

SOFRER E ADOECER

Estudo com Taquígrafos de uma Organização Pública

SUFFERING AND ILLNESS

Study of Shorthand Workers of a Public Institution

2013

Anna Beatriz maia Assad Maia

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Social e do Trabalho - PST

## Resumo

A pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho foi delineada para aferir risco de adoecimento patogênico no trabalho num grupo de taquígrafos parlamentares aplicando o IRIS (Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho) acompanhado de algumas questões abertas. A demanda surgiu da própria instituição que registrava oficialmente um número elevado de adoecimentos nessa categoria profissional. Participaram 70 taquígrafos. A análise das respostas do IRIS, submetidas a tratamento estatístico pelo SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), mostraram risco ausente no grupo analisado.

As respostas às perguntas abertas, submetidas a análise categorial dedutiva<sup>1</sup> (BARDIN, 1977) revelaram a presença de indignidade, mecanismos de defesa (negação, racionalização) e mobilização subjetiva. Formulamos a hipótese de que a coexistência de adoecimento, mecanismos de defesa e mobilização subjetiva no coletivo de trabalho talvez possam explicar termos encontrado risco de sofrimento patogênico ausente pela tabulação do IRIS numa amostra com elevados índices de absenteísmo.

Palavras – Chave: Psicodinâmica do trabalho, taquígrafos, sofrimento.

---

<sup>1</sup>. “Mensagens obscuras que exigem uma interpretação, mensagens com um duplo sentido cuja significação profunda só pode surgir depois de uma observação cuidadosa ou de uma intuição carismática. Por detrás do discurso aparente, geralmente simbólico e polissêmico, esconde-se um sentido que convém desvendar.” (BARDIN, 1977).

### **Abstract**

This paper presents an analysis of the psychodynamics of work of parliamentary shorthand workers using the IRIS (Pathogenic Suffer Risk Inventory) and some open-ended questions. The demand for this research stemmed from the organization itself, given the large number of shorthand workers with history of illness. A group of seventy shorthand workers participated in the survey. Analysis of IRIS through SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) showed absence of risk for said group. Analysis of open-ended questions through categorical deductive analysis (BARDIN, 1977) showed different results: Besides reports of repeated sickness, the use of subjective mobilization strategies, the presence of psychological defensive strategies (rationalization and denial) and indignity feelings were also observed. By pooling the results with official absenteeism statistics, which were very high, a great discrepancy between self - reported illnesses and the official index were observed. The formulated hypothesis postulates that the coexistence of subjective mobilization, psychological defensive strategies and sickness in a working population creates a bias in IRIS questionnaires.

***Keywords:* psychodynamics of work, shorthand, suffering.**

## **Introdução**

O dia a dia da taquigrafia, desde há 10 anos, impacta diretamente a organização do trabalho do serviço de saúde do órgão. Como médica reumatologista lotada na Comissão de Saúde no Trabalho (COSAT) do Departamento Médico de uma Casa Legislativa, acompanho, em ambulatório multidisciplinar atualmente junto a enfermeira do trabalho e médico do trabalho, servidores adoecidos. A maioria dos servidores acompanhados trabalha no setor de taquigrafia.

Ao longo dos anos, pude observar o impacto das diversas modificações que a organização do trabalho dos taquígrafos sofreu na prevalência e na forma dos adoecimentos.

A COSAT foi concebida em 2005 para atender à demanda de adoecimentos relacionados ao trabalho na Casa Legislativa. A comissão é composta por assistente social, médico, psicólogo, enfermeira do trabalho, fisioterapeuta com formação em ergonomia e técnicos de segurança no trabalho. Além de executar um trabalho preventivo como a ginástica laboral, adequação de postos de trabalho segundo preceitos da ergonomia e ações de medicina do trabalho, dispõe de um ambulatório multidisciplinar.

O ambulatório multidisciplinar destina-se ao atendimento de servidores com adoecimentos relacionados ou não ao trabalho que dificultem ou mesmo impeçam a

execução do trabalho. A maioria dos servidores acompanhados é de taquígrafos com quadros de dores no aparelho locomotor.

