CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS DE COLABORADORES DA LIMPEZA*

JULIANY GONÇALVES GUIMARÃES DE AGUIAR** GLEYCE KELLY GOMES RAMOS VILA VERDE***, MARCELO DA SILVA ARAÚJO TAVARES****

Resumo: *este estudo analisa as vivências de prazer e sofrimento no âmbito organizacional baseado na proposta da clínica Psicodinâmica do Trabalho, onde o foco é a análise psicodinâmica das situações de trabalho. Foi realizado em uma instituição de ensino superior privada, com 14 colaboradores da limpeza, em sessões coletivas baseadas nos seguintes eixos norteadores: Organização do Trabalho, Mobilização Subjetiva e Sofrimento, defesas e patologias, visando orientar as discussões, avaliadas através da análise de conteúdo. Os resultados indicaram que o sofrimento está centralizado na sobrecarga de trabalho, porém o grupo utiliza a reflexão-ação como meio para enfrentar o sofrimento.*

Palavras-chave: *Psicodinâmica do trabalho. Prazer. Sofrimento.*

Pretende-se neste artigo compreender as vivências de prazer e sofrimento dos colaboradores de uma organização. Justifica-se no contexto da extensão universitária, visto que, seus gestores, coordenadores, equipes de atendimento e outros profissionais de apoio são líderes, formadores de opinião em todas as instâncias sociais. Avaliando a relevância que tem a prática psicodinâmica, particularmente em um contexto de trabalho, na possível emancipação ativa dos trabalhadores, considerou-se que esses profissionais extensionistas

* Recebido em: 03.05.2016. Aprovado em: 05.06.2016.

** Doutoranda em Psicologia Clínica e Cultura na Universidade de Brasília (UnB). Mestre pela PUC Goiás. Assessora da Pró-Reitoria de Extensão e Apoio Estudantil e é Professora do Departamento de Psicologia da PUC de Goiás. Consultora em Psicologia Social, do Trabalho & Coaching. E-mail: julianyguimaraes@hotmail.com.

*** Psicóloga. Graduada pela PUC Goiás. E-mail: gleycekelly.psi@gmail.com

**** Doutorando em Clinical Psychology pela United States International University, Estados Unidos (1993). Professor Adjunto III da Universidade de Brasília (UnB) no Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica e Cultura (PsiCC). E-mail: marcelo.tavares.unb@gmail.com

podem auxiliar na formação de uma rede de enfrentamento da exploração do trabalhador e na consequente, formulação de políticas de prevenção do fenômeno.

A primeira etapa das pesquisas em Psicopatologia do Trabalho evidenciava-se pelo método clínico, doenças mentais provocadas pelo trabalho. Existia, então, a busca pelo nexo causal entre determinadas organizações e condições de trabalho e o adoecimento mental. Essas pesquisas estavam orientadas por um pressuposto científico em virtude do qual as doenças mentais seriam o efeito de uma causa inerente aos constrangimentos do trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003). O contexto era caracterizado por conhecimentos dominados pela patologia profissional somática resultante dos danos físico-químico-biológicos do posto de trabalho. Esperava-se, então, que dadas certas condições ambientais, as pessoas iriam necessariamente descompensar psiquicamente. Em seguida, as pesquisas em psicopatologia do trabalho conheceram um período de paralisia quase total, até que se procedeu uma mudança teórica que permitiu formulação diferente de questões levantadas sobre a relação entre saúde mental e trabalho. Dejours passa a chamar seu novo campo de pesquisa e teorias de Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2004), onde o foco é a análise psicodinâmica das situações de trabalho.

Segundo Dejours (1999a), a psicodinâmica do trabalho é antes de tudo uma clínica. A clínica do trabalho busca desenvolver o campo da saúde mental e trabalho, ligando a intervenção à pesquisa pautando-se nos princípios da pesquisa-ação. Nesse sentido, o objetivo da pesquisa em clínica do trabalho é a real escuta do sofrimento e sua elaboração, que proporcionam meios ao trabalhador de recuperar sua capacidade de pensar e agir, corroborando para o resgate de sua emancipação como sujeito.

