



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Social e do Trabalho - PST

IV Turma do Curso de Especialização em Psicodinâmica do Trabalho

### **TRABALHO FINAL DE CURSO**

**Coordenadora: Profa. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes**

# **VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO LABORAL EM UM ACIDENTE DE TRABALHO**

Apresentado por: Allan Bronzon de Castilho

Orientado por: Profa. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes

Brasília - DF

Dezembro 2013



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Social e do Trabalho - PST

IV Turma do Curso de Especialização em Psicodinâmica do Trabalho

# **VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO LABORAL EM UM ACIDENTE DE TRABALHO**

Apresentado por: Allan Bronzon de Castilho

Orientado por: Profa. Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes

Brasília - DF

Dezembro 2013

## Resumo

Pesquisa desenvolvida com objetivo de descrever e analisar segundo a técnica de análise dos núcleos de sentido as vivências de sofrimento após acidente de trabalho de um sujeito da administração pública descritas em um estudo de caso. Os objetivos específicos tem a finalidade de compreender as influências da organização de trabalho sobre as vivências de prazer e o sofrimento laboral identificando as estratégias de enfrentamento com as adversidades do exercício do trabalho. Sendo uma pesquisa focada nos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, utilizou-se como referencial às abordagens dejourianas que priorizam a organização de trabalho e seus impactos na saúde mental do trabalhador. O trabalho como transformador nato na qualidade devida do trabalhador inserido nos processos de trabalho gerando sofrimento e prazer. O interesse pela temática em questão é devido ao fato dos acidentes de trabalho ser um risco presente na vida de qualquer trabalhador. É um estudo qualitativo de estudo de caso realizado em uma repartição de uma Instituição federal no mês de janeiro de 2013, em Brasília DF. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semi estruturadas em dois encontros previamente agendados, individualmente. Quanto à população do estudo trata-se de um sujeito público vítima de acidente de trabalho que resultou em afastamento das atividades laborais por adoecimento. As discussões da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS) apontam para a insatisfação do sujeito com a gestão gerencial do setor de trabalho perante a omissão na aplicabilidade das normas e procedimentos da Legislação da Saúde do Trabalhador. As implicações do acidente de trabalho resultaram em danos físico e psíquico, em desgaste no relacionamento com colegas e sentimentos de desconfiança com a organização de trabalho. As estratégias utilizadas frente ao sofrimento laboral são refletidas na negação da sobrecarga de atividades, no suporte operacional dos colegas, no uso de medicamentos, nas tentativas de diálogo com os pares de trabalho e outras. A prevenção e a promoção de trabalho seguro dependem de ações adequadas que sensibilizem mudanças de comportamentos nas organizações de trabalho visando melhores condições de trabalho e a manutenção da saúde do trabalhador.

Palavras chave: sofrimento laboral; acidente de trabalho; trabalho; análise temática dos núcleos de sentido.

## Abstract

Research developed with the objective of describing and analyzing, according to the analysis of core senses technique, the experiences of suffering after an accident at work of a subject of government described in a study of the case. The specific objectives are meant to understand the influences of organization at work on the experiences of pleasure and suffering labor, identifying strategies for confrontation the adversities of work performance. Being this research focused on the Psychodynamics of Work's presupposition, it was used as a referential the (x) approaches which prioritize the organization of work and its effects on the worker's mental health. Working, as an innate worker's quality of life transformer, is inserted in the processes of work generating suffering and pleasure. The interest in the topic in question is due to the fact that accident at work is a risk present in any worker's life. It is a qualitative study of a study of the case realized in a division of Federal institution in January 2013, in Brasilia DF. Data was collected by semi structured interviews in two meetings previously schedule, individually. As for the population of the study, this is a public subject victim of accident at work that resulted in removal of work activities due to illness. The (x) discussions point to the subject's dissatisfaction with managerial organization of the labor sector before the omission in the applicability of the rules and procedures of the Occupational Health Legislation. The Accident at work's implications resulted physical and psychological damages, wear in the relationship between him and the colleagues and feelings of suspicion with the work organization. The strategies used against labor pain are reflected on the refuse of overhead activities, on the colleagues' operational support, on the use of medications, on the attempts at dialogue with pairs of working and others. The prevention and the promotion of safe work depend on appropriate actions to sensitize behavioral changes in work organizations seeking better working conditions and health maintenance to the worker.

Key- words: labor suffering; accidents at work; work; analysis of core senses.

## Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 OBJETIVOS.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 REFERENCIAL TEORICO.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 FALANDO DO TRABALHO .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 ACIDENTE DO TRABALHO A PARTIR DA LEI 8.213/1991 .....</b>	<b>11</b>
<b>2 METODOLOGIA.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 O PROCESSO DE TRABALHO DA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA .</b>	<b>18</b>
<b>3 VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO E A ANÁLISE DOS NÚCLEOS DE SENTIDO .....</b>	<b>21</b>
<b>4 CONCLUSÃO.....</b>	<b>33</b>
<b>5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>36</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Os fundamentos da Psicodinâmica do trabalho oferecem subsídios elementares para o aprofundamento dessa pesquisa que propõe sincronizar adversidades dos processos de trabalho e o equilíbrio na continuidade do compromisso com o trabalho.

Os aportes teóricos sustentados pela Psicodinâmica do trabalho em estudos de Cristophe Dejours, renomado cientista Frances da Era contemporânea em psicopatologia do trabalho e outras áreas das ciências, focalizam a correlação entre saúde e trabalho. Refere-se ao trabalho com um operador de saúde; “faz parte da constituição do sujeito, implica ação do sujeito sobre a realidade, sendo o real o que se faz conhecer pelo sujeito” (DEJOURS 2007 apud MENDES, 2008, p. 14).

A qualidade satisfatória de vida dos sujeitos com o processo produtivo depende de como o trabalho é organizado. Como interferente na construção da identidade no contexto de subsistência. A temática em questão utiliza as interpretações das vivências de um sujeito publico em um estudo de caso que aborda os sentimentos de sofrimento após acidente de trabalho e o enfrentamento as situações inesperadas que ocorrem durante o exercício da atividade ocupacional na Organização de Trabalho acarretando a mobilização da inteligência pratica.

Torna-se pertinente reconhecer o trabalho como um patenteador de experiências e conhecimentos que se reinventam no dia-a-dia em tempo e espaço, dinamizando os objetivos a que se pretende atingir, perpassando as necessidades, os anseios, os valores e a subjetividade daquele que trabalha.

Conforme DEJOURS (1992), “o trabalho jamais é neutro [...] ou joga a favor da saúde ou pelo contrário, contribuiu para sua desestabilização e empurra o sujeito a descompensação”.

Outro aspecto a ser considerado relacionado ao desenvolvimento das ideias transcritas nas discussões da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS) a respeito da questão do sofrimento laboral causado por acidente de trabalho refere-se realidade situacional em que a atividade ocupacional é desenvolvida na organização do trabalho e a imobilização do aparelho psíquico do sujeito antecipando e transformando situações inadequadas no processo de trabalho com a perspectiva de

valorização do saber-fazer. Visivelmente relatados nas falas contextualizadas os sentimentos de sofrimento sobrepõe ao prazer no período vivenciado com o acidente de trabalho.

O resgate das experiências de vida na esfera do trabalho possibilita uma resposta entre o prescrito e o real, ou seja, são viéses que acrescentados ao prescrito direcionam o concretizar do proposto pela organização de trabalho favorecendo ao sujeito alternativas no desenvolvimento de suas habilidades no exercício de criação e auto realização. Estas estratégias de defesa utilizadas pelo sujeito constituem equilíbrio importante na manutenção da normalidade psíquica e física frente aos desafios do ambiente de trabalho.

### **1.1 OBJETIVOS**

**GERAL:** Descrever e analisar o sofrimento vivenciado por um sujeito da administração pública após acidente de trabalho.

**ESPECIFICOS:** 1) Compreender às influências da organização do trabalho sobre as vivências de prazer e o sofrimento laboral. 2) Identificar as estratégias de enfrentamento com as adversidades do exercício do trabalho.

### **1.2 REFERENCIAL TEORICO**

A psicodinâmica do trabalho baseia-se no estudo das relações dinâmicas entre organizações do trabalho e processos subjetivos (atribuição de sentido, construído com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individualmente e coletivamente) manifestados nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias associadas ao trabalho, na saúde e no adoecimento. Tal dinâmica pressupõe investimento da inteligência prática da personalidade e da cooperação, como elementos que articulados podem manter a normalidade do funcionamento das estruturas física e psíquica, à medida que são postos em confronto pelas tentativas de dominação da

organização do trabalho. São fundamentais as oportunidades oferecidas pela organização do trabalho, em termos de liberdade de expressão pela fala e ação na realidade, para o prazer e a emancipação do sujeito.

