizado o critério de, no mínimo, 5 sujeitos por item.

Com relação ao padrão de correlação entre as variáveis, Figueiredo-Filho e Silva-Júnior (2010) esclarecem que:

[...] a matriz de correlações deve exibir a maior parte dos coeficientes com valor acima de 0,30. O teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) varia entre 0 e 1. Quanto mais perto de 1, tanto melhor. [...] Por fim, a estatística Bartlett Test of Sphericity (BTS) deve ser estatisticamente significativa ($p < 0,05$) (p.166).

A tabela a seguir resume essas informações:

Tabela 32. Síntese do primeiro estágio do planejamento da AF

Nível de Mensuração	Variáveis contínuas e discretas
Amostra	Amostras mínimas entre 50 e 100 casos; razão entre o número de observações e a quantidade de variáveis igual ou superior a cinco.
Correlação	Maior parte dos coeficientes de correlação deve apresentar valores acima de 0,30.
KMO	Quanto maior melhor, tendo 0,50 como o patamar mínimo de adequabilidade.
BTS	$p < 0,50$

Fonte: Figueiredo-Filho e Silva-Júnior (2010, p. 165).

O segundo passo é a decisão sobre o procedimento de extração dos fatores e o número de fatores. Existem diversos critérios para determinar o número correto de fatores a serem extraídos - nenhum deles consensual. O critério de Kaiser (regra do *eigenvalue*) é o mais comumente utilizado e sugere que fatores com valor de *eigenvalue* menor que 1,0 pouco contribuem para explicar a variância nas variáveis originais. Por fim, o pesquisador deve decidir qual o tipo de rotação dos fatores que irá utilizar, cujo principal objetivo é tornar o resultado empírico encontrado mais facilmente interpretável. O procedimento de rotação pode ser ortogonal ou

oblíquo. As rotações ortogonias são mais fáceis de reportar e interpretar, mas o pesquisador deve assumir que os fatores são independentes. Por outro lado, as rotações oblíquas permitem que os fatores sejam correlacionados. Para a validação das escalas do PROART, será utilizada a rotação oblíqua (*oblimin*), levando em consideração a correlação entre os fatores (Figuereido-Filho e Silva-Júnior, 2010; Laros, 2004). A tabela a seguir resume os critérios que devem ser adotados na validação do PROART.

Tabela 33. Critérios utilizado para a validação das escalas do PROART.

Nível	Critério
Amostra	Amostra mínima de 100 casos e proporção mínima entre número de respondentes e número de itens de 5:1.
Correlação	Coefficientes de correlação acima de 0,30.
KMO	Maior ou igual a 0,50
Eigenvalue	Maior ou igual a 1,00

7.5.2. Análises Descritivas

Após a montagem e o tratamento do banco, devem-se realizar as análises descritivas. Este tipo de análise tem por objetivo a apresentar, sumarizar e descrever os aspectos relevantes num conjunto de dados (Neves, 2007).

Neste momento, trabalharemos com três tipos de informações diferentes: **média**, **desvio-padrão** e **frequência**. Segundo Reis e Reis (2002), a **média aritmética** simples é a medida de tendência central mais conhecida e usada para o resumo de dados e pode ser representada da seguinte maneira:

Notação	
n	número de indivíduos no conjunto de dados
x_i	valor da i-ésima observação do conjunto de dados, $i = 1, 2, 3, \dots, n$
$\sum x_i$	soma de todas as observações da amostra (a letra grega Σ é o símbolo que indica soma).
\bar{X}	é o símbolo usado para representar a média aritmética simples.

Assim,

$$\bar{X} = \frac{\text{Soma de todas as observações do conjunto de dados}}{\text{tamanho do conjunto de dados}} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Figura 11. Representação da média aritmética (Reis e Reis, 2002, p. 6).

Reis e Reis (2002) esclarecem que o **desvio-padrão** (DP) representa o desvio típico dos dados em relação à média, escolhida como medida de tendência central. Quanto maior o desvio-padrão, mais diferentes entre si serão as respostas de cada sujeito de pesquisa. A representação gráfica do cálculo de do desvio-padrão é:

$$DP = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Figura 12. Representação do Desvio- Padrão (Reis e Reis, 2002, p. 14).

Por fim, a **análise da distribuição de frequência** é um método de se agrupar dados em classes de modo a fornecer a quantidade e/ou a percentagem de dados em cada classe, de tal modo que pode-se resumir e visualizar um conjunto de dados sem precisar levar em conta os valores individuais. Em resumo, trata-se da contagem da recorrência de respostas para determinada pergunta.

Deverão ser realizadas análises descritivas dos dados demográficos, bem como dos resultados das escalas utilizadas. Nos dados demográfico, devem-se ter a

caracterização da amostra utilizada, tais como médias de idade, tempo de serviço, bem como distribuição frequencial de dados como escolaridade, estado civil, cargo e lotação. A leitura dos dados demográficos é fundamental para que o pesquisador possa interpretar e pensar os resultados a partir da amostra utilizada. Por isso, sugere-se que, quando da aplicação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais, as análises dos dados demográficos seja realizada antes das demais.