Essa emancipação pode vir a surgir a partir do momento em que o sujeito é instrumentalizado pela palavra (LANCMAN; SZNELWAR, 2011). Assim, do confronto entre as crenças, os desejos, a resistência a essas crenças e a esses desejos impostos pelo real, no atual cenário do trabalho, nasce uma vivência de sofrimento. Diante disso, Dejours (1993), propõe uma atividade de escuta atenta à fala dos trabalhadores. Não só a fala individual, mas principalmente a coletiva. Isso, porque, para a Psicodinâmica do Trabalho, se o sofrimento é de ordem do singular, sua solução é coletiva. Este fato nos leva então a compreender que o interesse da psicodinâmica, então, é mais pela fala do que pela realidade em si, uma vez que interessa-se mais pela versão do que pelo fato (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

Para tanto, o objetivo deste trabalho, partindo do universo da clínica psicodinâmica, é analisar as vivências de prazer e sofrimento dos colaboradores da equipe auxiliar de limpeza de uma instituição de ensino superior privada, instrumentalizando-o, por intermédio da fala, de modo a possibilitar a reflexão-ação de um grupo.

Os princípios metodológicos foram norteados pelo que preconizam Mendes e Araújo (2011) onde três etapas são definidas: a primeira é chamada de pré-pesquisa, onde é feita a análise da demanda. A segunda é a pesquisa propriamente dita, sendo este o momento onde se coloca em pauta, coletivamente, a relação entre organização do trabalho e vivências de prazer e sofrimento. Por fim, a terceira etapa é a validação dos resultados.

PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS DA PESQUISA

Participaram deste estudo, voluntariamente, 14 pessoas, integrantes da equipe de limpeza de uma instituição de ensino superior privada no ano de 2014, sendo três do

sexo masculino e 11 do sexo feminino, com idades entre 26 e 65 anos. A maior parte dos participantes possui Ensino Fundamental Incompleto e faz parte de uma classe socioeconômica baixa.

Para a condução da clínica do trabalho fez-se uso de um roteiro elaborado por Demito (2012) baseado na ACT (Análise Clínica do Trabalho) contendo questões norteadoras para a investigação da dinâmica de trabalho do grupo em estudo. Também utilizou-se para a análise dos resultados um memorial, contendo o que havia sido discutido e percebido nas discussões e um diário de campo, confeccionados após cada encontro. Ressalta-se ainda o uso da fala dos participantes, objetivando a compreensão de como o coletivo estrutura sua relação com o trabalho (DEJOURS, 1992).

A escolha dos participantes foi feita a partir de uma demanda espontânea e por meio de observações diretas da rotina de trabalho da equipe, sendo a solicitação para a realização da pesquisa requerida junto ao Departamento de Recursos Humanos da instituição.

Para a organização da pesquisa, realizou-se análise documental sobre o processo de trabalho da equipe de limpeza, averiguando a quantidade de colaboradores na equipe, a organização da divisão dos turnos e o conteúdo do trabalho desempenhado. Essas etapas iniciais promoveram a compreensão do que os participantes falaram no decorrer das sessões coletivas.

Em um primeiro momento foi feita uma reunião para a apresentação da proposta de pesquisa para o grupo convidando-os a entender do que se tratava a Psicodinâmica do Trabalho e a participar das sessões semanais. Durante as sessões coletivas tudo o que os participantes falavam estava sendo gravado e ao final de cada sessão registrava-se suas percepções no diário de campo no intuito de desenvolver a observação clínica, que, segundo Dejours (1992), facilita a análise das descrições que acontecem nas narrativas durante as sessões.

A partir da segunda sessão, o que havia sido elaborado na anterior era retomado com a leitura de um memorial, contendo tudo o que havia sido discutido e percebido, permitindo que os participantes entrassem em contato com o que eles mesmos haviam pensado e elaborado.

A organização do material coletado nas sessões coletivas foi feita através da Análise Clínica do Trabalho (ACT), sendo esta uma técnica baseada na qualidade e no significado do discurso (MENDES; ARAÚJO, 2011). O conteúdo do que é trazido pelos participantes nas sessões é analisado no coletivo, não sendo relevante a identificação individual de falas ou sentimentos, nem de aspectos pessoais que fujam da esfera do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2011). Todas as sessões são analisadas objetivando identificar a evolução, o aprofundamento e as especificidades das sessões coletivas.