A psicodinâmica é uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho. É um modo de fazer análise e reconstrução da organização do trabalho, que é inexoravelmente provocadora de sofrimento e anexada às características da pós-modernidade que são focadas na acumulação flexível do capital em prol da produtividade e da diminuição dos custos do lucro.

Ao reconhecer o trabalho, ora como meio para se construir a identidade, ora como fonte de alienação, a psicodinâmica direciona o estudo do sofrimento para a inter-relação dos trabalhadores com a organização do trabalho e para as estratégias defensivas que utilizam para lidar com o trabalho. O sofrimento surge quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho. Tal sofrimento pode ir se intensificando a medida que a organização do trabalho não permite a subversão do trabalho prescrito em um trabalho no qual o trabalhador usa sua inteligência prática, ou seja, uma organização do trabalho suficientemente flexível que absorva a criatividade, variabilidade no modo de fazer as tarefas e a subjetividade. Essas afirmações têm fundamento em DEJOURS e JAYET (1994), DEJOURS e col. (1994) e DEJOURS (1994, 1996, 1997, 1999).

As dificuldades dos que fazem a gestão da organização do trabalho geram maior sofrimento aos trabalhadores, por não haver margem de liberdade para que utilizem sua inteligência prática que seria um dos caminhos para a transformação do sofrimento.

Aparecem então as estratégias defensivas, definidas por Dejours (1994) “como regras de condutas construídas e conduzidas por homens e mulheres, que variam de acordo com as situações de trabalho”. Estas tentativas de encontrar saída para a resolução de incomodo são marcadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade, fazendo com que os sujeitos aguentem o sofrimento sem prejudicar a saúde.

Segundo entendimentos da psicopatologia do trabalho, a mobilização subjetiva é o processo por meio do qual o trabalhador se engaja no trabalho, lança mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para

transformar as situações causadoras de sofrimento. Essa mobilização que viabiliza a dinâmica do reconhecimento é definida por Dejours (1997) como “um modo específico de retribuição simbólica dada ao sujeito, como compensação por sua contribuição aos processos da organização do trabalho, pelo engajamento da subjetividade e da inteligência”.

O trabalho, quando funciona com fonte de prazer (identidade, realização, reconhecimento e liberdade), permite que o trabalhador se torne sujeito da ação, criando estratégias e, com essas possa dominar seu trabalho e não ser dominado por ele, embora nem sempre isso seja possível em função do poder da organização do trabalho para desarticular as oportunidades para uso dessas estratégias.

Para a psicodinâmica do trabalho é possível vivenciar prazer, desde que a organização do trabalho ofereça condições para o trabalhador desenvolver três importantes ações: mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação. Essas ações alimentam o prazer tanto por via direta como indireta.

### **1.3 FALANDO DO TRABALHO**

O homem como ser racional é a única criatura que depende do trabalho como meio de satisfazer suas necessidades básicas individuais ou coletivas como o objetivo de perpetuação de sua existência vital, psíquica e material. A manutenção evolutiva da humanidade que aponta o exercício do trabalho como elo de existência e sobrevivência implica em perigos e riscos que vão se graduando conforme as transformações do ambiente e da natureza do homem os quais citados por muitos estudiosos, como correlacionantes no processo saúde/doença desde a época de Hipócrates (460-375 A.C).

Vislumbrando sempre como fundamento de risco ocupacional, Seligann-Silva (1994), define: “O ato de trabalhar como um conjunto de variantes que abrange aspectos físicos, cognitivos e psíquicos a serem aperfeiçoados no desenvolvimento de uma atividade Laboral”. O trabalho machuca e produz discriminação entre os homens. Um indivíduo pode ser considerado socialmente valorizado ou não pelo seu trabalho fato que pode contribuir para satisfação pessoal ou, para o desencadeamento de sintomas que afetam a saúde.



Tanto nas sociedades primitiva, escravista, feudalista e capitalista agregaram nas suas respectivas épocas vigentes experiências produtivas de hábitos de trabalho e de conhecimentos mais avançados que se entrelaçaram passando de geração em geração, contribuindo assim para o aperfeiçoamento ou desmonte do processo de trabalho, como por exemplo, as imposições dos meios de produção do capitalismo tecnológico da atualidade que com sua flexibilização no seio das organizações esta empurrando o trabalhador para um destino de incertezas com a competitividade, a informalidade, o desemprego e a resignação às precárias condições de trabalho em prol da manutenção do emprego.

Faz-se a necessidade de um breve resgate das relações organizações do trabalho e seus possíveis reflexos sobre a saúde ocupacional considerando as tantas transformações ocorridas na maneira do homem desenvolver o seu labor através dos séculos. Nas sociedades primitivas, início da sociedade humana, vivia-se em grupos e não existiam estas imposições modernas, como horário, leis, normas, acumulação de bens ou lucro. O trabalho era meramente de subsistência e o principal motivo era saciar a fome através da caça, pesca e colheita de frutos silvestres. O trabalho e ócio tinham iguais significados, aliás, o ócio era mais valorizado por causa dos ritos, dança e festividades.

Posteriormente, desenvolveram a capacidade de manusear ferramentas e objetos, como o arco e flecha, tornando obsoletas as pedras e paus. A terra passa ser fundamental nos meios de produção Com a domesticação dos animais e o encontro com a arte de fundir metais como cobre, estanho e ferro, a capacidade de transformação da natureza, a percepção do perigo e o aumento dos níveis de risco que essas melhorias de sobrevivência representavam para sua segurança passaram a ter valor significativo nas continuidades das civilizações.

O trabalho era dividido por gênero. A busca por conquistas de terras fez com que as tribos abandonassem a vida de caçador, pastoril e de nômade passando a fixar sedentariamente em lugares geográficos permanentes em agrupamentos parentescos, fato que contribuiu para o surgimento dos primeiros Estados e da sociedade artesanal.

A escravidão marca globalmente uma relação de trabalho de submissão e alheia a vontade do escravizado pela força ou pelo fato de subsistência. A divisão de tarefas permanece, mas há um avanço do aperfeiçoamento dos instrumentos com o

desenvolvimento das ciências. As condições de trabalho eram subumanas, tanto na parte física como psíquica, o que agrava o processo saúde/doença tornando o escravo descartável com o adoecimento ou vítima de acidentes de trabalho. A peça era resposta pelos senhores e não havia nenhuma proteção e promoção à qualidade de vida. O escravizado fazia parte do domínio e poder dos elitizados, dos proprietários da força de trabalho, dos meios de produção e do produto. Ócio chega ao seu apogeu dando destaque a quem tinha o tempo livre para dedicar-se às artes e às ciências.

No Brasil este regime enraizou tanto que refletiu na cultura, na raça e hábitos das gerações futuras e foi causado pela necessidade de mão de obra na exploração do ciclo do ouro, desenvolvimento e manutenção das grandes lavouras de cana de açúcar e café. O regime de escravidão no Brasil só findou graças à iniciativa de outros países e as lutas internas de fuga dos próprios escravos e de alguns intelectuais

Alguns historiadores contemporâneos afirmam que a abolição só ocorreu porque o trabalho servil era anacrônico e antieconômico e ineficiente na dinâmica do capitalismo, torna o negro cativo em peça obsoleta, mostrava-se mais caro que o trabalho pago e com mão de obra preparada, oriunda da Europa.

Após a abolição da escravatura em 1888, o trabalho livre no Brasil foi engrenado com a vinda dos europeus. Com as inovações nos processos de produção e o impulso industrial as condições de trabalho não eram diferentes dos outros países, precárias em todos os sentidos e com a utilização também de mão de obra infantil os processos de produção do país torna um verdadeiro celeiro de exploração do trabalhador. O trabalho nesta época produziu milhões de mutilados e doenças profissionais devido a condições insalubres, fatos que contribuíram para primeiras discussões sobre as Leis Trabalhistas e somente em 1891, com o Decreto nº 1.313 surge às primeiras normas sobre as condições o trabalho deveria ser executado.

Na primeira metade do século XIX registra se as piores condições de trabalho. A busca pela satisfação das necessidades básicas fica em segundo plano. O mundo do trabalho é girado pelo lucro imediato dos sistemas de trocas precarizando as relações do trabalho. Com o avanço do capitalismo o desgaste prematuro do trabalhador é acentuado por varias causas: disputa de posto de

trabalho, o êxodo rural para os grandes centros urbanos, a exploração pela mão de obra mais barata, a maior exposição a acidentes de trabalho, a baixos salários e a jornadas excessivas, aumento da propagação das doenças e ineficiência fiscalizatória pelo Estado, segue o capitalismo modificando os valores sociais e desencadeando a prática do consumismo.

A confederação Brasileira do Trabalho fundada em 1912 tinha o objetivo de reunir as reivindicações dos trabalhadores, tais como: jornada de trabalho, indenização dos acidentes, contrato coletivo ao invés de individuais, salário mínimo, dentre outros.

