

# SOFRIMENTO PSÍQUICO DO TRABALHADOR E ALCOOLIZAÇÃO

Nayara Rodrigues Barbosa  
UFSJ  
nayara\_rb@yahoo.com.br

Pablo Luiz Martins  
UFSJ  
pablo@ufs.edu.br

## RESUMO

*Essa pesquisa apresenta um panorama das abordagens que estudam saúde/doença mental do trabalhador, baseado no artigo de Jacques (2003), justificando a escolha pela Psicodinâmica do Trabalho como marco teórico. De acordo com Christophe Dejours, precursor desta abordagem, o indivíduo deve ser considerado em sua subjetividade e intersubjetividade e em relação com toda a organização, ou seja, as relações de produção, hierarquia, e não somente as condições materiais de trabalho, na tentativa de compreender os processos psíquicos envolvidos. Entretanto quando o sujeito é negligenciado pela organização e destituído do direito a palavra surgem reações de fuga, denominadas ideologias defensivas. E a alcoolização é considerada uma ideologia defensiva, uma tentativa de fuga do sofrimento psíquico causado pela organização, afastando os trabalhadores da possibilidade de encarar a realidade e se expressar diante dela, almejando uma transformação. Assim, essa pesquisa visa investigar a relação entre sofrimento psíquico e alcoolização do trabalhador, além de evidenciar a pesquisa-ação como um método passível de ser praticado pelas organizações, criando um espaço público para expressão do trabalhador e elaboração do sofrimento, como forma de intervenção constante.*

Palavras chaves: Psicodinâmica do trabalho, alcoolização, pesquisa-ação.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho assume um papel central na formação da identidade individual e tem implicação direta nas várias formas de inserção social dos indivíduos. Nesse sentido o trabalho pode ser visto como fundamental na constituição de redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, base da vida cotidiana das pessoas.

O trabalho permite o confronto entre mundo externo e mundo interno do trabalhador. O mundo objetivo (com suas lógicas, desafios, regras e valores) vai entrar em conflito com a singularidade de cada trabalhador, fazendo com que o confronto entre relações e organização do trabalho e mundo interno e subjetivo do trabalhador seja gerador de sofrimento psíquico. Há uma contradição central entre a lógica das empresas, voltada para o lucro e para a produtividade, e a lógica do indivíduo, que é contraditório, tem angústias, desejos, medos e que busca manter sua saúde mental em meio a essa complexidade de relações.

Nesse contexto, é necessária a criação de um espaço público para que o trabalhador possa se expressar e elaborar seu sofrimento psíquico, na tentativa de transformá-lo de patogênico para criativo. Dessa forma, em contato com o coletivo, se faz possível encontrar e implementar novas formas de trabalho mais condizentes com o real, levando o trabalhador a dar um sentido para seu labor.

No entanto, quando esse espaço é negado e o trabalhador perde o direito a palavra, ele é obrigado a recorrer a estratégias coletivas de defesa para se proteger e enfrentar o sofrimento psíquico, podendo chegar ao agravamento da formação de ideologias defensivas que se tornam um objetivo em si mesma, alienando o trabalhador e impossibilitando que ele consiga promover uma transformação do seu sofrimento (Dejours et al, 1994).

Nessa situação, muitos trabalhadores encontram na alcoolização uma forma de fuga do sofrimento psíquico, utilizando-a como uma ideologia defensiva, dando ao grupo uma sensação de pertencimento, coesão e reconhecimento. Assim, a alcoolização passa a ser a causa para que a transformação e elaboração do sofrimento não aconteça, através da expressão de sua singularidade e relação com o trabalho, impossibilitando o surgimento de uma intersubjetividade que vai dar sentido ao seu trabalho, a modificação da organização do trabalho e a valorização de sua singularidade.

Assim, se por um lado o mundo do trabalho será gerador de sofrimento, na medida em que confronta as pessoas com desafios externos, por outro lado, é também a oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto. Se o trabalho leva ao sofrimento e ao adoecimento, esse mesmo trabalho pode se constituir em uma fonte de prazer e de desenvolvimento humano do indivíduo, caso esse sofrimento seja elaborado e o trabalho tenha um sentido para o trabalhador. Dessa forma, fica evidente que o trabalho e as relações que nele se originam nunca podem ser tomadas como um espaço de neutralidade subjetiva ou social.