O objetivo do atendimento é de acompanhar e propor tratamentos, priorizar o atendimento desses servidores no departamento médico do órgão, verificar se há compatibilidade entre o problema apresentado pelo servidor e o trabalho, propor modificações na organização do trabalho e modificações na carga de trabalho, caso considere necessário.

À COSAT como um todo cabe trabalhar na identificação dos locais com maiores índices de adoecimento para que sejam objeto de estudo e intervenção a organização do trabalho daquele setor.

Escolhemos a aplicação do IRIS (Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho) não só para realização de pesquisa em psicodinâmica do trabalho mas também para subsidiar as ações de promoção de saúde realizadas pela COSAT, com o objetivo de verificar se há diferenças de percepção de sofrimento e riscos de adoecimento entre a subpopulação de servidores do setor de taquiografia acompanhados ou não pelo ambulatório multidisciplinar da COSAT.

### **Referencial Teórico**

#### **A organização do trabalho no século XX: influência na taquiografia legislativa.**

O homem, em sua jornada civilizatória, após a descoberta da energia elétrica e a vapor, impulsionado pelo desejo de produzir riquezas e expandir seus domínios, vem

modificando o mundo do trabalho capitalista tendo sempre como principal norte a maior produtividade e lucratividade.

Desde a separação do pensar e do fazer, ocorrida com o fim das guildas medievais, época na qual um artífice necessitava de, em média, 17 anos de ofício para passar de aprendiz a mestre, houve uma subversão de valores pois a autoridade conferida ao trabalhador deixou de residir na qualidade das habilidades. A esse respeito nos diz SENNET, 2009 : “A reputação do artífice honesto tinha importância tanto econômica quanto política, pois ele certificava que a riqueza de um nobre ou do governo de uma cidade era autêntica.”

A industrialização, ocorrida no século XIX, trouxe a máquina para o cenário do trabalho. E se a mecanização inicialmente surgiu para facilitar a vida do homem, desta forma multiplicando seu trabalho, hoje ela se tornou, graças a robótica, um ideal que, quando transposto para o ser humano, é inatingível. A máquina robótica é mais forte, incansável, rápida e capaz de reproduzir objetos idênticos.

O desejo de modificar o ambiente, quer seja imprimir sua marca pessoal no mundo, estas características vitais do pensamento humano enquanto civilização, teve que ser reprimido face ao imperativo da perfeição e da produtividade.

Para contextualizarmos e entendermos o trabalho no serviço público brasileiro, não podemos nos furtar a visitar a história econômica do capitalismo, especialmente no período pós guerra, quando passamos a perceber uma franca tendência a adequar os modelos de organização do trabalho às demandas do mercado, visando a expansão da economia capitalista.

Surge o Taylorismo <sup>2</sup> para atender a essa demanda capitalista e a própria biografia de

---

<sup>2</sup> Biografia de F. W. Taylor disponível

Taylor contribuiu para a compreensão das circunstâncias que o levaram a criar a organização científica do trabalho (OCT).

Frederick Winslow Taylor nasceu numa família de classe média alta na Filadélfia. Seu pai era advogado e enriqueceu trabalhando com hipotecas. Sua mãe era abolicionista e feminista. Educado de forma autoritária, dentro dos preceitos religiosos Quaker de supremacia da mente, tendo sido ensinado a ele ainda menino técnicas de autocontrole e administração de conflitos sem confronto. Foi um adolescente compulsivo que passava o tempo aferindo parâmetros e coisas para encontrar a melhor maneira de executar uma determinada tarefa. Aos 25 anos graduou-se em engenharia enquanto trabalhava num emprego de horário integral. Outra façanha foi ganhar um campeonato de tênis usando uma raquete em forma de colher, criada e patenteada por ele.

A sincronia entre sua compulsão perfeccionista e o trabalho que desempenhava numa indústria hidráulica como operador de máquinas, contextualizados no cenário pós-guerra civil americana, quando pequenas fábricas foram sendo substituídas por indústrias nacionais que tornaram seus donos homens ricos, proporcionou as condições ideais para que ele concebesse a organização científica do trabalho. O objetivo procurado pela indústria era produção em massa e a grande preocupação era com a imperfeição, o desperdício e segurança.