#### **1.4 ACIDENTE DO TRABALHO A PARTIR DA LEI 8.213/1991**

Falar em acidente do trabalho nos vislumbra a algo ligado à desgraça, a doenças, fatalidade, que ocorre de forma inesperada e anormal, podendo por destruir completa ou parcialmente a saúde do indivíduo, gerando consequências de ordem material e psicológica.

O conceito de acidente do trabalho é definido pela Lei 8.213/1991 em seu artigo 19, e estabelece o seguinte conceito conforme MICHEL (2001):

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviços da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário.

Lei que conceitua acidente do trabalho primeiro em sentido estrito, depois, em sentido amplo ou por extensão. O acidente típico aquele que ocorre pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional, podendo resultar em óbito, assim como na perda ou redução da capacidade permanente ou imprevista, de consequência imediata (MONTEIRO e BERTAGNI 1998, p. 10).

O acidente do trabalho apresenta duas características básicas, sendo estas o nexo de causa e efeito. Conforme estudos de COSTA (2009) ocorrendo o acidente de trabalho no ambiente de trabalho ou em razão da execução do mesmo, portanto situação que não resulta do ato doloso do trabalhador, temos o nexo de causa e

efeito É o próprio exercício da atividade do labor que resulta na causa do acidente de trabalho. Sendo assim, decorre risco profissional as consequências como a incapacidade temporária, permanente (parcial ou total), ou morte.

Procurando facilitar o entendimento do nexos casual o legislador por meio da Lei 11.430, de 26 de Dezembro de 2006, introduzindo o artigo 21-A na Lei 8.213/1991. Foi então que se estabeleceu uma presunção legal de existência de conexão entre a doença adquirida pelo trabalhador com a atividade por ele desempenhada no local de trabalho dentro da organização.

Quanto ao elemento da prejudicialidade, este determina que todo acidente de trabalho é capaz de produzir um dano corporal físico ou psíquico no trabalhador. É certo que para determinar a incapacidade, o acidentado deve ser analisado de forma integral, neste caso é preciso analisar as perdas além das lesões ou doenças que lhe acometeram. Independentemente da reintegração no emprego, é preciso avaliar também as consequências econômicas e sociais que refletiram sobre esta pessoa.

A Lei 8.213/1991, no artigo 21, classifica algumas situações que também configuram acidente do trabalho, são denominados acidentes do trabalho por equiparação, porque estão ligados indiretamente com a atividade exercida. Deve-se observar que o artigo 21 abriga o princípio da concausalidade, ou da equivalência das condições, ou ainda equivalência dos antecedentes, o que significa dizer, que se o fato configura *conditio sine qua non* do dano demonstrado estará o sinistro laboral.

Entende-se por causalidade direta quando entre o infortúnio e o trabalho houver uma configuração de relação precisa de causa e efeito. Quando o trabalho possibilita ou dá oportunidade para que o evento danoso do trabalho realize-se, tem-se a causalidade indireta, conforme preceitua o artigo 21 da referida Lei.

Portando, o acidente de trabalho gera consequências de ordem material para o trabalhador, e neste sentido deve-se comprovar o nexos de causa e efeito, assim como a prejudicialidade que é a demonstração da espécie de dano sofrido pelo trabalhador. A avaliação dos prejuízos sofridos pelo empregado deve ir além da esfera material, recaindo também sobre as consequências sociais que este passou a sofrer após a ocorrência do acidente de trabalho.

Nos registros da caracterização dos acidentes do trabalho existem as chamadas concausas, citadas como situações que não estão relacionadas diretamente com a atividade laborativa, mas se a ela associada, contribuem para o resultado final, neste caso, a incapacidade para o trabalho. Podemos dividi-las em: concausas preexistentes ou anteriores, concausas supervenientes e concausas indiretas.

A concausalidade preexistente, como o próprio nome diz é aquela que já existia, ou seja, antecede o acidente, não está relacionada como o trabalho exercido, mas se a ele associado contribui com a redução da capacidade ou com a morte. Normalmente, está associada, no caso desta ainda não estar aparente, ou ainda agravando a doença, provocando assim a perda ou redução da capacidade laborativa.

Concausas supervenientes ocorrem quando o fato sucede ao acidente no trabalho, e mesmo sem ligação com este, configura a incapacidade laboral do trabalhador ou na sua morte. As concausas indiretas estão previstas legalmente, são consideradas acidentes típicos, por assim estarem relacionadas diretamente com a atividade laborativa dentro ou fora do local de trabalho estando a serviço da instituição ou da empresa.

Relata se dois fatores como causas dos acidentes: as falhas humanas e as falhas materiais. Para fins de prevenção de acidentes, deve-se observar a eliminação da prática de atos inseguros, assim como a de condições inseguras. Sendo que os primeiros poderão ser eliminados por meio de seleção de profissionais capacitados e exames médicos pertinentes com a atividade, educando e reciclando devidamente os trabalhadores. A segunda medida por meio da engenharia que estabelece a eliminação das condições de insegurança no trabalho.

Desta forma, mesmo que a doença não seja consequência direta da atividade laborativa exercida pelo trabalhador, entende-se que é uma espécie de concausas, sendo necessário definir qual a sua espécie para caracterizar o acidente do trabalho.

## 2 METODOLOGIA

Pesquisa de natureza qualitativa com procedimento de busca investigativa validando as interpretações abordadas em um estudo de caso, realizado no contexto de uma repartição de um órgão público, em Brasília DF, no mês de janeiro de 2013. O local selecionado da pesquisa constitui uma instituição de relevância social do poder legislativo que incentiva a qualificação profissional dos seus colaboradores, apoia pesquisas de cunho educativo e de ajustamento gerencial nos processos de trabalho da organização.

A população em estudo foi composta por um sujeito público, do quadro funcional permanente, vítima de sofrimento laboral após acidente de trabalho ocasionado por intoxicação exógena por organofosforado nas dependências da repartição de trabalho.

A narração oral detalha os sentimentos vivenciados durante a coleta de dados, feita através de entrevista semiestruturada, individual em dois encontros com prévio agendamento. As falas foram gravadas e transcritas na íntegra após consentimento do sujeito após assinatura do termo de consentimento sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa e os cuidados éticos necessários. Cuidadosamente foi feita a leitura do material, as verbalizações foram separadas conforme semelhança de pensamento com interação entre os mesmos e a temática em questão. Obteve-se uma grade de verbalizações e posteriormente um condensado com base na técnica de análise dos núcleos de sentido (ANS) seguindo orientações de análise de conteúdo, desenvolvida por BARDIN (1977).

[...] Conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variantes inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977, ed. 70).

Com relação aos dados coletados representativos da realidade vivenciada foram separados conforme as entrevistas nas seguintes categorias:

- 1) Pressão normativa no processo de trabalho da organização de trabalho.
- 2) Falta de condições apropriadas de segurança no local de trabalho
- 3) Desgaste nas relações interpessoais

Estudo de Caso é uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente. Pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida, como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa ou uma unidade social. Visa conhecer o seu “como” e os seus “porquês”, evidenciando a sua unidade e identidade própria. É uma investigação que se assume como particularísticas, debruçando-se sobre uma situação específica, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico. (VILABOL).

Evidencia-se como um tipo de pesquisa que tem sempre um forte cunho descritivo. O pesquisador não pretende intervir sobre a situação, mas dá-la a conhecer tal como ela surge. Pode utilizar vários instrumentos e estratégias. Entretanto, um estudo de caso não precisa ser meramente descritivo. Pode ter um profundo alcance analítico, pode interrogar a situação. Pode confrontar a situação com outras já conhecidas e com as teorias existentes. Pode ajudar a gerar novas teorias e novas questões para futura investigação. As características ou princípios associados ao estudo de caso se superpõem as características gerais de pesquisa qualitativa.

Destacam-se as seguintes características:

- Os estudos de caso objetivam a descoberta: o investigador se manterá atento a novos elementos que poderão surgir, buscando novas respostas e novas indagações no desenvolvimento do trabalho.
- Os estudos de caso enfatizam a interpretação contextual: para melhor compreender a manifestação geral de um problema, devem-se relacionar as ações, os comportamentos e as interações das pessoas envolvidas com a problemática da situação a que estão ligadas.
- Os estudos de caso têm por objetivo retratar a realidade de forma completa e profunda: o pesquisador enfatiza a complexidade da situação procurando revelar a multiplicidade de fatos que a envolvem e a determinam.