## **2. ABORDAGENS TEÓRICO-METODOLÓGICAS EM SAÚDE/DOENÇA MENTAL E TRABALHO**

O trabalho é essencial na vida de qualquer indivíduo e se tornou, então, objeto de estudo de vários teóricos, que procuram analisar as condições as quais os trabalhadores são submetidos e os impactos da organização do trabalho sobre a vida destes. Essas condições de trabalho ganharam tanta importância devido suas influências na vida do trabalhador, sendo consideradas como desencadeantes ou como constituintes do processo saúde/doença mental.

Jacques (2003), da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em seu artigo intitulado “Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho” elabora um panorama das “principais abordagens no âmbito da saúde/doença mental e trabalho, discorrendo sobre suas discordâncias e interseções, ressaltando a importância de conhecê-las para que sua utilização seja feita de forma crítica e reflexiva.” (p. não numerada).

Segundo Jacques (2003) “as abordagens mais difundidas no campo da saúde/doença mental e trabalho em suas interseções com a psicologia e, particularmente, com a psicologia social” (p. não numerada), são as teorias sobre estresse, a psicodinâmica do trabalho, as abordagens de base epidemiológica e/ou diagnóstica e os estudos e pesquisa em subjetividade e trabalho. O conjunto de teorias sobre estresse, embora sua multiplicidade, privilegia a utilização de métodos quantitativos e os pressupostos teóricos do referencial cognitivo-comportamental, cabendo ao trabalho o atributo de fator desencadeante do processo, com maior ou menor grau de relevância. A psicodinâmica do trabalho se aproxima do campo clínico da psicologia, em especial do referencial psicanalítico, preconiza o emprego de métodos qualitativos, de abrangência coletiva, pautada no modelo clínico de diagnóstico e intervenção. Tal abordagem compartilha com a anterior o pressuposto de que o trabalho é um fator desencadeante no processo de saúde/doença mental. Nas abordagens de base epidemiológica e/ou diagnóstica são reconhecidos e difundidos no Brasil os estudos de Codo e colaboradores (1987 e 2002), cujo um dos objetivos é identificar quadros psicopatológicos associados a determinadas categorias profissionais, sendo que as concepções marxistas e, na psicologia, os pressupostos da psicologia social histórico-crítica fundamentam a visão ontológica, em que o trabalho se apresenta como um fator constitutivo do psiquismo e do processo saúde/doença mental. Em tais estudos, utiliza-se tanto métodos quantitativos quanto qualitativos. As abordagens no âmbito da subjetividade e trabalho privilegiam a dimensão da experiência e das vivências dos trabalhadores sobre o cotidiano de vida e de trabalho enquanto expressões do sujeito na interseção de sua particularidade com o mundo sócio-

cultural e histórico, em que se incluem as vivências de sofrimento e adoecimento sem privilegiar, necessariamente, os diagnósticos clínicos (Jacques, 2003).

Considerando que as mudanças no mundo de trabalho atual provocam um impacto na vida dos trabalhadores que são obrigados a conviver com lógicas de mercado extremamente variáveis, criando uma situação de constante instabilidade e de ameaça que é vivenciada como um mal inevitável dos tempos modernos e diante da apresentação acima a abordagem referencial utilizada nesta pesquisa é a psicodinâmica do trabalho, a qual considera o trabalho fator desencadeante no processo saúde/doença mental, enxergando e analisando o indivíduo no contexto do trabalho, evidenciando sua subjetividade e as transformações que ocorrem no contato com o coletivo.

### **3. PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Esta abordagem tem o autor francês Christophe Dejours como o principal precursor. O autor é um médico francês, com formação em psicossomática e psicanálise, diretor científico do Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação no CNAM de Paris. A Psicodinâmica do Trabalho não aborda apenas o trabalho em seu lado negativo, ou seja, a psicopatologia do desemprego e da modernização capitalista, mas também, acima de tudo, permite perceber as possibilidades do trabalho como estruturante psíquico, os possíveis encaminhamentos do sofrimento em direção ao prazer e à saúde (Athayde, 2005).