Taylor trabalhou como consultor em algumas empresas mas, paradoxalmente, foi

demitido da empresa que tornou mais eficiente, a Bethlehem Steel Company . Nessa empresa diminuiu o numero de funcionários de 500 para 140 e reduziu em 50% os custos operacionais.

Não sofreu consequências financeiras sérias após a demissão, mas nunca mais trabalhou por dinheiro. Seguiu dando palestras, compiladas no livro Princípios do Gerenciamento Científico.

São os princípios do Taylorismo: uso da razão para o planejamento da produção, segmentação das tarefas, organização do trabalho rígida, aumento da produtividade a custo baixo, tarefas e metas claras e bem definidas, treinamento e seleção cuidadosa de pessoal. (MENDES, 1995)<sup>3</sup>.

Em essência o objetivo foi produzir mais por menos, adequar a produção às exigências do mercado, padronizar a produção em busca da qualidade total, mecanização do que fosse possível sendo o principal objetivo o lucro.

Com o surgimento da linha de produção no Taylorismo consolidou-se definitivamente a dicotomia ente o pensar e o fazer, não restando quase nenhum espaço para exercício da inteligência do corpo.

E qual o impacto dos preceitos Tayloristas na gestão pública ? Os métodos de gestão

---

<sup>3</sup> “A necessidade de estudar mais profundamente a relação do trabalho com os processos psíquicos tem sua origem no começo do século XX, com ampla aplicação dos princípios tayloristas criados com o objetivo de racionalizar o trabalho. Com o desenvolvimento industrial e a acentuação da divisão entre concepção e execução do trabalho, a aplicação direta destes princípios trouxe graves prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores, em consequência de prolongadas jornadas de trabalho, ritmo acelerado da produção, fadiga física, e sobretudo, automação, não participação no processo produtivo e parcelamento das tarefas.” (MENDES,1995).

por competência, ditos gestão estratégica, oriundos da iniciativa privada, seguem sendo transpostos para muitos órgãos públicos. E como é possível avaliar esse processo? Quais as vantagens e desvantagens da aplicação dessa forma de gestão?

Se a metodologia da gestão estratégica não traz embutida a linha de montagem de uma fábrica, acaba por transpor, de certa forma, a analogia da linha de montagem para a gestão do pensamento administrativo. Ao criar objetivos estratégicos e metas, ao introduzir processos pré-formatados de pensar a administração pública, como se o pensamento pudesse ser submetido a uma organização semelhante à de uma linha de montagem, podem vir a contribuir para que ocorra o sequestro da subjetividade do servidor (DEJOURS, 2001) <sup>4</sup>.

Aos órgãos públicos cabe prestar serviços de qualidade e de forma eficiente. Há que haver excelência e a gestão estratégica, ao definir missão, visão, valores e elencar prioridades, a isso se propõe.

Fica o questionamento, como conseguir o equilíbrio entre a utilização dos modelos de gestão e a preservação da qualidade de vida no trabalho? Um ponto positivo desses modelos de gestão seria o de justamente pensar o bem estar no trabalho como objetivo estratégico. Assim definido, seria prioridade para os gestores da instituição o bem estar no trabalho. Apesar da expressão “recursos humanos” ser falha, pois equipara o indivíduo a um instrumento necessário à confecção de um produto ou à entrega de um serviço, esse pensar em qualidade de vida e valorização do servidor deve ser louvado.

---

<sup>4</sup> “É, aliás, dessa implicação do corpo e da subjetividade inteira que procede o poder extraordinário que o trabalho tem no sentido de revelar a subjetividade a ela própria — uma vez que o trabalho seja qualificado — mas também seu poder de destruir a subjetividade — uma vez que o trabalho seja desqualificado, desprovido de sentido, repetitivo e absurdo, como é possível se constatar no trabalho em linha de montagem, ou na *saisie* [tomada] de dados informáticos por parte de digitadores submetidos a cadências infernais.” (DEJOURS, 2001).

Há apenas, talvez, que se aprimorar a forma para que se preserve a subjetividade do trabalhador e/ou não se transforme a consecução do bem estar no trabalho numa linha de montagem.