- Os estudos de caso usam várias fontes de informação: o pesquisador recorre a uma variedade de dados, coletados em diferentes momentos, em situações variadas, como por exemplo, nesse caso entrevistas individuais.
- Os estudos de caso tentam representar os diferentes pontos de vista presentes em uma situação social: a realidade pode ser vista sob diferentes perspectivas, não havendo uma única que seja a verdadeira. Assim, o pesquisador vai procurar trazer essas diferentes visões e opiniões a respeito da situação em questão e colocar também a sua posição.
- Os relatos do estudo de caso utilizam uma linguagem e uma forma mais acessível do que os outros relatórios de pesquisa, ou seja, os resultados de um estudo de caso podem ser conhecidos por diversas maneiras: a escrita, a comunicação oral, discussões, etc.

Como trabalhos de investigação, os estudos de caso podem ser essencialmente exploratórios, servindo para obter informação preliminar acerca do respectivo objeto de interesse, como é o caso em estudo. Podem ser fundamentalmente descritivos, tendo como propósito essencial descrever. E podem ser analíticos, procurando problematizar o seu objetivo, construir ou desenvolver nova teoria ou confrontá-la com a teoria já existente. Um trabalho exploratório pode ser necessário como um estudo piloto de uma investigação em larga escala. Um estudo descritivo pode ser necessário para preparar um programa de intervenção. Mas são os estudos de cunho mais analítico, que podem proporcionar avanço mais significativo do conhecimento (VILABOL).

Os estudos de caso podem e devem ter uma orientação teórica bem fundamentada, que sirva de suporte à formulação das respectivas questões e instrumentos de recolhimento de dados e guia na análise dos resultados. Necessita-se da teoria para orientar a investigação. O estudo de caso permite responder as questões como: Que coisa observar? Que dados colher? Que perguntas fazer?

Já a entrevista usada nas pesquisas em clínica do trabalho no referencial da psicodinâmica prioriza a escuta como uma premissa básica. O pesquisador deve estar livre para escutar o que está fora de sua expectativa. As hipóteses devem acompanhar as questões, as quais não devem seguir um roteiro ritualístico. É importante a concentração e envolvimento emocional, não colocando o sujeito da pesquisa na condição de objeto. Desse modo, o pesquisador assume uma atitude clínica. Tal atitude implica priorizar a lógica do entrevistado, centrando-se na relação



subjetiva do entrevistado, centrando-se na relação subjetiva do entrevistado com o objetivo do discurso, no caso a organização do trabalho, o prazer-sofrimento, as mediações e o processo saúde-adoecimento.

O momento da entrevista é um processo, no qual vínculo (simbólicos, afetivos, ideacionais, sociais) é estabelecido. À medida que o entrevistado fala o entrevistador na sua escuta se envolve no discurso do entrevistado, buscando apreender os conteúdos psicológicos latentes, além do manifesto, que se revela nas verbalizações. Com essa atitude, o pesquisador aprofunda os vínculos e permite uma expressão autêntica do sujeito, possibilitando uma aproximação com o objeto da pesquisa. Sem essa escuta da fala não é possível investigar os elementos reveladores do latente encobertos pelos elementos falados e descritos no discurso manifesto.

Não havendo espaço para escuta, que pressupõe dúvida do que está posto, haverá um comprometimento da interpretação final dos resultados. O discurso oficial será tomado como verdade, e esse discurso na maior parte das vezes, é o discurso na maior parte das vezes, é o discurso voltado para manutenção da organização do trabalho e para “formatação” do pensamento do trabalhador, estando assim, impregnado de mediações, que precisam ser elucidadas para apreensão mais fiel do trabalho e dos processos intersubjetivos a ele articulados.

As entrevistas são discutidas por diversos autores como Danzin e Lincoln (2000,2004), Bleger (1991), Minayo (1996), Martinelli (1999), Mendes (2002) e Turato (2003). Com base nestes autores, e buscando aplicação da entrevista de pesquisas ao objeto da psicodinâmica, define-se a entrevista como uma técnica para coletar dados, centrada na relação pesquisadores-pesquisados e na fala-escuta-fala dos conteúdos manifestos e latentes sobre a organização do trabalho, as vivências de prazer-sofrimento, as mediações, e os processos de subjetivação e de saúde-adoecimento.

Um aspecto que merece destaque nesse conceito é a relação pesquisadores-pesquisados. Essa relação é comumente denominada de *rapport*, que é vínculo de confiança que se estabelece entre o pesquisador e o seu sujeito, que permite a fala livre. O sucesso deste vínculo depende da atitude do pesquisador, se é de acolhimento, valorização e reconhecimento do outro ou se de distanciamento, controle e julgamento, bem como da forma como são transmitidos os objetivos da pesquisa e do contrato psicológico. Neste sentido, que tem o controle da entrevista é

o entrevistado, embora a direção seja da pelo pesquisador, BLEGER (1991). Em relação aos objetivos da entrevista em psicodinâmica, esses se assemelham aos propostos nas entrevistas aplicadas a pesquisa em ciências humanas e sociais. São eles:

- 1 Compreender detalhadamente os sentimentos, crença, atitudes, valores e motivações em relação aos comportamentos das pessoas em contexto sociais específicos;
- 2 Compreender o objeto de pesquisa sob a perspectiva dos entrevistados e entender como e o porquê eles têm essa perspectiva particular;
- 3 Investigar o significado e/ou processo de uma unidade social dos fenômenos para o grupo pesquisado;
- 4 Investigar a historia individual;
- 5 Realizar estudos descritivos e/ou exploratórios;
- 6 Validar, clarificar e ilustrar dados quantitativos para melhorar a qualidade da interpretação,
- 7 Desenvolver e testar conceitos.

## **2.1 O PROCESSO DE TRABALHO DA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA**

Nesta era contemporânea, o trabalho é subordinado à lógica da adaptação, interpretado aos ajustes condescendentes à doutrina capitalista que sobrepõe coerção e o ritmo competitivo de produção através de métodos de trabalho inovadores, relações hierárquicas rígidas e instrumentos inadequados à força de trabalho.

As organizações não são apenas lugares onde o trabalho é executado. São também lugares onde sonhos coexistem com pesadelo onde desejo e as aspirações podem encontrar espaço de realização, onde a excitação e o prazer da conquista convivem com a angústia do fracasso. As organizações são alimentadas pela emoção, pela fantasia, pelos fantasmas que cada ser humano abriga em si (...) a dominação que se exerce sobre o indivíduo (...) fazendo deles aliados na busca de poder e de perfeição, razão pela qual os indivíduos se veem como o indivíduo faz o que faz por si (FREITAS, 2000, p 65).

O sistema organizacional da administração pública em todas suas estâncias é etiquetado por leis, estatutos, dispositivos jurídicos, normas e regras, herança

cultural de procedimentos dos mais variados possíveis á satisfazer os objetivos da filosofia escrita pelo Estado que é o interesse público.

Os processos de gestão da administração pública apesar de manterem-se enraizados às práticas ultrapassadas dos modelos taylorista e fordista que resultam em gradual desgaste físico e psíquico do sujeito, estão sendo reestruturados com novos princípios de gestão, novos comportamentos e novos métodos de trabalho que tendem aos moldes de organizações flexíveis e empreendedoras, desafiando as estruturas burocráticas e hierarquizadas vigentes.

Esta reestruturação organizacional da década dos anos 1990 iniciou-se com enxugamento patrimonial e do funcionalismo, com privatizações, adesão maciça de mão de obra terceirizada em todo setor público, aproveitamento de estagiários e comissionados em substituição dos cargos efetivos extintos e controle com os gastos públicos tendo como parâmetro a responsabilidade fiscal.

A repartição em estudo integra a estrutura administrativa de uma instituição federal de grande importância social para o país A repartição desenvolve atividades ligadas à engenharia, arquitetura, conservação e adequação do conjunto arquitetônico administrativo tais como: obras, reformas, remanejamentos, manutenção de telefonia, de áudio, de vídeo, de mobilização de equipamento de escritório e gráficos, das instalações elétricas e hidrossanitárias, de ar condicionado, combate a incêndios, bem como a supervisão do funcionamento de restaurante, lanchonete, copas, bancas de revistas, barbearias, elevadores, limpeza e coleta de lixo e a conservação e adequação da estrutura física das instalações.

A repartição é composta de cargos de nível médio de técnico administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativa e logística relativa ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo das autarquias. Executam serviços administrativos nas áreas de recursos humanos, finanças, acadêmicas, logísticas e de administração geral envolvendo um universo de servidores efetivos, comissionados, terceirizados e prestadores de serviços.

O modelo gerencial caminha lado a lado com engessado modelo burocrático conservador, surgindo assim o modelo de gestão híbrida na administração pública.

O artigo 37 da Constituição Federativa do Brasil elenca os princípios éticos normativos a Administração Pública: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, este último norteia o agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento.

DEJOURS (1994) afirma que se o trabalho for de livre escolha e organizado, ele proporciona o equilíbrio e prazer, já que possibilita a descarga da carga psíquica, sendo assim a identificação dos componentes do trabalho que se opõe à descarga de energia requer alternativas do sujeito para obtenção de motivação e satisfação. Nesse contexto a atividade laboral constitui-se um determinante de transformação de sentimentos do sujeito de si mesmo e do ambiente em que atua, os quais lhe atribuem valor enquanto agente produtivo e inteligente de um processo ao canalizar os impulsos psíquicos de forma socialmente estável, aceita e valorizada.