Dejours et al. (1994) considera que todas as pressões aparecem como decorrentes da organização do trabalho, ou seja, da divisão do trabalho (modo operatório prescrito) e da divisão de homens (responsabilidades, hierarquia etc.). Esta última divisão vem ganhando cada vez mais importância para a análise dos processos psicopatológicos, pois trata-se da construção social do indivíduo dentro da organização. No entanto, vale ressaltar, que a Psicodinâmica do trabalho utiliza como referencial a Psicanálise, o que permite uma escuta do sujeito levando também em consideração sua história singular e seu modo particular de lidar com as pressões da organização. Dessa forma, o que interessa primordialmente à psicodinâmica do trabalho é “a vivência subjetiva do trabalho e o lugar do trabalho na regulação psíquica dos sujeitos” (Dejours et al., 1994, p. 139), os quais somente teremos acesso entrando em uma relação intersubjetiva com os trabalhadores.

O termo psicopatologia é mantido na Psicodinâmica do Trabalho por designar não somente a doença ou a loucura, mas o estudo dos “mecanismos e processos psíquicos mobilizados pelo sofrimento” (Dejours et al., 1994, p. 120). Portanto o sofrimento é o objeto de estudo da psicopatologia do trabalho, e considerado dentro da normalidade como sendo uma “vivência subjetiva” (Dejours et al., 1994, p. 127), estando entre a doença mental descompensada e o bem-estar psíquico, lutando contra as pressões da organização que propiciam o surgimento de um estado patológico.

Diante desse sofrimento, que é experimentado por cada um de forma singular, mas que é único dentro da organização, vão surgir o que Dejours et al. (1994) chama de estratégias defensivas construídas, organizadas e gerenciadas coletivamente. Essas estratégias elaboradas pelos trabalhadores modificam a percepção da realidade, numa tentativa de minimizar a percepção das pressões sofridas por eles. A utilização dessas estratégias propicia proteção do sofrimento e a manutenção do equilíbrio psíquico por possibilitar o enfrentamento das situações causadoras do sofrimento. Essa operação ocorre apenas mentalmente, visto que geralmente ela não modifica a realidade da pressão patogênica. Mas não se trata de um delírio, pois essa nova percepção é construída e compartilhada coletivamente.

Entretanto, Dejours et al. (1994) aponta que corre-se o risco de alienação quando essas estratégias coletivas de defesa são transformadas em um objetivo em si mesmas. Toda ameaça contra ela é combatida, num esforço para mantê-la estável, e o sofrimento para o trabalhador

passa a ser decorrente do enfraquecimento da estratégia e não mais do trabalho, encobrendo sua verdadeira causa. Dessa forma, as estratégias coletivas de defesa transformam-se em ideologia defensiva, que propiciam a construção de um “imaginário social” (p. 131), impedindo a elaboração do sofrimento e a avaliação da realidade e uma possível ação transformadora da organização do trabalho, estando, nesse ponto, no domínio da alienação. Essa alienação é provocada quando no coletivo a singularidade é desconsiderada, formando um grupo homogêneo e conformista.

Em contraponto com as estratégias coletivas de defesa, Dejours et al. (1994) aponta um tipo de inteligência que pode se desenvolver no contato com o trabalho. Trata-se de uma “forma específica de inteligência” (Dejours et al., 1994, p. 133), baseada na criatividade, inovação, imaginação, caracterizada como transgressiva por isso chamada de “inteligência astuciosa” (Dejours et al., 1994, p. 133), a qual deve ser considerada pela psicodinâmica do trabalho devido ser constantemente usada com o objetivo de amenizar o sofrimento, facilitando o trabalho, para atingir o prazer. No entanto, essa inteligência só será investida em um trabalho que faça sentido para o indivíduo, e somente sairá do nível psíquico privado para o espaço público se houver uma “validação social” (Dejours et al., 1994, p. 134), ou seja, um reconhecimento pela hierarquia e pelos pares. É necessário também que a organização admita haver uma diferença entre a tarefa que é prescrita e o real do trabalho para que essa inteligência seja aproveitada pela organização, até mesmo modificando algumas prescrições, ocasionando uma melhora no trabalho (Dejours et al., 1994).

Neste ponto, é preciso ressaltar que Dejours et al. (1994) considera o sofrimento como algo inerente ao processo de trabalho, portanto não há a tentativa de eliminá-lo. Trata-se de, ao compreender como o sofrimento é produzido na e pela organização de trabalho, possibilitar a sua elaboração por parte do trabalhador, buscando modificar as condições que lhe deram origem.