Foi realizado um último encontro após três sessões para a entrega, leitura e discussão do relatório final, além de objetivar a validação deste relatório. Após esse último encontro com o grupo, com considerações relevantes para a finalização do relatório, foi feita a devolutiva para o Departamento de Recursos Humanos da organização, a fim de apresentar os resultados alcançados com o trabalho, sugerir pontos percebidos passíveis de melhora e reconhecer o espaço que foi concedido para a realização do mesmo.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados foram obtidos com base na Análise Clínica do Trabalho (ACT). Por meio dos diários de campo e dos memoriais foi possível à pesquisadora reformular questões,

partindo tanto das descrições de vivências dos colaboradores, quanto de explicações sobre as causas e as consequências dessas vivências.

Realizou-se a classificação das falas dos colaboradores utilizando os três eixos propostos pela ACT. Os respectivos eixos foram subdivididos em alguns itens para uma análise mais precisa dos dados. O Eixo I foi subdividido em: conteúdo das tarefas, normas e controles, relações sócio profissionais, comunicação, modos de gestão e condições de trabalho (tabela 1).

Tabela 1: Frequência das falas nos seis itens componentes do Eixo I (Organização do Trabalho)

Eixo I	Frequência em %	Exemplos
Condições de trabalho	27,6%	Sujeito 1: "Por falta de condições, faltam equipamentos e em primeiro lugar, rodos já não prestam de maneira nenhuma e os materiais de limpeza são fracos aqui na empresa, são muito inferior do que o que nós usava. Eles tiveram que fazer redução de preço e compraram material muito ruim. Então não tem condição, já tem mais de um ano que eles não compram rodo, material bom. Então o pessoal trabalha é arranhando mesmo. É muito difícil, num é fácil não".
Conteúdo das tarefas	20,7%	Sujeito 2: "Ele tá fazendo corredor, o colega que ajuda ele tá de férias, aí geralmente é a fulana ou a cicrana que estão dando o apoio pra ele fazer corredor e, por exemplo, eu e a beltrana nós fazemos sala dos professores, sala dos especiais e central, aí depois a gente vai para as salas do bloco D, lá você sabe que o maior bloco que tem é o D e a gente todos os dias, no último piso, tendo aula ou não nós temos que subir lá pra limpar duas salas".
Normas e controles	18,4%	Sujeito 3: "Como o encarregado não tá, aparece um monte de funcionário mandando fazer um monte de coisas, é tanto encarregado que aparece quando o nosso num tá que você fica besta, você olha pra um lado tem um mandando, olha pro outro tem outro mandando e ninguém vê que a gente nem parou pra tirar a uma hora de descanso que por lei a gente tem direito".
Relações Sócioprofissionais	16,1%	Sujeito 4: "Aqui eles trata a gente assim ó, eles mandam a gente fazer as coisas, mesmo que seja o que foge do que o encarregado mandou, eles num tão nem aí e a gente tem que fazer na hora".
Modos de Gestão	13,8%	Sujeito1: "Tem muitas empresas que tem o pessoal de reserva, justamente porque férias todo mês têm um. Então tem que ter pessoas a mais e o quadro aqui é esse e pronto, aqui isso não existe, eles não pensam nessa situação não".
Comunicação	3,5%	Sujeito 2: "Nós reclama é só pro encarregado, aí ele passa pra frente". Sujeito 4: "Tem dia que a gente nem vê as colegas".
Total	100%	

O Eixo II ficou composto por: inteligência prática, espaço de discussão, cooperação e reconhecimento. Por fim, o Eixo III contemplou os itens sobrecarga, falta de autonomia, falta de reconhecimento, defesas, tipos de patologias e danos físicos e psicossociais. A partir destes eixos foi realizada a análise de conteúdo das três transcrições referentes às sessões coletivas, possibilitando mensurar a frequência com que as falas apareciam, classificando-as nos itens de cada eixo da ACT. A Tabela 1 mostra a frequência da fala dos participantes durante todas as sessões nos seis itens que compõe o Eixo I. Observa-se que é predominante a fala voltada para as condições de trabalho (27,6%), uma vez que estas são precárias e os colaboradores, na maioria das vezes, precisam efetuar um trabalho de qualidade mesmo diante desse quadro. O item relativo ao conteúdo das tarefas (20,7%) também aparece com ênfase na fala dos participantes, o que mostra o quanto o trabalho na empresa é pesado, repetitivo e desgastante para o grupo (tabela 1).