Neste primeiro momento de análise, a interpretação dos dados deve ser feita com base em três diferentes tipos de análise: a) média geral e DP do fator; b) percentual de respondentes nos intervalos das médias; c) análise dos três itens do fator avaliados com médias mais altas e mais baixas, a fim de verificar quais situações estão influenciando os resultados gerais.

A média geral nos fornece uma visão geral do quanto determinado fator representa um risco à saúde do trabalhador. A leitura do resultado deverá seguir os parâmetros apresentados no capítulo VI.

O desvio-padrão (DP), sempre que informado, deverá ser analisado da seguinte forma: quando menor ou igual a 1,00, indica que não houve grande dispersão nas respostas, ou seja, todos que responderam lançaram valores próximos ao da média apresentada; quando maior que 1,00, o desvio-padrão indica dispersão nas respostas, ou seja, houve grande variação nos valores lançados pelos respondentes. Resumindo, quanto menor o desvio-padrão, mais a média é representativa do todo – um desvio-padrão igual a 0,00 indica que todos responderam exatamente o mesmo valor. Ainda assim, é importante salientar que um alto valor de desvio-padrão não invalida o dado lançado - mas sim demanda cuidados na leitura.

O percentual de respondentes nos intervalos das médias nos dará o número absoluto de trabalhadores - por exemplo, nos dará a possibilidade de saber quantos indivíduos da amostra julga que a organização prescrita do trabalho oferece um alto risco à sua saúde. As estatísticas gerais - por exemplo 2% dos trabalhadores têm risco de adoecer - podem ser pouco representativas num universo de 100%, mas, visto que o protocolo diagnostica riscos psicossociais, um único trabalhador com problemas de saúde deve ser cuidado.

Por fim, a análise de média e desvio-padrão dos itens que compõem o fator nos garante especificar os riscos psicossociais. Por exemplo, é possível que em média os **danos físicos** estejam em risco baixo e, ao mesmo tempo, um de seus itens (dores nas costas) esteja em risco alto. Esse tipo de análise nos permite tanto uma visão global (média do fator) quanto uma visão mais específica (média dos itens), que são importantes para pensar intervenções e políticas de saúde dentro da organização.

Nas escalas ESPT e EADRT, além da análise por fator, deverá ser realizada uma análise global das escalas. Deverão ser levados em consideração os seguintes critérios: o risco global será considerado **alto** quando dois fatores apresentarem **riscos altos** ou um apresentar-se como **alto** e os demais **médios**; o risco global será considerado **médio** quando os três fatores forem avaliados como **risco médio**, dois fatores como **médios** e um como **baixo**, ou quando um fator for avaliado como **risco alto** e os demais **baixos**; por fim, o risco global será considerado **baixo** quando os três fatores assim forem avaliados ou quando dois fatores forem avaliados como **riscos baixos** e um como **médio**.

7.6.3. Análises Inferenciais

Segundo Neves (2007), a inferência estatística

"[...] se preocupa em tirar conclusões a partir de um conjunto de observações (amostra) pela interpretação dos resultados da estatística descritiva. Ela permite fundamentalmente tomar decisões quanto ao(s) valor(e) de características importantes da população ou populações, de que foi retirada a amostra" (p2).

No caso do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais, trabalharemos a princípio com duas técnicas: a **análise de variância de um padrão** (*Oneway Anova*) e a **Regressão Stepwise**.

A análise de variância de um fator (**ANOVA**) analisa diferentes fontes de variação que podem ocorrer em um conjunto de valores. No caso do PROART, será utilizada para verificar a variância entre os grupos demográficos - existem diferenças de avaliação entre homens e mulheres, por exemplo? Será utilizado como valor de referência índices de significância (sig.) menores que 0,05, que indicam que há diferenças significativas entre os grupos.

Já a regressão *stepwise* nos possibilita a avaliação do relacionamento de uma variável dependente com outras variáveis independentes. Por exemplo, é possível verificar fatores da Escala de Sofrimento Patogênico são os maiores causadores dos danos físicos e psicossociais.

Esse tipo de técnica nos fornece como dados o quanto a variável/ modelo (R^2 do modelo) explicam o fator estudado; o quanto o aumento em 1 desvio-padrão (DP) dos preditores aumentam no fator estudado, dentre outros. Para efeitos de análise só devem ser considerados os resultados em que o grau de significância (p) foi menor do que 0,001.

Apresentados o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho e seu Manual de Aplicação, passa-se às considerações finais do estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

"Não me venham com conclusões!
A única conclusão é morrer".

Álvaro de Campos [Fernando Pessoa]

Nas considerações finais, serão retomados a tese e os objetivos da pesquisa, bem como apresentar-se-á as contribuições e limitações do estudo.

O estudo partiu da premissa de que, para a teoria psicodinâmica do trabalho, é importante levar em consideração a relação subjetiva que nasce do confronto trabalhador - organização do trabalho. Levantou-se, então, a seguinte pergunta: os instrumentos existentes de avaliação dos riscos para a saúde são suficientes para apreender a inter-relação *sujeito - trabalho - saúde*? A tese proposta é a de que a intersubjetividade pode ser contemplada, ainda que de maneira indireta, em instrumentos de avaliação por meio de categorias empíricas, fundamentadas teoricamente em abordagens críticas e clínicas como a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicanálise e que podem ser usadas de modo integrado como pesquisa e intervenção na relação *sujeito - trabalho - saúde*.