Dejours et al. (1994), dessa forma, faz uma diferenciação entre sofrimento criativo e sofrimento patogênico. Neste último, o trabalhador não vê possibilidade de transformação, sua liberdade foi limitada, só restando pressões e regras rígidas que levam a realização da tarefa de forma repetitiva, frustrando-o, provocando um sentimento de impotência, o que pode encaminhar para um desequilíbrio psíquico e para uma doença. Já o sofrimento criativo é vivido por aqueles que desenvolveram sua “inteligência astuciosa” (p. 133), sendo positivo para uma busca pela transformação.

#### **4. TRABALHO E SUBJETIVIDADE – PRESCRITO E REAL**

Analisando a relação de trabalho e subjetividade podemos chegar a dois outros conceitos, o de prescrito e real, que são essenciais para o entendimento da forma como o sujeito lida com o sofrimento psíquico e a importância do espaço público para a elaboração de tal.

De acordo com Dejours (2004, p. não numerada), “o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc.” Ou seja, perpassa o conceito de emprego, está relacionado a um engajamento da personalidade para atender as demandas da organização em um contexto de pressões constantes. Tais pressões geram a característica maior do trabalhar que é a passagem para além do que é prescrito, pois mesmo que se trate de uma organização com instruções e procedimentos claros, o trabalhador é “obrigado” a transpor o prescrito para atingir a qualidade, pois fatos inesperados, não planejados (tanto em relação a recursos materiais e humanos) estão sujeitos a acontecer em qualquer etapa do trabalho.

Existe uma distância entre o que está prescrito pela organização e o que realmente acontece, o real do trabalho. Podemos dizer que existe uma organização formal e outra informal do trabalho e o trabalhar consiste em “preencher a lacuna entre o prescrito e o real... o que é preciso fazer para preencher essa lacuna não tem como ser previsto antecipadamente. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha.” (Dejours, 2004, p. não numerada). O trabalho pode ser definido então como esse algo além que deve ser descoberto e realizado pelo trabalhador para que atinja o fim almejado pela organização, o que ele acrescenta de si mesmo no trabalho.

O grande ponto que se torna um desafio para o trabalhador acontece quando este se depara com o real e enxerga a discrepância entre o prescrito. Ele vivencia essa situação sob a forma de fracasso, o real se mostra ao sujeito pela sua resistência aos procedimentos, a técnica, ao conhecimento que fracassam. Isso se apresenta como uma surpresa e desperta no trabalhador um sentimento de impotência, é o real se manifestando no seu lado afetivo. “É numa relação primordial de sofrimento no trabalho que o corpo faz, simultaneamente, a experiência do mundo e de si mesmo” (Dejours, 2004, p. não numerada).

O sofrimento é, além do resultado do encontro com o real, um ponto de partida, um encontro com sua subjetividade e uma proteção com relação ao mundo real. “O sofrimento se torna um ponto de origem na medida em que a condensação da subjetividade sobre si mesma anuncia um tempo de dilatação, de ampliação, de uma nova expansão sucessiva a ele.”, levando a uma “busca de meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento e encontrar a via que permita superar a resistência do real. Assim, o sofrimento é, ao mesmo tempo, impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo” (Dejours, 2004, p. não numerada).

## 5. ALCOOLIZAÇÃO

Diante do exposto, um fenômeno muito recorrente nas organizações se destaca, trata-se da alcoolização, ou seja, o consumo abusivo de bebidas alcólicas por trabalhadores (o que não significa que eles sejam alcoolistas). Esse fenômeno é abordado por Karam (2003) em suas pesquisas em organizações, tendo como quadro de referência teórico-metodológico a psicopatologia e psicodinâmica do trabalho.

A ação para a Psicodinâmica do Trabalho é ligada à idéia de que a organização do trabalho, muitas vezes, não leva em conta a racionalidade subjetiva ou violenta essa racionalidade. O trabalho é também uma ação, mas dependendo de como está organizado, ele impede o indivíduo de pensar a racionalidade dessa ação e sua relação subjetiva com a ação, o que gera, ao mesmo tempo, uma limitação na capacidade de se pensar e elaborar o sofrimento psíquico (Heloani et al., 2004).