A Tabela 2 exibe a frequência das falas para cada um dos quatro itens componentes do Eixo II e nota-se que a Inteligência Prática (50,0%) se sobressai, demonstrando que os colaboradores conseguem se motivar, mesmo com a existência do sofrimento, para a reflexão-ação.

Tabela 2: Frequência das falas nos quatro itens componentes do Eixo 2 (Mobilização Subjetiva)

Eixo II	Frequência em %	Exemplos		
Inteligência prática	50,0%	Sujeito 5: "A empresa tem um super nome, é muito bem falada e tem um prestígio enorme, então eu acho que aqui dentro ela tem que fazer valer esse prestígio todo, tem que honrar seus compromissos com seus colaboradores, seja que tipo de colaborador for, não importa a área ou o cargo ocupado, do mais simples ao mais sofisticado, porque quem tem aqui os melhores benefícios são só os sofisticados, nós não".		
Cooperação	18,6%	Sujeito 1: "É porque é o seguinte, o meu horário de entrar é oito horas todo dia, mas seis e meia da manhã eu to aqui, não por causa da empresa, mas por causa deles. Eu entro junto com eles por causa deles, porque eu sei que se eu não ajudar eles, eles não vão dar conta, vai atrapalhar, eles vão trabalhar mais".		
Reconhecimento	18,6%	Sujeito 6: "Mas eu acho assim, que esse ano, devido a tantos problemas que houve na empresa, desse desgaste muito grande com nós, esse ano eles tiveram assim, uma obrigação com eles de dar uma satisfação pra gente. Tanto que uma coisa que nunca foi muito falada foi em relação ao pessoal da limpeza e esse ano eles frisaram muito, eles falaram muito, pediram desculpas porque foi o grupo que foi o mais afetado, que foi o nosso e tal. Então eu acho assim que devido isso a gente se sentiu melhor né?".		

continua...

Espaço de discussão	12,8%	Sujeito 4: "Há muito tempo, nem reunir pra conversar nós num reúne, porque não tem tempo. Agora nós tirou esse tempo, nós fez o tempo, não que nós tem ele, de estar aqui agora. Já era o tempo deles tá chamando nós lá, mas nós tá aqui porque você convidou e nós aceitou e tudo mais. Mas, eu num tem tempo de falar 'ó vamos conversar todo mundo, vamos reunir, vamos discutir'. Aí todo mundo chega, vai pra um lado, o outro vai pro outro, e todo mundo sabe que é serviço demais pra fazer".		
Total	100%			

Cooperação (18,6%) e Reconhecimento (18,6%) foram dois itens também relevantes neste eixo. Os participantes comentaram que existe cooperação entre eles e ainda que o trabalho seja exaustivo, há força na equipe para contribuir uns com os outros, porém esta cooperação não existe por parte da maioria dos funcionários de outros setores na organização. Segundo os colaboradores, o que acontece é a falta de colaboração chegando, muitas vezes, até a atrapalhar a rotina de trabalho dos mesmos.

Quanto ao reconhecimento, foi possível observar que ele existe, mesmo que em proporções baixas comparado a outros itens. Essa pequena existência faz grande diferença para os colaboradores, que relatam se sentir "melhores" quando são reconhecidos.

Ainda é possível observar a relevância das falas categorizadas nos itens da Tabela 3 que compõem o Eixo III. A Sobrecarga (28,6%) aparece com realce nas sessões, sendo trazida constantemente na fala e na expressão dos colaboradores. Destacam o quanto estão sobrecarregados pelo fato da diminuição do quadro de funcionários. Antes da redução, o quadro que antes era composto por 50 funcionários conta agora com apenas 15, considerando que o trabalho deve ser feito da mesma forma e as cobranças e exigências estão sempre presentes.

O item Falta de reconhecimento (24,2%) é verbalizado com intensidade. Relatam que não se sentem respeitados e reconhecidos como "gente", o que gera um intenso sofrimento. É visto que eles se sentem diferentes de todo quadro de funcionários da organização, pelo fato de não serem reconhecidos da mesma forma, não desfrutar dos mesmos benefícios, além de não receber o mesmo tratamento e consideração por parte da gestão da empresa.

Por fim, objetivando a validação das formulações e interpretações feitas pela pesquisadora sobre o material analisado, foi realizada uma reunião com a equipe auxiliar de limpeza. Os resultados foram apresentados aos colaboradores permitindo a abertura de um espaço para críticas e acréscimos durante a discussão.