Na organização do trabalho na taquigrafia legislativa podemos encontrar fortes elementos Tayloristas. O trabalho, como numa linha de produção, é organizado de forma sequencial. Ao taquígrafo lotado no apanhamento taquigráfico cabe transformar o discurso legislativo em taquigramas e, na sequência, transformar esses taquigramas em texto digitalizado. O apanhamento dos discursos é feito no plenário legislativo, nem sempre estando disponível o melhor recurso técnico de áudio. Ao mesmo tempo em que há taquígrafos fazendo o apanhamento há outros que fazem um roteiro para que não seja perdida a sequência dos discursos e a identificação do orador.

Essas entradas dos taquígrafos em plenário se dão em conformidade com uma escala que estabelece a frequência com que aquele servidor entrará em plenário.

Normalmente o taquígrafo a cada 40 ou 50 minutos retorna ao plenário para taquigrafar por 2 minutos. Nos 40 ou 50 minutos de intervalo entre uma entrada e outra tem que digitar o discurso. Cada 2 minutos de plenário normalmente equivale a 2 ou 3 laudas.

Em sequência ao trabalho do taquígrafo, há o trabalho do revisor e do supervisor. Cabe a eles rever e adequar o trabalho aos requisitos necessários à entrega final. Ser supervisor ou revisor na taquigrafia daquele órgão é considerado progressão na carreira e uma forma de reconhecimento ao trabalho bem feito. Apesar disso os critérios utilizados para o taquígrafo sair do apanhamento para a revisão e supervisão não são claros e, como as equipes desses setores são menores, não há uma certeza de

progressão funcional dentro da carreira para cada taquígrafo individualmente.

É verdadeiramente uma linha de produção e o sofrimento advém principalmente da falta de controle sobre o trabalho ( o trabalhador não sabe quanto tempo durará uma sessão, quantas entradas terá que fazer e qual a duração da tabela naquele dia pois isso depende do número de taquígrafos disponíveis para revezamento), pouca autonomia, da pressão por metas e cotas de trabalho ( além do trabalho em tempo real no plenário todo taquígrafo do apanhamento tem uma cota de discursos gravados em comissão para transcrever nos dias em que não há sessão), turnos às vezes muito prolongados que se estendem até a madrugada.

### **Aporte Teórico da Psicodinâmica do Trabalho**

A Psicodinâmica do Trabalho (PT) é uma abordagem teórico-metodológica que estuda as relações dinâmicas entre a organização do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento, as estratégias de ação utilizadas para mediar as contradições da organização do trabalho, as patologias, o adoecimento psíquico e a saúde. Criada por Dejours nos anos 90, tem como base conceitual a visão do trabalho como eixo de constituição do sujeito.

A percepção da inteiração trabalho e saúde mental é muito antiga. Georges Friedman e Pierre Naville, ditos “pais” da sociologia do trabalho, na década de sessenta relataram o sofrimento mental de trabalhadores em linha de montagem, TARTUCE, 2004.

Pode-se dizer que de forma sistemática, já nos anos 50, Le Guillant fez as primeiras

observações que formaram a base para esse entendimento, sendo clássica a descrição que fez da “síndrome geral de fadiga nervosa” em telefonistas francesas, LIMA, 2006<sup>5</sup>.

Dejours em 1980 lança, no livro *A Loucura do Trabalho*, publicado no Brasil em 1987, a ideia de que a organização do trabalho pode ter papel desestruturante do aparelho psíquico. Partindo do estudo da normalidade, dos mecanismos psíquicos de que o trabalhador faz uso para conseguir um equilíbrio frente as demandas do trabalho, Dejours construiu, ao longo de duas décadas, o conceito de psicodinâmica do trabalho<sup>6</sup>. Diz Dejours (1993): *“O que importa para a Psicodinâmica do Trabalho é conseguir compreender como os trabalhadores alcançam manter um certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes”*

Chamando a atenção para o fato de que o sofrimento é inerente ao trabalho<sup>7</sup>,

DEJOURS, 2004 procura, ao estudar o complexo sistema de forças envolvidos na

<sup>5</sup> “...estudos que vão da perspectiva do trabalho como uma atividade favorável à saúde mental até aquela em que seu exercício pode ser fonte de sofrimento ou mesmo de transtornos mentais graves. Esse dado, por si só, já coloca em evidência um mérito de Le Guillant: ele estava ciente da complexidade do objeto sobre o qual se debruçava ao perceber nele essa dupla potencialidade e, portanto, ao constatar que, dependendo do seu modo de organização e das condições sob as quais é realizado, o trabalho pode atuar como um recurso terapêutico ou favorecer o adoecimento.” LIMA, 2006