Levou-se em consideração o conceito de intersubjetividade proposto por Martins (2013), que diz respeito ao outro nos processos de constituição do Eu. Relaciona-se com a subjetividade na medida em que é construída na relação com o Outro, na cultura e são os processos identificatórios que ocorrem ao longo da vida do sujeito que determinam a construção do Eu e sustentam a posição subjetiva no contexto de suas relações. No contexto de trabalho, a organização do trabalho representa a vontade de um outro e faz ser central o desejo do trabalhador em ser reconhecido. Esse reconhecimento implica no julgamento do outro sobre a

implicação do trabalhador com o real. Este busca ser reconhecido por aquilo que faz. A autora esclarece que o reconhecimento pela via do fazer introduz, além do simbólico e do imaginário, o real. Essa terceira dimensão dá ao trabalho um lugar diferenciado e privilegiado no funcionamento psíquico e na constituição subjetiva.

A construção de um instrumento que contemplasse essa relação intersubjetiva foi então o ponto de partida da presente tese. Para tal, buscou-se instrumentos já construídos e validados que de alguma maneira contemplassem as dimensões que dizem respeito à relação sujeito-trabalho-saúde de um ponto de vista não somente objetivo e material, mas também a partir da relação trabalhador-organização do trabalho. Propõe-se então um modelo teórico de investigação dos riscos psicossociais, contemplando as seguintes dimensões: organização do trabalho; estilos de gestão; prazer-sofrimento; estratégias de mediação e riscos psicossociais.

Para a teoria psicodinâmica do trabalho, a relação saúde e trabalho contempla o investimento subjetivo do sujeito frente desejo do outro - no caso, da organização do trabalho. O sofrimento, compreendido como inerente ao trabalhar, pode ser ressignificado por meio das dimensões da mobilização subjetiva apresentadas ao longo da tese. A compreensão da intersubjetividade nesse processo é fundamental, tendo em vista a centralidade do reconhecimento nessa mobilização e, conseqüentemente, no não adoecimento do sujeito.

Por outro lado, o sofrimento terá um destino patogênico quando a mobilização subjetiva não for possível em pelo menos uma de suas condições - inteligência prática, espaço público de discussão e reconhecimento. Essa impossibilidade pode se dar por uma alta valorização das prescrições, com

prescrições rígidas e/ou um estilo de gestão normativo, pautado em normas e com pouco espaço para que o sujeito utilize seu potencial criador na ação sobre o real. Também pode estar relacionado a uma desmobilização frente à falta de retribuição simbólica que se dá na forma de reconhecimento do **fazer** (engajamento subjetivo), pelos pares e diferentes níveis hierárquicos. Essa falta da retribuição pode se dar também por uma organização que valorize as prescrições - seja pelo engessamento das normas ou por um estilo de gestão burocrático, bem como por um estilo de gestão individualista.

De tal modo, construiu-se um modelo de investigação empírico dos riscos psicossociais, que aponta a organização prescrita do trabalho como preditora do estilo de gestão, do sofrimento patogênico e dos danos psicossociais; o estilo de gestão é preditor dos riscos de sofrimento patogênico e dos danos psicossociais; e o sofrimento patogênico como preditor dos danos psicossociais. A investigação da relação proposta (sujeito-trabalho-saúde) passa necessariamente pela apreensão dessas dimensões, conforme proposta apresentada anteriormente.

Buscou-se então instrumentos de pesquisa previamente validados que contemplassem essas dimensões. Tais instrumentos passaram por uma reestruturação em seu formato, de modo a alinhá-los com os modelo teórico de investigação, com a teoria psicodinâmica do trabalho e seus conceitos. Além disso, alguns itens foram tratados de forma a serem evitadas repetições. Formulou-se, então, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), composto das seguintes escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho; Escala de Estilos de Gestão; Escala de Indicadores de Sofrimento Patogênico no Trabalho; e Escala de Avaliação dos Danos Psicossociais.

O principal objetivo do PROART é o diagnóstico/mapeamento dos riscos psicossociais no contexto organizacional. Seus resultados podem embasar ações e políticas de prevenção em saúde e trabalho, bem como subsidiar a análise da demanda para realização da clínica da cooperação. Como um instrumento quantitativo, recomenda-se a aplicação em grupos maiores de trabalhadores. Contudo, o protocolo também pode ser utilizados como roteiro de entrevista e intervenção em pequenos grupos. Além disso, sugere-se a utilização do protocolo como levantamento de indicadores de riscos psicossociais em exames médicos periódicos. Sua aplicação é abrangente, conforme discutido no capítulo 7. Pode-se usar o protocolo como instrumento auxiliar em pesquisas de clima organizacional, reestruturação dos processos de trabalho, qualidade de vida no trabalho, dentre outras pesquisas.