Tabela 3: Frequência das falas nos seis itens componentes do Eixo III (Sofrimento, defesas e patologias)

Eixo III	Frequência em %	Exemplos	
Sobrecarga	28,6%	Sujeito 1: "A única coisa pra mim que é sofrimento pra mim é serviço demais, pra mim a única coisa é isso. Serviço demais e pouca gente, mas é muito mesmo, além do normal, porque eu trabalho além do normal, a hora que eu chego em casa, eu já chego cansado. É serviço demais, você num sabe nem qual serviço que você acode primeiro... Você deita pensando que tem coisa pra fazer e acorda sabendo que a hora que chegar tem que fazer aquilo, então é a quantidade de serviço".	
Falta de reconhecimento	24,2%	Sujeito 5: "Nós num somos reconhecidos aqui praticamente em nada, por exemplo, várias empresas oferece muita coisas para os funcionários crescer dentro da empresa, aqui não oferece, pelo menos pra ninguém da limpeza não. Eu já ouvi comentários que diz que tem, que tem muitas coisa, que é só a gente falar, mas não é verdade. Nós num somos informado de curso, que poderia ter algum curso, aqui o que mais tem é sala e computador, cada um podia receber um curso de informática pelo menos pra gente crescer na empresa, mas eu acho que eles pensam assim, 'ah .. o pessoal da limpeza não precisa crescer em nada', então nós num somo informado de nada, quando a gente vê já aconteceu e nós poderíamos ter participado. Então nós não temos essa oportunidade, nós não.".	
Falta de autonomia	22,0%	Sujeito 6: "Eu pra mim, na minha maneira de pensar, o que gera sofrimento é a discriminação. Pra mim esse é o maior sofrimento, chega até ser uma doença sabe, porque eu acho que num tem nada pior do que uma pessoa chegar até você e não te tratar como ser humano, isso é terrível (Chora). Então eu, pra mim, o maior de todos os sofrimentos é esse, não é limpar um chão, não é limpar um banheiro, porque pra mim isso é a coisa mais normal do mundo sabe? Eu entrar dentro de um banheiro, lavar ele e sair dali de dentro, porque eu entrei como gente e saio de lá de dentro como gente, eu tomei um banho eu fico limpa, eu to limpa do mesmo jeito. Então, eu pra mim, o pior de todos os sofrimentos é esse, seja dentro da empresa, seja na rua, seja aonde for, na minha opinião o maior é esse.".	
Danos físicos e psicossociais	15,4%	Sujeito 1: "Num da conta de fazer e cobrança em cima falando que tá ruim, mas vai fazer o quê, num dá conta! Aí o que acontece, fica todo mundo estressado, todo mundo nervoso porque a carga de serviço é muito grande, aí vem o nervosismo, a pessoa pensa 'eu to trabalhando pra morrer, ainda a pessoa vai lá e manda eu fazer mais coisa ainda', num tem condição.".	
Defesas	7,3%	Sujeito7: "Uma vez né, eu fui limpar uma sala né, aí a mulher veio e passou o dedo na mesa assim ó (mostra na mesa) e falou que tava suja, mas era porque o trem sujo que tava lá não tava saindo né. Aí eu fui, peguei um pano e falei: 'Você quer essa mesa limpa?' e ela 'É, por favor, por gentileza', aí eu disse 'Então toma essa flanela aqui e limpa' e virei as costas pra ela ... Ih, eu num tem tato na língua não moço, falo mesmo, num to nem aí".	
Tipos de patologias	2,2%	Sujeito 6: "Eu acho que isso é cansaço demais, físico e mental que o povo tem".	
Total	100%		

Diante disso, a pesquisadora enfatizou que o que estava sendo falado juntamente com os resultados alcançados seria passado rigorosamente à gestão da empresa, considerando, ainda assim, a possibilidade de nada ser feito por parte da mesma. Entretanto, também evidenciou a importância do espaço para se discutir e refletir a fim de alcançar mudanças positivas na dinâmica do trabalho, o que foi demonstrado através do crescimento e alcance de implicações satisfatórias por parte dos colaboradores.

A equipe, ao final, contribuiu para o fechamento da análise psicodinâmica das vivências do grupo, validando o processo. Além disso, uma das colaboradoras agradece a oportunidade de participar do trabalho e usa a singular fala: "Obrigada, por nos permitir dar esse grito!", o que mostra, com clareza, a relevância da escuta clínica, seja esta em qualquer âmbito.