O trabalho é vivenciado como extensão da identidade do sujeito sendo capaz de proporcionar sentimentos de ter um propósito de vida e realização de valores intrínsecos e extrínsecos particulares e na organização do trabalho. De maneira intuitiva apoiando em conhecimentos da memória, o sujeito desenvolve caminhos de acomodação psíquica frente às exigências do processo de trabalho e a concretização de suas próprias necessidades no campo pessoal e profissional quando depara com o trabalho prescrito e o trabalho real.

As organizações do trabalho imprimem suas marcas nas vivências do sujeito, conforme afirmação de DEJOURS (1994) “O prazer manifesta quando ocorre uma compatibilidade do sujeito com o conteúdo da tarefa, as condições de trabalho que interferem na harmonia do funcionamento do corpo e a sua forma organizacional que atua no nível do funcionamento psíquico e psicossomático”.

Quando o sujeito sente que é tratado com justiça e respeito pela organização de trabalho demonstra satisfação, bem estar social e prazer transpor os obstáculos que não são prescritos pela mesma. As vivências negativas são associadas a situações geradoras de angústia, ansiedade e outros determinantes da Organização de Trabalho presentes na realidade situacional do trabalho.

O sistema hierárquico, as relações de poder e de comando, os objetivos e metas da organização, o aumento de ritmo do trabalho, a precariedade das condições física e instrumental e acidentes de trabalho entre outros stressores existentes nas organizações podem vir a ser causas de algum tipo de sofrimento e/ou adoecimento no trabalho. A subjugação ao sofrimento laboral prolongada direciona o sujeito a uma autodesqualificação no provimento construtivo de sua identidade profissional e o seu contexto sócio histórico.

A Lei 8112/1990 (Brasil) dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da união como profissional concursado, possui o direito ao plano de Seguridade Social mantido pelo Estado que lhe garante os meios de sustento na ocorrência de aposentadoria, acidentes de trabalho, falecimento, reclusão e outros direitos.

### **3 VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO E A ANÁLISE DOS NÚCLEOS DE SENTIDO**

O elemento essencial do processo de trabalho de uma organização é o trabalhador. Ele é submetido e exposto à ação patogênica dos fatores físicos, químicos e biológicos, no uso e desgaste das suas estruturas física e psíquica no processo de produção e das relações sociais e pessoais com remuneração inadequada e diferencial da sua qualificação profissional e potencial, com escassez de informações, e outros variantes presentes nos processos de trabalho que interatuam nocivamente entre si interferindo na sua qualidade de vida e na manutenção da integralidade funcional de seu organismo.

Sob o ponto de vista de um sujeito público de uma Instituição Federal do DF e em consonância com as referidas observações citadas, as significações dos elementos subjetivos do processo produtivos são descritas mediante a uma situação conflitante nas organizações de trabalho: O acidente de trabalho e conseqüentemente o afastamento laboral por adoecimento, evidenciando as falhas na organização de trabalho e a configuração de insatisfação do sujeito objeto do estudo.

Na primeira etapa do processo da análise, durante a coleta dos dados, foi possível à identificação de características extraídas da vida pessoal e profissional do sujeito em questão: Pertence há mais de quinze anos ao quadro funcional efetivo da Instituição, sexo feminino, 40 anos, tem filho menor de idade que necessita de cuidados maternos e exerce serviços burocráticos de nível médio dentro de um subdepartamento da Instituição. Esta instituição é alvo da força de trabalho devido seu status social, remuneração, possibilidade de ascensão pessoal e

reconhecimento profissional, ao alto grau de preparo intelectual dos profissionais e as regalias do estatuto interno em relação ao servidor.

O mesmo apresenta hipersensibilização à exposição de produtos químicos, principalmente aos produtos químicos utilizados em dedetizações, que são tóxicos a saúde. Ao ser exposto involuntariamente a dedetização no local e horário de trabalho, mesmo começou apresentar um quadro de mal estar geral com cefaleia, tontura/náuseas, ressecamento das narinas, garganta e olhos. Devido a isso foi obrigado a ausentar-se do trabalho mais cedo e no dia seguinte foi atendida na emergência da Casa quando foi prescrito anti-histamínico e ficou um dia afastado do serviço. Refere que já ocorreram outros casos semelhantes em anos anteriores, os quais foram notificados, conseqüentemente, os atos de negligências, imprudências e imperícias de terceiros.

A descrição feita pelo sujeito da situação de trabalho favoreceu o conhecimento sobre a intensidade, o ritmo, o planejamento das tarefas, a convivência com os colegas de seção, as acomodações do espaço físico e os sentimentos que sente pelo trabalho. MARX (1973) afirma “que é por meio da atividade laboral que o sujeito se constitui”. Possibilita a capacidade de realização de algo útil, de contato social, de estabelecimento de engajamento, é produtora de subjetividades.

Demonstra afetividade quando fala da organização de trabalho apesar de evidenciar de falta de criatividade e reconhecimento da mesma com o desempenho de seu trabalho. O significado e os sentimentos em relação ao trabalho, os aspectos referentes à organização do trabalho o núcleo de sentido diz respeito à diversidade de tarefas e o ritmo de suas execuções ao mesmo tempo. Ao seu consentimento em aceitar essa sobrecarga de trabalho usando como defesa o comprometimento profissional com a organização, o apoio dos colegas e o altruísmo na busca de reconhecimento.

Relata que o trabalho tem que ter dedicação, cooperação, boa convivência com os colegas e respeito com a individualidade de cada um. Tem que ter empenho, esforçar para cumprir com as obrigações. Têm fazer todas suas obrigações em uma jornada de trabalho de oito horas diárias.

*O primeiro núcleo de sentido: “Trabalho, primeiro tem que ter dedicação, saber fazer o trabalho, se empenhar, ir atrás dos resultados... Sim. Nessa execução eu tenho responsabilidades, gosto do que eu faço, sempre sou pontual na entrega de trabalho, sou pontual também na carga horária, cumpro sempre com minhas obrigações. Então eu acho que sou feliz assim.”... Eu preciso de um vistoriador, eu preciso de uma pessoa que acompanha o vistoriador, eu preciso da outra colega que faz o mesmo trabalho que eu, especialmente para gente fechar o trabalho anual... Nesse caso a gente acaba mobilizando os demais funcionários para ajudar nessa tarefa também, porque é muito grande, são muitas tarefas e é feita uma por uma, individual... Tem que agendar... tem que marcar horário...*

A realidade da correria para dar conta do serviço é visível quando detalha a atividade desempenhada no posto de trabalho. Diz sentir se bem com a carga e o ritmo de trabalho. Com jornada corrida de trabalho de oito horas a sobrecarga de tarefas e que as responsabilidades são bem menores em vista de tempos anteriores em que trabalhava com uma jornada que excedia as 8 horas diárias, não tinha tempo para dedicar se a família, ao lazer e não tinha tempo nem para comer, vivia a disposição do trabalho.

Esta estratégia de racionalização ao acomodar a posição do trabalho, no seu viver com satisfação dentro da organização de trabalho torna-se um desafio diante das dificuldades apresentadas pelo posto de trabalho que é extremamente exploratório no comprimento das metas estipuladas pelo processo de trabalho. Mesmo usando o trabalho em equipe para obter resultado estipulados das tarefas sob sua responsabilidade o ritmo é acelerado e dependente da demanda da instituição de trabalho e da cooperação de profissionais de outros setores envolvidos no processo de trabalho; é uma corrida contra o tempo aliado a cobranças de soluções imediatas. A diversidade de tarefas fracionadas de acordo com estudos de DEJOURS (1994) gera quadro de tensão e incomodo emocional.

*Eu cumpro a jornada de trabalho de 8 horas diárias... A gente acaba ficando mais tempo porque o serviço, o volume é grande. Então às vezes mesmo fora do meu horário, para gente poder dar conta, porque a gente tem prazo para entregar o trabalho anual...*

*Ele tem varias etapas, eu não posso simplesmente parar no meio, digamos assim...*

*Eu preciso fazer toda essa parte burocrática... Aí realmente é uma correria...*

Quando o sujeito sente respeito pelo trabalho que realiza mostra satisfação, bem estar social ao fazer se valorizado e não mede esforços para superar obstáculos que estão além de seu potencial e incorpora os deveres normativos da Instituição no seu cotidiano.

A vida organizacional é frequentemente rotinizada com a precisão exigida de um relógio. Espera-se que as pessoas cheguem ao trabalho em determinada hora, desempenhem um conjunto predeterminado de atividades, descansam em hora marcada e então retornam as suas atividades até que o trabalho termine: Frequentemente o trabalho é muito mecânico e repetitivo. Elas são planejadas à como se fossem partes das máquinas (MORGAN, 1996, p. 22).