<sup>6</sup> “A psicodinâmica do trabalho é uma disciplina clínica que se apóia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental; a seguir, é uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social.” DEJOURS, 2004

<sup>7</sup> “Mas o “trabalhar” não se reduz à experiência “pática” do mundo. O sofrimento afetivo, absolutamente passivo, resultado do encontro com o real ao mesmo tempo que marca uma ruptura da ação, ele não é apenas o resultado ou o fim de um processo que une a subjetividade ao trabalho. O sofrimento é, também, um ponto de partida. Nesta experiência se concentra a subjetividade. O sofrimento se torna um ponto de origem na medida em que a condensação da subjetividade sobre si mesma anuncia um tempo de dilatação, de ampliação, de uma nova expansão sucessiva a ele. O sofrimento não é apenas uma conseqüência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca de meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento e encontrar a via que permita superar a resistência do real. Assim, o sofrimento é, ao mesmo tempo, impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo. DEJOURS, 2004

relação entre o trabalhador e seu ofício, compreender quais mecanismos são acionados pelo indivíduo com o objetivo de manter a homeostase psíquica ao desempenhar seu trabalho.

O sujeito a que se reporta a PT é o sujeito subjetivo objeto de toda construção conceitual psicanalítica. Dejours traz para o “setting” do trabalho não apenas a base teórica conceitual mas também os principais instrumentos de trabalho da psicanálise: a escuta e a fala.

É bastante evidente a contribuição conceitual da psicanálise, especialmente do trabalho de Freud, na teoria psicodinâmica de Dejours. Talvez a contribuição central venha da teoria das pulsões e do conceito de sublimação.

Freud, ao estudar o desenvolvimento do aparelho psíquico do ser humano observou que este nasce sob o signo da não diferenciação somato-psíquica, uma vez que não existe a percepção pelo bebê da inteireza de seu corpo, bem como do aparelho sensorial. Na trajetória do crescimento e desenvolvimento psicosssexual saudável o esperado é que ocorra a unificação entre o corpo e a psique, sendo para tanto fundamental o olhar do outro, especialmente da mãe.

Plasmada por Freud com foco no indivíduo e em como ele se constitui da infância até a vida adulta, sendo reflexo vivo das relações objetais, a psicanálise é revisitada por Dejours com o objetivo de que seus preceitos e metodologia investigativa sirvam de pontes para a elucidação do processo de transmutação do sofrimento que o “Sujeito Social Freudiano” experimenta quando confrontado com o real do trabalho. Cunha a expressão “Sujeito Social Freudiano” para tentar com ela melhor representar quais dimensões do indivíduo Dejours, 1994<sup>8</sup> coloca no centro do trabalho. E falamos aqui

---

<sup>8</sup> “ Se, por um lado, as condições de trabalho têm por alvo principalmente o corpo, a

do trabalho vivo, inserido no contexto social, afetando e sendo afetado pelos laços sociais construídos no ambiente de trabalho, dinâmico, real.

O “Sujeito Social Freudiano” seria, descrevendo de forma simplista, o indivíduo e a história que o constitui vista na dinâmica de suas relações sociais: as relações objetais por ele introjetadas na infância, o narcisismo e consequentes feridas narcísicas, a castração, eventuais recalques e tudo que permeia e ao mesmo tempo constitui seu inconsciente. É esse “Sujeito Social Freudiano” que, ao confrontar seu inconsciente, este portador de todo repertório de relações objetais construídas ao longo de seu desenvolvimento psiconeurológico, com o real do trabalho, experimentará o sofrimento resultante da frustração muitas vezes provocada por esse confronto. E por que o encontro desse “Sujeito Social Freudiano” com o trabalho poderá resultar em sofrimento? Porque, na dependência de como se constituiu esse sujeito e de qual a configuração assume a organização do trabalho, tanto no seu aspecto normativo como simbólico, ainda esses dois aspectos somados à forma como o real do trabalho interfere nessa relação, é certo que haverá frustração e sofrimento (DEJOURS, ABDOUCHELI 1994)<sup>9</sup>.