A partir dos dados analisados observou-se que a análise das vivências de prazer e sofrimento foi realizada com êxito, permitindo a percepção de um todo da dinâmica de trabalho da equipe auxiliar de limpeza, participantes deste estudo. Os elementos ligados ao sofrimento possuem um caráter central na fala dos colaboradores, enquanto os elementos ligados ao prazer ocupam uma posição periférica menos evidente.

Acredita-se também que a possibilidade de reflexão-ação por parte do grupo foi alcançada. Durante as discussões, à medida que situações de sofrimento eram evidenciadas, um ou outro participante se esforçava para encontrar formas de lidar com o problema ou compartilhava acontecimentos que já havia vivenciado e enfrentado, enriquecendo as discussões e contribuindo para o possível alcance de um bem-estar físico e psicológico do grupo.

Em parte, é plausível salientar que a equipe pôde alcançar um considerável nível de bem-estar psicológico através da mobilização subjetiva, que segundo estudos de Dejours e Abdoucheli (1990) e Dejours (1992, 1993, 1999bc), se caracteriza pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho, o que fica claro a partir da seguinte fala de uma participante: "É muito bom falar, a gente desabafa, fica até mais leve, nós poderíamos ter esses encontros mais vezes, é tão bom!". Já em relação ao bem-estar físico, este se torna menos relevante ao avaliar o conteúdo das tarefas do grupo, voltado intensamente para atividades operacionais, repetitivas e desgastantes.

Os resultados demonstram que a organização do trabalho é parte das causas do sofrimento dos trabalhadores, confirmando a influência negativa no funcionamento psíquico dos mesmos. Mendes, Borges e Ferreira (2002) salientam que a forma como o trabalho é organizado permite a realização de atividades com conteúdos significativos ou não, bem como influencia o sentido particular que assume para cada trabalhador.

Na interpretação da organização prescrita, observa-se a existência de fatores negativos geradores de sofrimento, como: a subutilização do potencial técnico e da criatividade, a rigidez hierárquica, a falta de participação nas decisões e de reconhecimento profissional, a centralização de informações e a pouca perspectiva de crescimento profissional, o que evidencia a forma que o significado do trabalho é construído pela equipe, apenas como forma de sustentação.

Uma característica da organização real é a forma com que os trabalhadores se organizam, coletivamente, para se manter frente às condições de trabalho, efetuando as atividades "por cima" e "do jeito que dá", segundo os próprios participantes. É visto que os trabalhadores renunciam os seus desejos em prol do que é imposto pela organização, construindo assim uma relação com o trabalho fundamentada no atendimento aos ideais propostos pela empresa (MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002).

É possível observar, através da clínica do trabalho (MENDES, 2007), que o sofrimento vivenciado está centralizado enfaticamente na sobrecarga de trabalho. A fala é voltada, constantemente, para a quantidade excessiva de trabalho e a falta de profissionais suficientes para a realização do mesmo. Além disso, há um intenso sofrimento causado pela falta de reconhecimento, permitindo entender que o complexo confronto entre as crenças e os desejos impostos pelo real, no atual cenário do trabalho, proporciona o nascimento da vivência de sofrimento (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

Entretanto, verifica-se, ao mesmo tempo, a capacidade da equipe se motivar e participar ativamente das discussões coletivas visando modificar as regras que geram sofrimento. O trabalho se apresenta como fonte de prazer e sofrimento, mutuamente, o que implica em uma contradição, sendo esta guiada pelo movimento de luta do trabalhador para a busca constante de prazer e evitação do sofrimento, com a finalidade de manter seu equilíbrio psíquico (MENDES; BORGES; FERREIRA, 2002).

Ainda que existam algumas estratégias defensivas por parte do grupo como, por exemplo, cinismo e dissimulação (MENDES, 2007), estas, especificamente, não se mostram tão relevantes no processo de enfrentamento aos efeitos desestabilizadores do trabalho. Percebe-se que o grupo opta por pensar ativamente o trabalho, elaborando suas experiências ao falar, simbolizando o pensamento e chegando a uma interpretação, confirmando estudos de Dejours (1999c). Assim sendo, torna-se capaz de negociar, buscar novos sentidos partilhados, transformar e fazer a organização do trabalho evoluir.