São contribuições da presente tese a formulação de um Protocolo de Avaliação dos riscos psicossociais que contemple a dinâmica intersubjetiva inerente ao trabalhar. Para tal, buscou-se fundamentá-lo em teorias que considerassem tal dinâmica, como a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicanálise. Como discutido anteriormente, a escolha do tipo de instrumento de coleta de dados a ser utilizado nos mapeamentos e diagnósticos é uma etapa de suma importância para o delineamento da pesquisa e deve estar alinhada a uma concepção teórica do objeto a ser investigado, demandando clareza, por parte do investigador, a respeito das dimensões que compõem o fenômeno estudado. Neste sentido, a construção do PROART primou pelo alinhamento das escalas utilizadas às concepções teóricas.

Esta tese não tem a pretensão de ser exaustiva em relação a as articulações teóricas entre os constructos propostos que fundamentam o Protocolo. Ao mesmo tempo, reconhece-se a necessidade de aprofundar melhor esta discussão como uma limitação do estudo realizado. Outra limitação refere-se ao caráter original desta proposta que não encontra ressonância com outros estudos para fazer a confrontação entre os achados. Isso não minimiza a outra limitação, vista a necessidade de análise de estudos semelhantes ou correlatos de instrumentos de avaliação da saúde do trabalhador. Ainda considera-se incipiente a discussão sobre fatores psicossociais. Diversos estudos tratam desta temática como a pesquisa de Ansoleaga (2013), restando assim articular melhor a presente proposta conceitual sobre os riscos psicossociais, que envolve as variáveis: organização do trabalho, estilos de gestão, sofrimento patogênico e danos com estes estudos, que abordam estas e outras dimensões do contexto de trabalho como sendo fatores psicossociais. Trata-se de uma discussão relevante e que pode-se indicar como agenda para futuras pesquisas.

Além desta, propõe-se como agenda a validação psicométrica do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais com diversas categorias profissionais. Também sugere-se a tradução e validação do PROART para outros idiomas e populações.

REFERÊNCIAS

- Alderson, M. (2004). La psychodynamique du travail: objet, considerations épistémologiques et premisses théoriques. *Santé mentale au Québec*, 29 (1), 243-260.
- Anjos, F. B. (2013). Organização do Trabalho. Em Vieira, F. O.; Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Ansoleaga, M. E. M. (2013). *Sintomatología depresiva y consumo riesgoso de alcohol en trabajadores expuestos a factores psicosociales laborales adversos: Un asunto pendiente en Salud Pública*. Tese de Doutorado, Facultad de Medicina. Santiago: Universidad de Chile.
- Antloga, C. S. X. (2003). *Estilos de contato da organização com o funcionário e prazer-sofrimento no trabalho: Estudo de caso em empresa de material de construção*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia. Brasília: Universidade de Brasília.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Camargo, C. B. (1996). *Gerenciamento pelo lado da demanda: metodologia para identificação do potencial de conservação de energia elétrica de consumidores residenciais*. Tese de doutorado. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.

- Carpentier-Roy, M.C. (1996). Nouvelles organisations du travail: paradoxes et souffrances. *Revue Internationale de Psychosociologie*, 3 (5), 17- 23.
- Carpentier-Roy, M.C. (1997). Évolution de la demande dans le champ santé mentale travail, nouvelles formes de pathologies. Pathologies de l'exclusion et pathologies de l'excellence. Em Conservatoires Nátional des Arts et Métiérs (org). Acts: *Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du travail*. Paris: CNAM, Tome II, 13-24.
- Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1990). Intinéraire théorique en psychopathologie du travail. *Revue Prevenir*, 20, 21-38.
- Dejours, C. (1992) A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (5ª. Ed.). São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (1986) Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde*. 14 (54), p. 7-11.
- Dejours, C. (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. Em J.F. Chanlat (Org.), *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (Vol. 1, pp. 149 - 174). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras*. São Paulo, Edições Fundap: EAESP/ FGV.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, São Paulo, 3(14), 27-34.
- Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do Trabalho na Pós-Modernidade. Em: Mendes, A. M.; Lima, S. C. C. & Facas, E. P. (orgs). *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). A avaliação do trabalho submetida a prova do real – críticas

aos fundamentos da avaliação. Em Sznelwar, L. & Mascia, F. (org.). *Trabalho, tecnologia e organização*. São Paulo: Blucher (p. 31-90).

Dejours, C. (2009). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. *Revista Cult*, 139, p. 49-53.

Dejours, C. (2011a). Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: a psicodinâmica do trabalho. Em: Lancman, S. & Sznelwar, L. I. *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3ª edição. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2011b). Inteligência Prática e Sabedoria Prática: Duas Dimensões desconhecidas do trabalho real. Em Lancman, S. & Sznelman, L. (orgs). *Christopher Dejours: Da Psicopatologia a psicodinâmica do Trabalho*. 3ª edição. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2011d). Adenddum. Em Lancman, S. & Sznelman, L. (orgs). *Christophe Dejours: Da Psicopatologia a psicodinâmica do Trabalho*. 3ª edição. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2012a). *Trabalho Vivo - Trabalho e Sexualidade*. Tomo I. Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2012b). *Trabalho Vivo - Trabalho e Emancipação*. Tomo II. Brasília: Paralelo 15.