---

organização do trabalho, por outro lado, atua a nível do funcionamento psíquico. A divisão das tarefas e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de homens solicita sobretudo as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc. Em relação à expressão funcionamento psíquico, do ponto de vista teórico, partimos de um modelo de homem que faz, de cada indivíduo, um sujeito sem outro igual, portador de desejos e projetos enraizados na sua história singular que, de acordo com aquilo que caracteriza a organização de sua personalidade, reage à realidade de maneira estritamente original.

A referência à teoria psicanalítica do funcionamento psíquico tem, portanto, um duplo interesse: 1) permite proceder à investigação dos processos psíquicos mesmo quando o sujeito não sofre de doença mental descompensada (diferentemente da psiquiatria clássica); 2) ela respeita no sujeito a irreduzibilidade de sua história singular e sua competência psicológica para reagir de modo original às pressões patogênicas das quais ele é alvo. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho “ DEJOURS, ABDOUCHELI 1994

<sup>9</sup> “O sofrimento implicará sobretudo um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à

Na delicada equação dinâmica que estabelece entre o sujeito e a organização do trabalho (OT), na dependência de como o indivíduo poderá construir ou não, em seu coletivo de trabalho, a transmutação desse sofrimento num sofrimento criativo que resulte no prazer de executar seu trabalho, é que se configura a saúde ou a doença no trabalho.

A PT tem assentada sua base teórico metodológica a partir de pesquisas fundamentadas na escuta desse coletivo de trabalho. A escuta estruturada desse coletivo de trabalho, sempre precedida da análise da demanda objetiva dos trabalhadores, é denominada Clínica de Psicodinâmica do Trabalho (CPT), (MENDES e ARAÚJO, 2012).

A CPT, ao estudar a OT, tendo como base conceitual o construto psicanalítico freudiano, traz uma proposta de busca da “cura “da OT por meio da escuta e da fala desse coletivo de trabalho. Não se propõe essa nova ciência a fazer psicoterapia no trabalho, apenas transpõe a base conceitual psicanalítica para que esta sirva de linguagem decodificadora para o entendimento das relações que o trabalhador constrói com seu ofício. Ainda para que não se perca, no estudo da interação trabalho/trabalhador, elementos não contemplados totalmente pela Ergonomia, qual sejam a subjetividade e o simbolismo dessa relação.

A análise construída pelo coletivo do trabalho, tendo como facilitadores os

---

organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental. Nesta fase de nosso trabalho, o sofrimento teve sempre uma conotação negativa, a saber, o sofrimento foi essencialmente concebido como atravessado por forças que favorecem sua evolução natural para a doença. Num passado mais recente tentamos levar em consideração a bivalência do sofrimento, e talvez tenhamos que defini-lo novamente. A definição precedente abarcava aquilo que mais tarde foi designado como “sofrimento patogênico”: a saber, o sofrimento que emerge quando todas as possibilidades de adaptação ou de ajustamento à organização do trabalho pelo sujeito, para colocá-la em concordância com seu desejo, foram utilizadas, e a relação subjetiva com a organização do trabalho está bloqueada. “ DEJOURS, ABDOUCHELI, 2004

especialistas em Psicodinâmica do Trabalho, visa promover a mobilização coletiva num espaço público de discussão que favoreça a mobilização subjetiva, esta última fundamental para que ocorra a transmutação do sofrimento em prazer.

A análise da CPT é centrada na OT, em todas as suas dimensões visíveis, invisíveis, prescrita, cognitiva, afetiva, intersubjetiva, política e ética (MENDES e ARAÚJO, 2012);.

Ao estudar a OT a CPT procurará acessar as vivências de prazer e sofrimento, os processos de subjetivação, as patologias e o binômio saúde/adoecimento.

O sofrimento pode provocar uma mobilização subjetiva, transformando-se em sofrimento criativo e prazer. Uma das condições para que isso ocorra é uma OT que permita a existência de um espaço público de discussão onde o coletivo de trabalho possa refletir, elaborar, perlaborar e buscar soluções para seu sofrimento ou mesmo ressignificá-lo.