A mobilização da inteligência prática é o que mais se mostra eficaz para possibilitar o alcance de vivências de prazer. A equipe desenvolve meios como escala própria de funcionários aos sábados, reutilização de materiais, divisão do trabalho, para transgredir o trabalho prescrito e ao mesmo tempo atender os objetivos de produção usando procedimentos mais eficazes do que os impostos pela organização (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2011).

Essa dinâmica é responsável pela saúde psíquica, o que significa, parafraseando Mendes, Borges e Ferreira (2002), que não é a simples existência do prazer ou do sofrimento os indicadores de saúde, mas sim a multiplicidade de estratégias que podem ser usadas pelos trabalhadores para fazer face às situações geradoras de sofrimento, transformando-as em situações geradoras de prazer.

Este estudo contribuiu para entender a amplitude que os efeitos do trabalho podem causar na vida psíquica de um ser humano, deixando a certeza do cuidado e atenção que devem ser tomados com a saúde do trabalhador. Foi possível proporcionar à equipe participante momentos únicos, onde se sentiram ouvidos, reconhecidos e valorizados, o que pôde ocasionar resultados positivos no ambiente de trabalho. Uma das colaboradoras salienta: "Ainda bem que pelo menos você reconhece a gente", o que confirma a relevância do trabalho realizado.

Sugere-se que a organização em pauta invista no reconhecimento da equipe auxiliar de limpeza oferecendo, por exemplo, reuniões mensais onde terão um espaço para discutir sobre variados temas passíveis de resolução e partilhar vivências contribuindo para a motivação e o bem-estar no trabalho.

Por fim, em um âmbito maior, tem-se ainda a pretensão, de promover esses resultados como fonte de dados para que os gestores se conscientizem do sofrimento dos trabalhadores. Ademais, pretende-se buscar auxílio dos profissionais atuantes na extensão para a formulação de estratégias que promovam a qualidade de vida dos trabalhadores, combatam a exploração dos mesmos ou até mesmo sua invisibilidade.

CLINICAL WORK PSYCHODYNAMIC: ANALYSIS OF CLEANING STAFF OF EXPERIENCES

Abstract: *this study analyzes the experiences of pleasure and suffering in the organizational context based on the proposal of clinical psychodynamics of Labor, where the focus is psychodynamic analysis of work situations (DEJOURS, 2004). The study was conducted in a private higher education institution with 14 employees cleaning. Based collective sessions on the following guiding principles were carried out: Labour Organization, Mobilization and Subjective suffering, defenses and diseases in order to guide the discussions as measured by content analysis (BARDIN, 1977). The results indicated that suffering is centered on work overload, but the group uses the reflection-action as a means to address the suffering. Therefore, the team becomes able to actively think the job, developing their experiences when talking.*

Keywords: *Psychodynamics of work. Pleasure. Suffering.*

Referências

BARDIN, L. *Análise de conteúdo.* Lisboa: Edições 70, 1977.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. *Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho.* Tradução*:* Glina, D. M. São Paulo: Atlas, 1990.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.* Tradução: Paraguay. A.; Ferreira, L. São Paulo: Cortez Oboré. (Trabalho original publicado em 1980), 1992.

DEJOURS, C. *Travail usure mental*. Paris: Bayard, 1993.

_____. *Conferências brasileiras*. São Paulo: FGV, 1999a.

_____. Psychologie clinique du travail et tradition comprehensive. In: DEJOURS, C. *A Banalização da Injustiça Social.* Tradução: MONJARDIM, L. Rio de Janeiro: FGV, 1999b.

_____. *O Fator Humano. Tradução:* Betiol, M. Rio de Janeiro: FGV. (Trabalho original publicado em 1997), 1999c.

_____. Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR. L. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.* (p.47-104). Rio de Janeiro: Fiocruz. (Trabalho original publicado em 1993), 2004.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho:* contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

DEMITO, A. F. *Proposta dos Eixos Norteadores*. Manuscrito não publicado, 2012.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. *Christophe Dejours:* da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. *Trabalho e Subjetividade:* o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 6, p. 79-90, 2003.

MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. *Trabalho em transição, saúde e risco*. Brasília: UNB, 2002.

MENDES, A. M. *Psicodinâmica do trabalho:* teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. *Clínica Psicodinâmica do Trabalho:* práticas brasileiras. Brasília: Libris, 2011.