A divisão de departamentos preconiza o modo de atuação do sujeito ao apego às regras e rotina e supervaloriza a hierarquia, com jornadas de trabalho fragmentada em pausas, turnos predefinidos e rotineiros o que resulta em monotonia e sublimação do sujeito,

*...tem que falar com o próprio técnico e tem ser uma coisa pontual, rápida... Não faço somente o meu trabalho em si, quando precisam – um colega esta afastada, ou, licença ou de férias – eu acabo também agregando outras tarefas na minha rotina diária também. Não sofrimento especialmente não, falando, não. Até porque eu saí anteriormente de um local que excedia as 8 horas diárias.. vim para cá para cumprir um horário, abri mão de função, de tudo, para cumprir as 8 horas. Eu não tenho reclamações com relação ao horário, não tenho nenhuma. Como foi sua colocação? Desculpa... A pergunta? E também porque hoje eu tenho, particularmente, um problema pessoal familiar de saúde do meu filho. Aí eu fiz essa opção.*



A mobilidade interna com a troca de setor e a opção da renúncia do cargo com função administrativa transcende o sentimento de angústia ao resgatar vivências anteriores com a gestão do tempo em relação à organização do trabalho e sua participação na esfera familiar.

*Muito melhor. Antigamente eu não tinha tempo praticamente para nada, vivia em função. Inclusive quando tinha ordem do dia, durante o almoço, não dava para ir em casa almoçar. Eu ficava muito ausente em questão familiar na época que eu exercia outra função. Eu ficava disponível a isso... Então isso demandava muito tempo. Hoje não, hoje eu tenho tempo para acompanhar, estar mais tempo com a minha família, acompanhar meu filho, porque ele tem um problema de saúde.*

O trabalho repetitivo com ritmo contínuo sem pausas aceleram a execução dos movimentos com gasto maior de energia e desconcentração do pensamento o que pode levar a um distúrbio físico e emocional. A auto aceleração da quantidade de tarefas desenvolvidas em uma jornada de oito horas de trabalho implica aceitação por parte do sujeito da demanda de trabalho que a organização exigir.

Em relação à organização de trabalho foi possível identificar submissão consensual a pressão normativa do processo de produção da Instituição causada pela gestão de tempo com sobrecarga no comprometimento funcional e da sua vida doméstica. Demonstra sentimentos de prazer com o trabalho, com a troca múltipla de cooperação da equipe, mas ao mesmo tempo reclama do excesso de responsabilidades sob seu comando e com a falta de informações de decisões determinadas pelas chefias.

Quanto à segunda categoria registrada, a falta de condução apropriada de segurança no local de trabalho que propiciou o acidente de trabalho gerou angústia, sobrepondo medo, insegurança e desmotivação, foram registrados:

*Segundo núcleo de sentido: Eu fico totalmente desestruturada quando acontece esse problema de saúde, motivado por um acidente, nesse caso... Seria uma coisa que poderia ser evitada... É eu acho que foi um descuido... Só que não se adotou rotina que é para dedetização.*

O conceito de acidente do trabalho é definido pela Lei 8.213/1991 em seu artigo 19, o qual é interpretado por diversos autores, mas sempre mantendo a essência da referida lei.

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho dos seguintes especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário. Configura um evento único e imprevisto e de consequências imediata (MICHEL 2001).

É conveniente ressaltar que a descaracterização da legislação no âmbito da Segurança e Saúde do Trabalhador potencializa o risco de ocorrência do acidente de trabalho. De acordo com as falas do sujeito pode-se perceber o enfraquecimento dos laços de segurança com o local de trabalho devido à repetição dos mesmos erros. Sentimentos de impotência e injustiça diante da impessoalidade da chefia que não tomou nenhuma atitude e mostrou conduta distante da gravidade do ocorrido não se abrindo às negociações.

O acidente do trabalho apresenta duas características básicas, sendo estas o nexo de causa e efeito, segundo observação de GEELER (1994) “O acidente de trabalho nunca tem origem em apenas uma causa, mas em diversas, as quais vão se acumulando até que a última precede o ato imediato que ativa a situação do acidente”. Salaria ainda a seguinte observação em relação às responsabilidades das organizações de trabalho:

Cabe ao empregador o cumprimento das obrigações legais de prevenção da integridade física e psíquica do trabalhador e respeito às normas de segurança e medicina do trabalho quanto ao elemento de prejudicialidade. A causalidade direta é definida quando entre o infortúnio e o trabalho configura-se uma relação precisa de causa e efeito. Quando o trabalho possibilita ou dá oportunidade para que o evento danoso do trabalho realiza-se, tem-se a causalidade indireta conforme preceitua a legislação trabalhista vigente. (GEELER, 1994).

A realidade social vivenciada por milhões de trabalhadores que estão sendo expostos aos precários processos de produção vigentes do regime capitalista com o desmonte dos postos de trabalhos fixos para a informalidade e a terceirização de

mão de obra barata inibe o trabalhador de vivenciar o prazer e saber o significado do trabalho em sua essência, visto que a preocupação para a manutenção do emprego permeia seu cotidiano.

A estreita relação das vivências negativas e os registros da realidade de trabalho são permeados pelo medo e insegurança a um novo acidente. Estes sentimentos experimentados são causados pelo agravo a normalidade do processo saúde /doença vinculados ao acidente de trabalho. O medo na visão de MENDES (2007) “é um sentimento que pode permear toda a atividade laboral, pode trazer sentimentos de revolta e raiva contra a organização”.

*Não tinha esse problema, até porque, especificamente, dentro da minha sala eu sempre deixava aviso pra não dedetizar a minha sala. Não dedetizar a sala com gel ou aquele aplicador em paredes, o líquido, especificamente na minha sala nunca pedi dedetização.*

A dinâmica do sofrimento pode ser confirmada pelos sentimentos de desvalorização, indignação e injustiça em relação ao reconhecimento seu esforço, pelo empenho no desenvolvimento de suas tarefas e sacrifício pessoal em prol da organização de trabalho, fatos que contribuíram para insatisfação com a extensão dos danos na sua saúde. Demonstra a sensação de descartabilidade gerando uma ruptura com o ambiente de trabalho passando a criar novas formas de subjetivação.

*É você fica desmotivado, porque você vem pensando assim “Poxa”, a colega desrespeitou, de alguma forma, o conhecimento prévio que ele tinha sobre o seu problema. Então quer dizer, eu fiquei muitos dias, assim, sentida. Fiquei sentida. Magoada, de certa forma.*

MENDES (1999) considera o sofrimento laboral “como uma vivência subjetiva, responsável pelo comportamento psíquico do trabalhador quando o confronto permanente de interesses opostos contraditórios, conscientes e inconscientes”. Para o referido autor o fator desgaste é “a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento do trabalhador”... Levando a sentimentos de impotência a algo que gostaria de lutar, porem, não conseguindo evitar as consequências prejudiciais

no processo saúde doença e no seu desempenho laboral entra em sofrimento psíquico.

O acidente de trabalho produz experiências negativas e marcantes na vida do acidentado, neste caso em particular o sujeito em questão relata experiência de foro íntimo provocada pela inadequação das condições de trabalho.

*... Já aconteceu aqui e em outra seção da Casa. Como eu relatei no processo... O pessoal fez dedetização com gel... Eu tive uma reação extremamente alérgica... É tanto que, na época eu ainda estava amamentando meu filho, tive que suspender a amamentação, trouxe uma série de prejuízos para a minha saúde. Eu tive mastite por conta disso...*

O acidente de trabalho ocorrido em anos anteriores pelo mesmo motivo, negligência gerencial e a falta de observância à legislação relacionada à Segurança e Medicina do Trabalho interferiu no processo de amamentação causando a suspensão da mesma que não só comprometeu a proteção da imunidade de seu filho, tão importante para um desenvolvimento saudável, como também os laços íntimos de afinidade entre filho e mãe. Incidente que gerou experiências traumáticas de desconforto, estresse e dor com a inflamação das mamas.

A hierarquia é uma das prioridades da organização pública como ferramenta de centralização de comando e tomada de decisão. Contribui para o surgimento de conflitos nas relações de trabalho e provoca submissão ao erro humano de gestores. A falta de fiscalização de uma chefia efetiva e presente é uma das características negativa da hierarquia na Gestão Pública. O excesso de chefes e de comando resulta na ineficiência de fluxo e contra fluxo das informações e descontinuidade de ações planejadas. Diz DEJOURS (1992) que na organização do trabalho, "o sistema hierárquico, as relações de poder e de comando, os objetivos e metas de organização, o aumento do ritmo de trabalho e outras variáveis existentes no processo de gestão podem vir a ser causas de algum tipo de sofrimento e/ou adoecimento no trabalho".