Detienne, M. e Vernant, J. P. (2008). *Métis – As astúcias da inteligência*. São Paulo: Odysseus.

Enriquez, E. (2000). *Vida psíquica e organização*. Petrópolis: Vozes.

- Facas, E. P. (2009). *Estratégias de Mediação do Sofrimento no Trabalho Automatizado: Estudo Exploratório com Pilotos de Trem de Metrô*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Facas, E. P. & Mendes, A. M. (2013). Transgressão. Em Vieira, F. O.; Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Facas, E. P. ; Machado, A. C. A & Mendes, A. M. B. (2012). A negação do saber operário no trabalho automatizante: análise psicodinâmica do trabalho de pilotos de trem de metrô do Distrito Federal. *Revista Amazônica*, v. IX, p. 44-68.
- Facas, E. P. *Psicodinâmica do trabalhar: análise da mobilização subjetiva no trabalho automatizante*. Projeto de Tese. Brasília: Universidade de Brasília, 2011.
- Facas, E. P.; Araújo, L. K. R.; Freitas, L. G. & Mendes, A. M. (2013). Trabalho e riscos de adoecimentos em professores de uma unidade federativa do Brasil. Em Freitas, L. G. (org.). *Prazer e sofrimento no trabalho docente: Pesquisas Brasileiras*. Curitiba: Juruá.
- Faiman, C. J. S. (2012). *Saúde do Trabalhador*. Coleção Clínica Psicanalítica. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Ferreira, J. B. (2007). Trabalho, sofrimento e patologias sociais - Estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e Riscos de Adoecimento: O Caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: LPA Edições.

- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2008). Contexto de Trabalho. Em Siqueira, M. M. M. (org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Ferreira, M. C. (2008). “Chegar feliz e sair feliz do trabalho”: aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. Em: Mendes, A. M. (Org). *Trabalho e saúde – O sujeito entre emancipação e servidão*. Curitiba: Juruá.
- Figueiredo-Filho, D. B. & Silva-Junior, J. A. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opin. Publica*, Campinas 16 (1).
- Flach, L.; Grisci, C. L. I.; Silva, F. M. & Manfredini, V. (2009). Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. *Psicologia & Sociedade*; 21 (2). PP. 193-202.
- Freud, S. (1930/1996). *O Mal-Estar na Civilização*. Em Freud, S. *O Futuro de uma Ilusão, o Mal-Estar na Civilização e outros trabalhos*. Rio de Janeiro: Imago.
- Gabriel, Y. (1999). *Organizations in depth*. Londres: Sage.
- Girard, C. F. N. (2002). *Dossiê: Globalização e Trabalho: Perspectivas de Gênero*. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA.
- Hair, Jr. ; Black, W. C; Babin, B. J; Anderson, R. E & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6ª edição. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Heloani, R. (2008). Saúde Mental no trabalho: algumas reflexões. Em Mendes, A. M. (org.). *Saúde e Trabalho: o sujeito entre a servidão e a emancipação*. Curitiba: Juruá.

- Holzmann, L. & Cattani, A. D. (2006). Taylorismo. Em: Cattani, A. D. & Holzmann, L. (orgs.) *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS Editora.
- Kipman, S.D. (2005). Transgressão. Em Mijolla, A. *Dicionário Internacional da Psicanálise*. Rio de Janeiro: Imago.
- Lancman, S. & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (USP)*, (6), 79-90.
- Laros, J. A. (2004). O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. Em: L. Pasquali (Org.), *Análise fatorial para pesquisadores*. Petrópolis: Vozes.
- Lima, E. A. (1998). A Psicopatologia do Trabalho – Origens e desenvolvimentos recentes na França. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 18 (2), p. 10-15.
- Lipovetsky, G. (2004). *Os Tempos Hipermodernos*. São Paulo: Barcarolla.
- Martins, S. R. (2013). Subjetividade (Intersubjetividade). Em Vieira, F. O.; Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. & Araújo, L. K. R. (2010). Violência e sofrimento ético: contribuições da psicodinâmica do Trabalho. Em Mendes, A. M. (org.). *Violência no Trabalho - Perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica*. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Mendes, A. M. & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho*. 2a. edição. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. & Facas, E. P. (2006). *Reorganização dos processos de trabalho em uma Secretaria Especial de Comunicação Social*. Relatório de Pesquisa Não Publicado. Brasília.

Mendes, A. M. & Ferreira, M. C. (2007). Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: Instrumento Auxiliar de Diagnóstico de Indicadores Críticos no Trabalho. Em: Mendes, A. M. (org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. & Muller, T. (2013). Prazer no trabalho. Em Vieira, F. O.; Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.

Mendes, A. M. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: As contribuições de C. Dejours. *Revista Ciência e Profissão*, 15 (1-3) p. 34-38.

Mendes, A. M. (1999). *Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional*. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia. Brasília: Universidade de Brasília.

Mendes, A. M. (2007a) Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho. Em: Mendes, A. M. (org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. (2007b). Novas formas de Organização do Trabalho, Ação dos Trabalhadores e Patologias Sociais. Em: Mendes, A. M.(org), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do psicólogo.