Nesse contexto, Karam (2003) considera que o trabalho pode possibilitar que o indivíduo, através da palavra, passe da esfera privada para a esfera pública, sendo necessária a criação de um espaço público de discussão, no qual os trabalhadores tenham a oportunidade de se expressar e ser ouvidos para que a transformação da organização do trabalho aconteça. A confrontação de idéias sobre o trabalho terá então o sentido de desenvolver a capacidade dos trabalhadores pensarem individual e/ou coletivamente. Quando isso não acontece, pelo fato de a organização suspender a palavra através do uso do constrangimento, da intimidação e do medo, a alcoolização pode surgir como efeito desse impasse, e depois passar a ser a causa para que essa passagem não se realize. A autora propõe que a construção do sujeito é um processo contínuo, que na esfera do trabalho dá-se pela “promoção da passagem da palavra psicológica à palavra política” (p. não numerada). Essa palavra política se refere a abertura que a organização dá ao sujeito para se expressar, valorizando sua subjetividade.

A alcoolização aparece nas pesquisas de Karam (2003) como uma estratégia coletiva de defesa dentro do contexto da organização, conseqüentemente tornando-se uma ideologia defensiva, devido sua valorização pelo conjunto de trabalhadores, passando a fornecer “uma sensação de pertencimento, proteção, coesão do grupo e reconhecimento” (p. não numerada). A alcoolização como ideologia defensiva impede que eles elaborem seu sofrimento decorrente da perda da palavra, ou seja, perda da expressão da sua subjetividade no trabalho.

A alcoolização pode ser considerada, então, como uma fuga, uma maneira de evitar o sofrimento patogênico, no entanto, dessa forma, o trabalhador se afasta da possibilidade de transformação da situação provocadora desse sofrimento e ainda colabora para que sua singularidade seja, mais uma vez, desconsiderada pela organização.

Nas organizações é comum, quando há queixas de funcionários, buscar causas físicas para essas, ignorando o sofrimento patogênico. No artigo de Brant (2005) “O sofrimento e seus destinos na gestão do trabalho”, relatos de trabalhadores são apresentados validando essa afirmação:

“Aí fui ao médico, nunca tinha sentido aquela dor antes de ir para aquele setor, eu queria saber o que era. Mandou tirar a blusa, escutou o coração, apertou meu corpo aqui, ali, olhou minha pressão. Disse que, no princípio, todo mundo reclama a mesma coisa. Mas, depois passa.” (R. M., atendente comercial, 42 anos, *apud* Brant, 2005, p. não numerada).

Na situação em que um médico que não diagnostica nenhuma anormalidade física no trabalhador, apresenta esse parecer a organização e esse funcionário não possui o direito a palavra e não é considerado em sua subjetividade e intersubjetividade, o que lhe resta é a busca por ideologias defensivas, que tamponem seu sofrimento. E a alcoolização é vista como uma opção de fuga. Outros relatos exemplificam esse processo:

“Julgaram que era uma simples coisa, mau jeito. Eu dizia que era como dor de doente. Falaram para fazer Raio X e chapas. Não constatou nada. Pedi afastamento, não estava agüentando a furadeira. Depois, foi mesmo o chefe que pediu o tratamento. A área da saúde duvidava da minha dor, achavam que eu queria mudar de setor. Por muito tempo, eu nada podia fazer para provar minha dor; comecei a beber mais, ajuda a aliviar a dor.” (I. E., 47 anos, trabalhador do setor operacional, *apud* Brant, 2005, p. não numerada)

“A gente vai ficando triste, problema com a mulher, a dificuldade do serviço, a falta de dinheiro. Achei relaxamento na bebida. Eu quero crescer na empresa. Mas disseram que tenho depressão por causa de uma substância que está baixa, que é hereditário, lembrei da minha mãe. A vida dá medo na gente. Com os atrasos, faltas e uso de bebida, esse entrevistado foi encaminhado ao setor de saúde e, em seguida, para tratamento psiquiátrico. Diagnosticado como depressivo, passou a fazer uso de medicação.” (J. F., 28 anos, do setor administrativo, *apud* Brant, 2005, p. não numerada)

Fica claro nesses relatos a busca pelo alcoolismo como forma de fuga do sofrimento psíquico causado pela organização do trabalho e pela indiferença com a subjetividade de cada um, não dando espaço para que se expressem e não compreendendo suas queixas.

## 6. DIREITO A PALAVRA

Uma organização rígida e a falta de um espaço de liberdade destitui o direito a palavra dos trabalhadores, impedindo que ele adapte seu trabalho às suas necessidades de forma

criativa, não dando a possibilidade para que ele possa “modificar e re-modificar quantas vezes forem necessárias a relação homem-trabalho, e torná-lo também fonte de prazer” (Uchida, 1998, p. não numerada).