*É. Porque o quê acontece, havia a fixação, havia o aviso prévio do pedido, o dia específico. Então eu fazia de tudo para não estar presente nesse caso. Eu até levantei esse fato, anteriormente, quando trabalhava em outra seção. Era durante o expediente, as pessoas trabalhando, faziam essa dedetização, inclusive, com o gel que não oferece risco à saúde, mas depende de cada pessoa. No meu caso, é específico mesmo até o gel, que não deixa de ter um veneno, ele tem uma potencialidade, que agride o corpo... Interfere, não posso dirigir, de fazer as minhas atividades rotineiras. Levar menino para escola, buscar. Então isso afetou a minha vida não só no trabalho, mas na minha rotina pessoal.*

*...Não, fiquei chateada diante das circunstâncias que tinha uma pessoa específica para cuidar desse processo, ou seja, quem fiscaliza o contrato e faltou esse cuidado.*

O relato do afastamento da atividade laboral por um dia salienta a precariedade da avaliação do primeiro atendimento médico na emergência diante das queixas do sujeito quando não considerou os riscos que estavam ocorrendo no ambiente de trabalho e as circunstâncias que determinaram o contato do sujeito com agentes químicos, neste caso, os Organofosforados e também os Piretróides Sintéticos, que se enquadram como produtos altamente tóxicos.

Conforme Legislação da Agência Reguladora - ANVISA- sobre os produtos supracitados, os Organofosforados e Piretróides Sintéticos, possuem dentro dos critérios de classificação toxicológica para produtos agrotóxicos, a Classe II, que significa que se enquadram como produtos altamente tóxicos, sendo que a Classe I é para produtos extremamente tóxicos.

Por pertinente, é bom lembrar que o caso em tela, trata-se da utilização de produtos agrotóxicos de Classe II – produto altamente tóxico, e mesmo sob a alegação de que podem se seguros e de baixo potencial tóxico, e mesmo sob a alegação de que podem se seguros e de baixo potencial tóxico aos seres humanos, isto não significa, que exista um potencial tóxico de suas substâncias químicas. Segundo a Fundação Oswaldo Cruz – “Toxicidade é a medida do potencial tóxico de

uma substância. Não existem substâncias químicas sem toxicidade. Não existem substâncias químicas seguras, que não tenham efeitos ao organismo”.

Os clorpirifós são apontados em diversos estudos como um produto neurotóxico, ou melhor, causador de sequelas neurológicas e neurocomportamentais – e prejudicial aos sistemas hormonal e imunológico. Segundo toxicologistas da Unicamp (Universidade Estadual de Campinas), o clorpirifós é ainda “um hepatotóxico, isto é, ataca também o fígado, podendo alterar enzimas do órgão e causar cirrose”.

É de se considerar que o início e a duração dos sintomas da intoxicação dependem da toxicidade inerente ao produto, da dose, da rota de exposição e dos fatores individuais que aumentem a suscetibilidade ao produto. Citando o seguinte trecho do Manual e Normas de Praguicidas da Superintendência de Controle de Endemias – SUCEN - Tópico TOXICOLOGIA DE PRAGUICIDAS. “A intoxicação não é reflexa de uma relação simples entre o produto e a pessoa exposta”. Vários fatores participam de sua determinação, como: as características químicas e toxicológicas do produto; a concentração ambiental e/ou a dose de exposição do agente químico (principal fator de toxicidade em toda exposição profissional ou acidental); vias de absorção; grau de exposição (depende da quantidade de partículas de produto que ficam suspensas no ar e entram em contato com o trabalhador), tempo de exposição, frequência da exposição, suscetibilidade individual (condição intrínseca de o organismo reagir frente a uma agressão por um agente químico) e exposição a um único produto ou a vários deles.

O início e a duração dos sintomas da intoxicação depende da toxicidade inerente ao produto, da dose, da rota de exposição e dos fatores individuais que aumentem a suscetibilidade ao produto. O empregador tem o dever garantir o direito de ambiente de trabalho saudável e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança.

*Sai e fui para casa muito mal. Cheguei em casa, tomei um antialérgico por conta própria. No dia seguinte, quando eu voltei - eu que abro a seção aqui - o cheiro na escada estava impraticável, fortíssimo. Eu entrei e fiquei aqui para trabalhar, esperei meu chefe chegar aqui, e falei para ele que eu não tinha condições de trabalhar. Aí a dor de cabeça voltou, o sintoma de náusea voltou, foi quando eu comecei a passar mal, chamei os colegas, porque eu estava sentindo falta de ar, calafrio... Aí eu tive um ataque de calafrio, tontura, e chamei um colega, um homem, ele veio me ajudar. Eu falei “Eu tenho que ir embora”. Mas eu passei tão mal, tão mal, que eu me dirigi ao posto médico da Câmara. Aí cheguei lá fui medicada, tomei a medicação por cinco dias... Sim, ele me deu atestado sexta-feira... De um dia.*

A fragilidade física com os incômodos da intoxicação e com uso de medicamentos, a pressão psicológica e a angustia de ter sido exposto novamente causou um desequilíbrio emocional. Já havia consultado sobre os efeitos da toxicidade dos organofosforados e sua incidência lesiva no organismo quando passou a ter problema de fígado. Nesta nova exposição não recebeu orientações corretas quanto à dimensão de suas queixas e os procedimentos que deveriam ser adotados em relação à ocorrência de acidente de trabalho durante o expediente.

Houve uma omissão no intuito de adotar procedimentos adequados de proteção aos trabalhadores expostos (direta ou indiretamente) e também em relação à necessidade de verificação da falta de medidas preventivas mais eficazes na Instituição por falta de comunicação ou por falta de conhecimento dos executores da ordem para dedetizar.

Observou-se também na transcrição do condensado das falas a culpabilidade que o sujeito atribui ao trabalhador terceirizado para lidar com um produto químico potencialmente nocivo a saúde sem as devidas informações de proteção, podendo também notar as péssimas condições de trabalho desses terceirizado, em comparação ao status da Instituição. A falta de adequação técnica que foi capaz propiciar um ambiente de trabalho inseguro e nocivo ao próprio e a terceiros é responsabilidade do empregador e da fiscalização das autoridades competentes.

Fica evidente a negligência de atuação da CIPA principalmente no que diz respeito às questões de Saúde e Segurança no trabalho.

Conforme o relato apontando a suposta situação responsável pelo adoecimento não ter sido provocada pelo sujeito em estudo os conflitos no local de trabalho registraram-se em afastamento dos colegas devido às reclamações de não ter sido avisado que iriam jogar veneno na sua sala de trabalho e indiferença gerencial do responsável em fiscalizar o procedimento de dedetização. A harmonia do ambiente de trabalho foi quebrada com hostilidade e falatório as escondidas resultando em discussões conflituosas com o grupo de trabalho e assédio moral temporário.

Os relatos referentes à convivência entre pares após acidente de trabalho é identificado em alienação e individualismo dos mesmos diante da dimensão da ocorrência no ambiente do trabalho.

*O terceiro núcleo de sentido: Acaba essa pessoa influenciando outras pessoas. Começa a falar mal de mim pelas costas, como aconteceu. Criou certo ar de antipatia... Teve pessoas que mudaram o comportamento...*

O assédio moral é um problema pouco explorado pelo trabalhador e vem trazendo desgaste nas relações entre colegas ou entre chefe e trabalhador no ambiente de trabalho, segundo FREITAS (2001) acarretando desestabilidade da harmonia e consequências nocivas para a saúde do assediado, resultando em altos custos para as instituições. Essa exposição a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes caracterizam atitudes desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho.

Acontece que o sujeito foi o único em seu trabalho que notificou o caso, pois sentiu se prejudicado e a outra maneira que encontrou para extravasar os medos que estava vivendo foi reclamando da situação, e, por razão passou a ser tratado de maneira diferente por colegas de trabalho, sofrendo retaliação com piadinhas e olhares de reprovação e deboche, possivelmente, caracterizando um assédio moral temporário. Esse caso não foi o primeiro, há aproximadamente uns dez anos o



sujeito tem apresentado queixas semelhantes, o que acarreta um sofrimento no trabalho com influências negativas em seu exercício, violando direitos fundamentais de exprimir sua insatisfação com a organização do trabalho.

*Eu acho que as pessoas ficaram assim, umas ficaram chateadas, porque não entenderam o meu lado. Não sei... Não saberia dizer. Mas criou aquela animosidade no ambiente por conta disso. Eu fiquei como chata, como a reclamona como a exigente...*

O assédio moral desestabiliza o sujeito ao isolá-lo no seu trabalho. Destrói o coletivo e a rede de comunicação ao desconsiderá-lo diante de seus colegas, impõe a lógica organizacional e demonstra um predomínio dos interesses da instituição sobre qualquer outra condição humana. Esta estratégia de negação do problema afetou a harmonia do grupo e gerou sentimentos de indignação com a falta de coleguismo para uma luta em prol, do que seria um bem comum relativo à prevenção do sofrimento/adoecimento pelo trabalho.