Mendes, A. M. (2008a). A Organização do Trabalho como Produto da Cultura e a Prevenção do Estresse Ocupacional: O Olhar da Psicodinâmica do Trabalho. Em: Tamayo, A. (Org). *Estresse e Cultura Organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. (2008a). A Organização do Trabalho como Produto da Cultura e a Prevenção do Estresse Ocupacional: O Olhar da Psicodinâmica do Trabalho. Em:

Tamayo, A. (Org). *Estresse e Cultura Organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. (2008b). Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. Em: Mendes, A. M. (Org). *Trabalho e saúde – O sujeito entre emancipação e servidão*. Curitiba: Juruá.

Mendes, A. M. B. ; Facas, E. P. ; Araujo, L. K. R. ; Meireles, B. R. (2009). *Bases, Práticas e Produtos da Cultura Organizacional: Modelo de Pesquisa em Saúde*. Em Anais do VI Congresso Norte Nordeste de Psicologia, Belém.

Mendes, A. M.; Araújo, L. K. R. & Facas, E. P. (2007). Pesquisa de Clima Organizacional em um Tribunal Superior. Relatório de Pesquisa Não-Publicado. Brasília.

Mendes, A. M.; Costa, V. P. & Barros, P. C. (2003), Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. Rio de Janeiro, 3(1), p. 59-72.

Mendes, A. M.; Ferreira, M. C.; Facas, E. P. & Vieira, A. P. (2005). *Validação do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA*. Anais do IV Congresso Norte Nordeste de Psicologia. Salvador, 25 a 28 de maio.

Merlo, A. R. C. (2006). Psicodinâmica do Trabalho. Em: Cattani, A. D. & Holzmann, L. (orgs.) *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS Editora.

Mijolla-Mellor, S. (2005). Sublimação. Em Mijolla, A. (org). *Dicionário Internacional da Psicanálise*. Rio de Janeiro: Imago.

Minayo-Gomez, C. & Thedim-Costa, S. M. F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*. 13 (2). p. 21-32.

- Molinier, P. (2006). *Les enjeux psychiques du travail - introduction à la psychodynamique du travail*. Paris: Payot.
- Moraes, R. D. (2013). Sofrimento Criativo e Patogênico. Em Vieira, F. O.; Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Morrone, C. F. (2001). *Só para não ficar desempregado – Resignificando o sofrimento psíquico no trabalho: Estudo com trabalhadores em atividades informais*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia. Brasília: Universidade de Brasília.
- Morrone, C. F. ; Mendes, A. M. (2003). A resignificação do sofrimento no trabalho informal. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3(2) p. 91-118.
- Neves, M. (2007). *Introdução à estatística descritiva Unidimensional*. Manuscrito On-Line disponível em http://www.isa.utl.pt/dm/matinf/matinfo6_07/modulo4/EstatDesc_MNeves.pdf. Acesso em 11 de setembro de 2013. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.
- Ocupacional*. 14 (54), p.7-11.
- Oliveira, N. T. (2003). Somatização e sofrimento no trabalho. *Revista Virtual Textos & Contextos*. 2 (1). pp. 1-14.
- Organização Internacional do Trabalho (2013). *A prevenção das doenças profissionais*. Disponível em http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/safeday2013%20final_1012.pdf. Acesso em 07 de setembro de 2013.

- Paz, M. G. T. & Mendes, A. M. (2008). Estilos de Funcionamento Organizacional. Em Siqueira, M. M. M. (org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Paz, M. G. T.; Mendes, A. M. & Gabriel, Y. (2001). Configurações de poder organizacional e estilos de caráter. *Psicologia: Organizações e Trabalho*. 1 (1), p. 141-169.
- Pereira, J. A. S. (2003). *Prazer-sofrimento na atividade gerencial de uma empresa estratégica: Impacto dos valores organizacionais*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia. Brasília: Universidade de Brasília.
- Perilleux, T. (1996). Entre la spectacle de la souffrance et l'engagement dans l'action. *Revue Internationale de Psychosociologie*. 3 (5). pp. 127 - 139.
- Reis, E. A. & Reis, I. A. (2002). *Análise descritiva de dados - síntese numérica*. Relatório Técnico On-Line disponível em <ftp://ftp.est.ufmg.br/pub/rts/rte0202.pdf>. Acesso em 11 de setembro de 2013. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais.
- Rossi, E. Z. (2008). *Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT: Análise Psicodinâmica*. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia. Brasília: Universidade de Brasília.
- Segre, M. & Ferraz, F. C. (1997). O conceito de saúde. *Revista de Saúde Pública* [online]. 31 (5), pp. 538-542.
- Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez/UFRJ.
- Sennet, R. (1999). *Corrosão do caráter: Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo(a)*. Rio de Janeiro: Record.