Nesse momento é necessário que os trabalhadores desenvolvam sua “inteligência astuciosa” (Dejours et al., 1994, p. 133), atribuindo sentido aquilo que estão fazendo, para que possam transformar o sofrimento patogênico em sofrimento criativo, voltado para busca de uma transformação, ou seja, a restituição da palavra dentro da organização, abrindo um espaço para discussão,

“um espaço onde podem ser formuladas livremente e, sobretudo publicamente, as opiniões eventualmente contraditórias, em vista de proceder a arbitragens e de tomar decisões sobre as questões que interessam o futuro do serviço, do departamento, da empresa ou da instituição e que, portanto, também dizem respeito ao futuro concreto de todos os membros que as constituem” (Habermas, 1992, *apud* Karam, 2003, p. não numerada).

A intervenção através dos conceitos em Psicodinâmica do Trabalho está relacionada à idéia de expansão do espaço público de discussão e a um trabalhador mais ativo, que operacionaliza mudanças. Ou seja, “a intervenção permite ampliar a participação dos trabalhadores em ações deliberativas, nas decisões sobre situações de trabalho, em uma maior capacidade dos trabalhadores poderem colaborar com sua inteligência e utilizarem o saber-fazer nos processos de trabalho e na diminuição da defasagem existente entre a planificação e a execução do trabalho” (Heloani et al., 2004, p. não numerada).

Além disso, a restituição da palavra e esse espaço para discussão permitem que o sujeito compreenda que sua razão de ser no mundo não se esgota no nível da subjetividade, mas se estende ao âmbito da intersubjetividade, na qual sua singularidade tem papel determinante para o conjunto (dimensão política da interface palavra e trabalho) (Karam, 2003). E é no âmbito da intersubjetividade que o trabalhador poderá ser reconhecido pelos outros, proporcionando sua validação social, conceito de Dejours (1994, p. 134), reforçando sua identidade como um trabalhador único.

A validação social vem enfatizar a necessidade de um espaço público para que o trabalhador possa se expressar e elaborar seu sofrimento, transformando-o de patogênico para criativo, e conseqüentemente encontrando e implementando novas formas de trabalho mais condizentes com o real, levando o trabalhador a dar um sentido para seu labor. Nesse contexto, Dejours (1999) trás o seguinte relato:

“Os trabalhadores são as pessoas mais indicadas para encontrar as soluções e oferecer sugestões para transformar a organização do trabalho. A dificuldade, quando surge, nasce de eles não mais se sentirem capazes de analisar a situação em que se encontram. Neste caso, cabe-nos propor que tentem compreender essa situação; e apresentar a hipótese de que, se conseguirem entender melhor os dados da situação, eles mesmos terão idéias sobre como transformar a organização do trabalho. Em termos mais gerais, pode-se dizer que nós não interviríamos se não tivéssemos certeza de que os próprios trabalhadores conseguirão encontrar respostas” (Dejours, 1999, p. 168).

Ratificando a importância da expressão do trabalhador:

“Falar e ser ouvido parece ser o modo mais poderoso de pensar e, portanto, de refletir sobre a própria experiência, desde que se esteja comprometido em relação dialógica, intersubjetiva, na qual se acredita que o outro esteja de fato tentando a

compreender. É ao explicar a outrem o meu sofrimento, a minha relação com o trabalho, que eu, perplexo, me ouço dizer coisas que eu não sabia, até tê-las dito” (Dejours, 1999, p. 176).

## 7. PESQUISA-AÇÃO

Diante do exposto a respeito da Psicodinâmica do trabalho, pode-se considerar que o seu principal objeto de análise é a relação entre o sujeito e a organização do trabalho. E o que será estudado é o sujeito na sua subjetividade e intersubjetividade, e toda a dimensão organizacional (divisão das tarefas e relações de produção) e não somente as condições de trabalho, ou seja, a psicodinâmica do trabalho “tem por objeto estudar, de um lado, as relações entre condutas, comportamentos, vivências de sofrimento e de prazer; de outro, estudar a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho” (Dejours et al., 1994, p. 51). Além de buscar “uma via para a ação na transformação da relação trabalho-saúde mental” (p. 50).