#### **4 CONCLUSÃO**

As implicações provocadas pelos acidentes no desenvolvimento da atividade laboral repercutem na estabilização da normalidade do percurso vivencial do acidentado. A singularidade de interpretar e reagir ao grau da potencialidade negativa dos danos físico, social e emocional após acidente de trabalho na organização do trabalho é traduzida com sentimentos de sofrimento e incertezas na qualidade de vida pessoal e profissional.

A fragilidade no entendimento a ocorrência a este tipo de adoecimento por acidente de trabalho e as ameaças que favorecem reincidências do mesmo envolve um custo psíquico muito dispendioso para o acidentado e requer a agregação de apoio social.

O acidente de trabalho esta atrelado às transformações na esfera do trabalho, especialmente nas contemporâneas organizações constituindo uma fonte

institucionalizada de descaso com a vida de quem trabalha, seja nas ações da administração no espaço organizacional ou na natureza da própria ocupação.

A percepção do risco é desenvolvida pelas vivências passadas que possibilitam ao sujeito defesas no enfrentamento as adversidades que vão surgindo no decorrer da atividade laboral. A realidade da execução do trabalho exige o uso de capacidades subjetivas de experiências perante as exigências e as solicitações prescritas da organização de trabalho. A garantia de sentir prazer com o que faz depende de como a organização de trabalho responde a esse fazer.

O resultado das discussões da análise dos núcleos de sentido direcionam o sujeito ao sofrimento psíquico associado à condução gerencial do processo de trabalho da organização de trabalho e na falta de opção na superação nos danos causados pelo acidente de trabalho em conformidade com os relatos citados no desenvolvimento da análise.

As estratégias de enfrentamento as adversidades do processo de trabalho entre a dinâmica profissional e a vida psicossocial principalmente a familiar esta sendo preenchida com a mudança de departamento e uma jornada de trabalho de 6 horas corrida sem pausas de descanso ou para refeições. O altruísmo pela organização e pelos colegas perfazem suas obrigações e jornada de trabalho na busca pela valorização e pelo reconhecimento. A sobrecarga e ritmo são vistos como comprometimento com o trabalho.

Há uma afirmação de satisfação quando diz que o comprometimento com trabalho desenvolvido desta maneira o torna feliz, negando a realidade do custo físico e psíquico durante o exercício da atividade laboral. Usa o suporte dos colegas para dar conta das suas metas de trabalho. Não relata insatisfação com o salário e descreve o espaço físico adequado ao trabalho, apesar de ser provisório.

Uma das ferramentas de êxito nos processos de trabalho de uma organização de trabalho é o fluxo da comunicação. A fixação de avisos com data de dedetização e as reclamações sobre a proteção ao risco de intoxicação são estratégias usadas pelo sujeito com a finalidade de evitar o risco de adoecimento. A indiferença e o individualismo de opiniões dos pares são entendidos como alienação e negação do envolvimento pluralístico de gerencias na organização de trabalho e a transferência

da ocorrência do adoecimento do sujeito como causa de predisposição a processos alérgicos.

É preciso operar mudanças comportamentais de trabalho seguro na relação do sujeito com o seu fazer e nas indolências naturais da organização do trabalho para que haja mais consciência de proteção e promoção de qualidade de vida individual e coletiva nos ambientes laborais.

As organizações de trabalho ao incorporar em seus processos de trabalho condições que não favoreçam o acidente de trabalho estão preservando a qualidade do trabalho e vida do trabalhador, minimizando assim, o sofrimento laboral.

A prevenção é uma questão educativa e de aplicabilidade da legislação da Saúde do Trabalhador no cotidiano do trabalho. Evitar e controlar atos e procedimentos inseguros na organização de trabalho torna-se uma das alternativas na diminuição dos números nas estatísticas de sofrimentos, aposentadorias precoces, gastos com políticas públicas e hospitalares, mutilações, traumas, lesões e mortes oriundas por acidentes no trabalho.

## 5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEJOURS, C, **A banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro. Fundação Getúlio Vargas 1999.

\_\_\_\_\_, **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5° ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

\_\_\_\_\_, **A Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade**. In Mendes, A. M, CRUZ LIMA, S.C; FACAS, E. (org.) Diálogos em psicodinâmicas do trabalho (pp.13-26). Brasília: Paralelo15, 2007.

Psicodinâmica do Trabalho. **Contribuição da Escola Defouriana á análise da relação prazer, sofrimento e trabalho** / Cristophe Dejours / Elizabeth Abdoucheli; Cristina Tayet; Coordenação Maria Irene Stocco Betiol; [tradutora Maria Irene Stocco Betiol e tal]. São Paulo; Atlas 1994 p 26 – 127.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdos**: Lisboa 1997.

BRASIL - **CONSTITUIÇÃO FEDERATIVA DO BRASIL**, 5 de Outubro de 1988.

MENDES, A.M. **Da Psicodinâmica á Psicopatologia do Trabalho**: In: MENDES, A.M. (org.) **Psicodinâmica do Trabalho, Teoria, Método e pesquisas**. São Paulo - Casa do Psicólogo. 2007; p. 29 – 48.

MENDES, A.M **Novas Formas de Organizações do Trabalho e Patologias Sociais**. 2007; p. 49 – 61

\_\_\_\_\_, Algumas contribuições do referencial psicanalítico para pesquisas sobre organizações. *Revista Estudos em Psicologia*. 7 número especial, 2002, pp. 89-97

MORGAN, G, **Imagens da Organização** – São Paulo: ATLAS, 1996, p: 22.

MICHEL, O, **Acidentes do Trabalho e doenças ocupacionais**. 2ª ed. rev. amp São Paulo, 2001 p 29.

GEELER, E.S. **Trabalho Seguro. Professional Safety** – 2ª Ed – 2004.

Manual e Normas de Praguicidas da Superintendência de Controle de Endemias – SUCEN – Tópico TOXICOLOGIA DE PRAGUICIDAS:

<<http://www.saude.sp.gov.br/resources/sucen/arquivos-seguranca-dotrabalho/sequi1.pdf>> Acesso em 16/08/2013.

FIOCRUZ <<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/labvirtual/toxidade.html>> Acesso 02/08/2013.

VILABOL. Disponível em <<http://mariaalicehof5.vilabol.uol.com.br/>> Acesso em 06/06/2013.

FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. RAE - Revista de Administração de Empresas. Abr./Jun. 2001. São Paulo, v.41, n.2, p 8-19.

BRASIL. Decreto-Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da união, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

MARX, K. El Capital: crítica de La economia política. 3 volumes. México. Fondo de Cultura Econômica, 1973.

COSTA, H.J. Manual de Acidente de Trabalho. 3º ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009 p 74-75.

YU, Juang Yuh. Ação Acidentária: Conhecimento, execução, modelos de peças processuais, tabelas de índices para atualização, legislação complementar. 2ª. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 1999, p.38.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais: Conceitos, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas. São Paulo: Saraiva. 1998, p 10.

TURATO, E.R. Tratado de Metodologia de Pesquisa Clínico- Qualitativa: construção teórica- epistemológica discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas. 2ª Ed. Petrópolis: Vozes. 2003.

DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In Mendes, A. M, CRUZ LIMA, S.C; FACAS, E. (org.) Diálogos em psicodinâmicas do trabalho (pp.13-26). Brasília: Paralelo15, 2007.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.) Pesquisa social: Teoria, Método e Criatividade 6ª Ed. Petrópolis. Ed. Vozes, 1996.

MARTINELLI, M.L. Pesquisa qualitativa um investigador desafio. Veras Editora SP, 1999.

DENZIN, NORMAN. K; LINCOLN, YOVANNA. A disciplina e a pratica da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, NORMAN. K; LINCOLN, YOVANNA (org.) Planejamento de pesquisa qualitativa: teoria e abordagens. 2ªEd. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BLEGER, T (1991). Temas de psicologia: Entrevista e grupos (5ªEd.) São Paulo. Martins Fontes

BRASIL. Decreto-Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991.

BRASIL. Decreto-Lei nº 11.430, de 26 de Dezembro de 2006.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.313, de 17 de Janeiro de 1891.

BRASIL, Ministério do Trabalho da Previdência Social e da Saúde. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. Brasília: Ministério do Trabalho, da Previdência Social e da saúde, 2004. Disponível em: [www.mpas.gov.br/docs/pdf/pnsst - cnps.pdf](http://www.mpas.gov.br/docs/pdf/pnsst - cnps.pdf) acesso em: 04/06/2013.

Atlas, 2002. p 131-153.