- Sousa, C. M. ; Facas, E. P. ; Emboava, E. A. P. ; Mendes, A. M. B. (2006). *Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho Estudo e diagnóstico no Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso (TRE/MT)*. Em Anais do II Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho - II CBPOT, Brasília.
- Sugizaki, E. Intensidades Transgressivas: Uma Pergunta pela Diferença. Em Monini, I. (org). *Transgressão*. Goiânia: UCG, 2000, p. 23-36.
- Uchida, S. (2007). *Organização do Trabalho: Vivências de Sofrimento e Prazer*. Em: Mendes, A. M.; Lima, S. C. C.; Facas, E. P. (orgs). *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Vasconcellos, L., & Guedes, L. F.A. (2007). E-Surveys: vantagens e limitações dos questionários eletrônicos via internet no contexto da pesquisa científica. In: X SemeAd – Seminário em Administração FEA/USP. São Paulo. Retrieved from: <<http://www.ead.fea.usp.br/Semead/10semead/sistema/resultado/default.asp>>.
- Vieira, A. P.(2005). *Prazer, Sofrimento e Saúde no Trabalho de Teleatendimento*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.

ANEXOS

Anexo 1. Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz do seu **contexto de trabalho**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Freqüentemente	5 Sempre
O ritmo de trabalho é excessivo				
As tarefas são cumpridas com pressão de prazos				
Existe forte cobrança por resultados				
As normas para execução das tarefas são rígidas				
Existe fiscalização do desempenho				
O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas				
Os resultados esperados estão fora da realidade				
Existe divisão entre quem planeja e quem executa				
As tarefas são repetitivas				
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho				
As tarefas executadas sofrem descontinuidade				
As tarefas não estão claramente definidas				
A autonomia é inexistente				
A distribuição das tarefas é injusta				
Os funcionários são excluídos das decisões				
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados				
Existem disputas profissionais no local de trabalho				
Falta integração no ambiente de trabalho				
A comunicação entre funcionários é insatisfatória				
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional				
As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso				
As condições de trabalho são precárias				
O ambiente físico é desconfortável				
Existe muito barulho no ambiente de trabalho				
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado				
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas				
O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas				
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários				
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado				
As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas				
O material de consumo é insuficiente				

Anexo 2. Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional

Responda aos itens abaixo de acordo com a avaliação que você faz sobre o quanto ele se aplica ou não à sua realidade de trabalho.

0 Não Aplicável	1 Pouco Aplicável	2 Razoavelmente Aplicável	3 Muito Aplicável	4 Totalmente Aplicável
--------------------	-------------------------	---------------------------------	-------------------------	------------------------------

Aqui há o reconhecimento de que a organização é importante para o sucesso profissional das pessoas	0	1	2	3	4
Esta organização busca sempre novos desafios	0	1	2	3	4
Esta organização favorece o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	0	1	2	3	4
As relações de reciprocidade entre as pessoas e a organização são muito valorizadas	0	1	2	3	4
Nesta organização a competência é super valorizada	0	1	2	3	4
Aqui as oportunidades de ascensão são semelhantes para todas as pessoas	0	1	2	3	4
O bem-estar das pessoas é um valor desta organização	0	1	2	3	4
Esta organização gosta de inovação.	0	1	2	3	4
Esta organização é intolerante com o individualismo	0	1	2	3	4
Aqui as pessoas têm compromisso e lealdade com a organização, mesmo que recebam pouco retorno	0	1	2	3	4
Nesta organização o mérito é de todos	0	1	2	3	4
Esta organização valoriza o trabalho coletivo	0	1	2	3	4
O lema desta organização é "um por todos, todos por um"	0	1	2	3	4
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	0	1	2	3	4
Aqui se o grupo decidiu, tá decidido.	0	1	2	3	4
Os chefes daqui são os deuses a quem se deve idolatrar	0	1	2	3	4
Nesta organização as pessoas se consideram o centro do mundo	0	1	2	3	4
O lema desta organização é "cada macaco no seu galho"	0	1	2	3	4
As pessoas desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	0	1	2	3	4
Aqui as pessoas preferem trabalhar individualmente	0	1	2	3	4
Manter relacionamentos com os chefes é um dos prazeres das pessoas desta organização	0	1	2	3	4
As pessoas desta organização se consideram insubstituíveis	0	1	2	3	4
Nesta organização, o lema é "a repetição leva à perfeição"	0	1	2	3	4
Sem regras não há vida nesta organização	0	1	2	3	4
A hierarquia é acentuada nesta organização	0	1	2	3	4
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	0	1	2	3	4
O sistema de controle prevalece nesta organização	0	1	2	3	4
Esta organização dá pouca atenção aos problemas pessoais de seus membros	0	1	2	3	4
Aqui as mudanças desorganizam o ambiente de trabalho	0	1	2	3	4
Nesta organização as ações são rigorosamente planejadas	0	1	2	3	4

Anexo 3. Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho.