Para tanto, a pesquisa-ação é um método adequado para a compreensão desse objeto, visando uma transformação junto a todos envolvidos na pesquisa. A forma que Dejours et al. (1994) pretende abarcar o homem é condizente com o que a pesquisa-ação propõe, considerando o homem em sua relatividade. Além de compartilharem a visão de que uma pesquisa é um processo em constante construção, com a participação e envolvimento de todos da organização em questão, recebendo e trabalhando as demandas.

Tanto a psicodinâmica do trabalho quanto a pesquisa-ação rompe com a visão de ciência nos moldes positivistas, baseada em “métodos rigorosos, comprovados e objetivos”(Costa, 1991, p.47). Sendo a ciência produto da ação humana, esta deve apreender a realidade de forma dialética, aproximando pesquisador e pesquisado. A pesquisa-ação propõe, então, a desmistificação do papel do pesquisador como único detentor do saber e o envolvimento da comunidade ou grupo na investigação (Costa, 1991).

A pesquisa-ação pode então ser definida da seguinte forma:

A pesquisa-ação é um tipo de pesquisa social com base empírica que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo no qual os pesquisadores e os participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo (Thiollent, 1988, apud Santiago, 1996, p. 137).

O papel da metodologia na pesquisa-ação é mais amplo, indo além de métodos pré-estabelecidos a serem seguidos. A metodologia diz respeito ao “conhecimento geral e habilidade que são necessários ao pesquisador para se orientar no processo de investigação, tomar decisões oportunas, selecionar conceitos, técnicas e dados adequados”(Thiollent, 1988, p. 25), ou seja, o próprio pesquisador numa visão crítica, avalia quais as melhores técnicas de pesquisa de acordo com os objetivos da investigação, além de experimentar novos métodos.

Articulando Souza (1997) e Costa (1991), a pesquisa-ação é um processo em constante construção, no qual todos os envolvidos na investigação, ao longo da ação, captam os problemas e testam soluções. Neste processo, a discussão do trabalho entre os participantes tem papel fundamental para o bom andamento da pesquisa, viabilizando a associação entre ação e reflexão.

Santiago(1996) sintetiza os princípios metodológicos da pesquisa-ação:

- há uma ampla e explícita interação entre pesquisadores e pessoas implicadas na situação investigada;



- desta interação resulta a ordem de prioridade dos problemas a serem pesquisados e das soluções a serem encaminhadas sobre a forma de ação concreta;
- objeto de investigação não é constituído pelas pessoas e sim pela situação social e pelos problemas de diferentes naturezas encontrados nesta situação;
- o objetivo da pesquisa-ação consiste em resolver ou, pelo menos, em esclarecer os problemas da situação observada;
- há, durante o processo, um acompanhamento das decisões, das ações e de toda atividade intencional dos atores da situação;
- a pesquisa não se limita a uma forma de ação (risco de ativismo): pretende-se aumentar o conhecimento ou o nível de consciência das pessoas e grupos considerados. (Thiollent, 1988, apud Santiago, 1996, p. 137)

Então, através da pesquisa-ação é possível investigar o processo de alcoolização em trabalhadores, quais as razões que levaram a esse fenômeno e se estas estão ligadas ao coletivo ou ao individual.

Tal apresentação a respeito da pesquisa-ação vem mostrar que a intervenção e a criação de um espaço público para que trabalhadores se expressem se misturam, e simplesmente o fato de se abrir esse espaço pode se tornar efetivo para a elaboração do sofrimento psíquico (trabalhando a subjetividade), para a troca entre trabalhadores (trabalhando a intersubjetividade) e para o surgimento de possíveis mudanças na organização, tornando o prescrito próximo do real.

Baseado nos pressupostos da pesquisa-ação pode-se expandi-los e tornar esse método de pesquisa uma prática nas organizações, através da viabilização do espaço público e também proporcionando um clima organizacional que incentive essa abertura informalmente, no dia-a-dia, durante a execução do trabalho, momento em que o trabalhador pode se expressar sem utilizar de “filtros”, falando simplesmente sobre a sua realidade naquele momento.

Dessa forma, esse espaço público pode ser utilizado como método de investigação e também como intervenções, na medida em que o trabalhador tem ali um espaço para se expressar, passando “da palavra psicológica à palavra política” (Karam, 2003, p. não numerada), podendo encarar a realidade e se expor diante dela, elaborando seus sofrimentos subjetivamente e intersubjetivamente, não se escondendo atrás de uma ideologia defensiva, ou seja, da alcoolização.

## **8. CONCLUSÃO**

O tema trabalho está sempre em cheque nas discussões de vários autores, devido a sua relevância na vida das pessoas e no mundo organizacional e impactar em muitas variáveis como nas relações interpessoal e intrapessoal, na saúde mental e física, na economia, no processo produtivo, na cadeia de consumo, no capitalismo. Diante de tal complexidade, foram surgindo, no decorrer do tempo, várias abordagens e teorias que tentam explicar tais variáveis e encontrar possibilidades de desenvolvimento do trabalho. E nessa pesquisa, a opção pela Psicodinâmica do Trabalho foi baseada no fato de que empregando essa abordagem no contexto organizacional não há possibilidades de manipulação do trabalhador, pois toda intervenção parte dele próprio e é considerada a partir de sua ótica, de sua compreensão sobre o mundo do trabalho, suas relações, sua subjetividade. E esse é um posicionamento que as organizações podem adotar visando a possibilidade da criação de um sentido para o trabalho e conseqüentemente maior produtividade e comprometimento por parte do trabalhador, que compreende e se expressa no seu contexto de trabalho. Trata-se de uma abordagem singular, considerando que dessa forma há uma restituição da palavra ao trabalhador que pode ter

controle sobre seu trabalho, visto que ele passa a compreendê-lo e analisá-lo e a partir disso podendo transformá-lo, adequando o prescrito ao real. O considerar o sujeito em sua subjetividade e intersubjetividade evita que ele busque tentativas de fuga de uma organização rígida de trabalho, usando como saída a alienação na alcoolização

## REFERÊNCIAS

ATHAYDE, Milton. **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, jun. 2005. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2005000300039&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2005000300039&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 16 maio 2009. doi: 10.1590/S0102-311X2005000300039.

BRANT, Luiz Carlos; GOMEZ, Carlos Minayo. **O sofrimento e seus destinos na gestão do trabalho**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, dez. 2005. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232005000400017&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400017&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 28 de maio 2009. doi: 10.1590/S1413-81232005000400017.

COSTA, Marisa C. Vorraber. **A caminho de uma pesquisa-ação crítica**. Educação e realidade. Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 47-52. Jul/dez, 1991.

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação**. Prod., São Paulo, v. 14, n. 3, dez. 2004. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 25 julho 2009. doi: 10.1590/S0103-65132004000300004.

DEJOURS, Christophe. **Conferências brasileiras**: Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo, SP: Fundap, 1999.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica no trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Tradução: Maria Irene Stocco Betiol et al.. São Paulo: Atlas, 1994. 145 p.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 4ª ed. Sao Paulo : Cortez : Obore, 1991. 163 p.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. **Psicodinâmica do trabalho**: o método clínico de intervenção e investigação. Prod., São Paulo, v. 14, n. 3, dez. 2004. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132004000300009&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300009&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 20 de junho 2009. doi: 10.1590/S0103-65132004000300009.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. **Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho**. Psicol. Soc., Belo Horizonte, v. 15, n. 1, jan. 2003. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 16 de maio 2009. doi: 10.1590/S0102-71822003000100006.

KARAM, Heliete. **O sujeito entre a alcoolização e a cidadania:** perspectiva clínica do trabalho. Rev. psiquiatr. Rio Gd. Sul, Porto Alegre, v. 25, n. 3, dez. 2003 . Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-81082003000300008&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-81082003000300008&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 16 de maio 2009. doi: 10.1590/S0101-81082003000300008.

SANTIAGO, Sandra Helena Moreira. **Pesquisa-ação e pesquisa participante:** uma atualização do confronto. Serviço Social e Sociedade. São Paulo, n. 51, p. 134-152, ago., 1996.

SOUZA, João Francisco de. **Pesquisa-ação participante:** realidades e desafios. Tópicos Educacionais. Recife, v. 15, n. 1, p. 65-104, 1997.

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da Pesquisa-ação.** São Paulo: Cortez 1988.

UCHIDA, Seiji. **Trabalho informatizado e sofrimento psíquico.** Psicol. USP, São Paulo, v. 9, n. 2, 1998. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65641998000200007&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65641998000200007&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 16 de maio 2009. doi: 10.1590/S0103-65641998000200007.