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
Meu trabalho é importante para a organização	1	2	3	4	5
Meu trabalho tem finalidade	1	2	3	4	5
Sinto-me útil no meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são significativas para mim	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Sinto-me produtivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
Identifico-me com minhas tarefas	1	2	3	4	5
Tenho disposição para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Sinto orgulho do trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Consigo adaptar meu trabalho as minhas expectativas	1	2	3	4	5
Utilizo minha criatividade no desempenho das minhas tarefas	1	2	3	4	5
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Tenho frustrações com o meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são desagradáveis	1	2	3	4	5
Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto desânimo no meu trabalho	1	2	3	4	5
Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho às decisões políticas	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa sofrimento	1	2	3	4	5
A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	1	2	3	4	5
Revolta-me a submissão do meu chefe às ordens superiores	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado	1	2	3	4	5
Sinto insatisfação no meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	1	2	3	4	5
As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados	1	2	3	4	5
Tenho receio de ser punido ao cometer erros	1	2	3	4	5
É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe	1	2	3	4	5
O número de pessoas é insuficiente para execução das atividades da minha unidade	1	2	3	4	5
Sinto o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto meus colegas solidários comigo	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para organizar o meu trabalho da forma que quero	1	2	3	4	5
No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Gosto de conviver com meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
No meu trabalho posso ser eu mesmo	1	2	3	4	5
O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros	1	2	3	4	5
No trabalho, uso o meu estilo pessoal	1	2	3	4	5
Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas	1	2	3	4	5
Há possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade	1	2	3	4	5
Existe confiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Anexo 4. Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de ***problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho***. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses**.

0 Nenhuma Veiz	1 Uma Veiz	2 Duas Veizes	3 Três Veizes	4 Quatro Veizes	5 Cinco Veizes	6 Seis Veizes
----------------------	------------------	---------------------	---------------------	-----------------------	----------------------	---------------------

Dores no corpo	0	1	2	3	4	5	6
Dores nos braços	0	1	2	3	4	5	6
Dor de cabeça	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios respiratórios	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios digestivos	0	1	2	3	4	5	6
Dores nas costas	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios auditivos	0	1	2	3	4	5	6
Alterações do apetite	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios na visão	0	1	2	3	4	5	6
Alterações do sono	0	1	2	3	4	5	6
Dores nas pernas	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios circulatórios	0	1	2	3	4	5	6
Insensibilidade em relação aos colegas	0	1	2	3	4	5	6
Dificuldades nas relações fora do trabalho	0	1	2	3	4	5	6
Vontade de ficar sozinho	0	1	2	3	4	5	6
Conflitos nas relações familiares	0	1	2	3	4	5	6
Agressividade com os outros	0	1	2	3	4	5	6
Dificuldade com os amigos	0	1	2	3	4	5	6
Impaciência com as pessoas em geral	0	1	2	3	4	5	6
Amargura	0	1	2	3	4	5	6
Sensação de vazio	0	1	2	3	4	5	6
Sentimento de desamparo	0	1	2	3	4	5	6
Mau-humor	0	1	2	3	4	5	6
Vontade de desistir de tudo	0	1	2	3	4	5	6
Tristeza	0	1	2	3	4	5	6
Irritação com tudo	0	1	2	3	4	5	6
Sensação de abandono	0	1	2	3	4	5	6
Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas	0	1	2	3	4	5	6
Solidão	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 5. Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho

PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - PROART

Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho e está sob a responsabilidade técnico-científica do “Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho” da Universidade de Brasília - UnB

Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. As **informações prestadas** por você são **sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas. É um questionário composto de quatro instrumentos e algumas questões abertas. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas.

Sua participação é fundamental

Equipe da UnB

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz do seu **contexto de trabalho**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	1	2	3	4	5
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5
O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1	2	3	4	5
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz sobre **a forma de gestão utilizada na sua organização**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
Existe rigoroso planejamento das ações	1	2	3	4	5
Os gestores são intolerantes com o individualismo	1	2	3	4	5
As pessoas são comprometidos com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
Existe oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas **vivências em relação ao seu trabalho atual**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5
Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5
Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de ***problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho.*** Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses.**

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
Amargura	1	2	3	4	5
Sensação de vazio	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
Mau-Humor	1	2	3	4	5
Vontade de Desistir de Tudo	1	2	3	4	5
Tristeza	1	2	3	4	5
Perda da auto-confiança	1	2	3	4	5
Solidão	1	2	3	4	5
Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
Agressividade com os outros	1	2	3	4	5
Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Dores no corpo	1	2	3	4	5
Dores no braço	1	2	3	4	5
Dor de cabeça	1	2	3	4	5
Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
Dores nas costas	1	2	3	4	5
Alterações no sono	1	2	3	4	5
Dores nas pernas	1	2	3	4	5
Distúrbios Circulatórios	1	2	3	4	5
Alterações no apetite	1	2	3	4	5

Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos? _____

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: _____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade

- () Até Ensino Médio
- () Superior Incompleto
- () Superior Completo
- () Pós-Graduação

Estado Civil

- () Solteiro
- () Casado/União Estável
- () Divorciado/Separado
- () Viúvo

Cargo Atual

Lotação

Tempo de Serviço na Instituição

_____ ano(s) e _____ mês(es)

Tempo de Serviço no Cargo Atual

_____ ano(s) e _____ mês(es)

Tipo de Contrato de Trabalho

- () Efetivo - CLT
- () Efetivo - Concursado
- () Terceirizado
- () Estagiário
- () Outro: _____

Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano

- () Nenhum
- () 1 ou 2
- () 3 ou mais

Obrigado Pela sua Participação!