Se a OT é muito rígida, não privilegia a construção de laços sociais que permitam a existência desse espaço público de discussão, ou mesmo nega a existência de qualquer sofrimento ligado ao trabalho, o sofrimento muitas vezes nem é percebido pelo coletivo de trabalho. Podem então surgir estratégias defensivas coletivas, nem sempre saudáveis, e mesmo adoecimento individual e coletivo.

Torna-se lugar comum a negação do sofrimento em corporações que primam pela qualidade total e por estratégias de gestão ditas modernas mas ainda baseadas no sequestro da subjetividade do trabalhador para que esta se transforme nos objetivos corporativos, quer seja um fractal da instituição. Os indivíduos que porventura venham manifestar inquietações, questionar a OT ou expressar sofrimento, tendem a

serem excluídos dessas organizações (MENDES, BARROS, 2003)<sup>10</sup>.

Se nos é possível dizer que o sofrimento é vivência indissociável do trabalho, também não se pode aceitar tacitamente uma relação de causa e efeito inexorável entre trabalhar e adoecer. Até porque a doença no ambiente de trabalho é exceção. Esse aforisma, embora correto, não permite concluir que a saúde seja uma constante nos locais de trabalho. Há muitos matizes entre a saúde e a doença, esta última identificada apenas quando os mecanismos de promoção da homeostase psíquica faliram.

O sofrimento nem sempre guarda relação direta com o adoecimento, ele é indissociável do trabalho. E quais os fatores mediadores dessa delicada relação entre sofrimento e adoecimento?

O sofrimento no trabalho dito criativo é capaz de encontrar meios para mobilizar a inteligência prática do trabalhador, individual e/ou coletivamente, objetivando a elaboração e eventual modificação da situação geradora do desconforto. Este mecanismo é capaz de funcionar como uma proteção ao adoecimento.

É sabido que o sofrimento constitui um violento estresse ao sistema neuro hormonal, podendo acarretar desregulações manifestadas como adoecimentos psíquicos e/ou físicos. Diante das recentes contribuições da neurociência sobre o funcionamento do cérebro que de certa forma confirmam e ampliam o eixo principal da teoria

---

<sup>10</sup>“As empresas exigem um profissional competente e competitivo, polivalente e criativo, mas nem sempre fornece um suporte organizacional promotor da saúde no trabalho. Diante dessa situação, é visível a distância entre o que a organização espera e prescreve (tarefa) e o que o trabalhador realiza (atividade). Nessa perspectiva, ele é obrigado a utilizar estratégias de mediação a fim de atender às demandas da empresa e manter sua empregabilidade e integridade física e psíquica. A mediação dessa discrepância entre a tarefa e a atividade implica um custo humano que abarca as dimensões física, psíquica e cognitiva. (MENDES, BARROS, 2003)

psicanalítica, este o inconsciente, ainda podemos falar numa dicotomia corpo/mente?

Provavelmente não.

Os mecanismos que levam aos binômios “sofrimento e doença” ou a “ressignificação psíquica do sofrer e saúde” são o objeto vivo de estudo pela psicodinâmica do trabalho.

### **Instrumentos de pesquisa validados em PT**

A PT do trabalho dispõe, além da CPT, de instrumentos de pesquisa do tipo questionários validados que foram construídos para acessar as vivências de prazer e sofrimento e dos riscos de adoecimento no trabalho. Embora não promovam um acesso direto a essas vivências como a CPT, são muito úteis para avaliações coletivas e estímulo à reflexão individual, esta o primeiro passo para a mobilização do coletivo do trabalho.

Os dois instrumentos que abraçam as vertentes teóricas da PT são o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA e o Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho – IRIS.

O ITRA articula a PT e a ergonomia ao avaliar as relações sócio profissionais no trabalho, vivências de prazer e sofrimento, custo físico, cognitivo e emocional do trabalho e a existência de danos físicos e emocionais. O foco desse inventário é a detecção de riscos de adoecimento.

O IRIS é dirigido especificamente para a base conceitual da PT. É estruturado em três dimensões reconhecimento, indignidade e utilidade. Sua tabulação final visa a estratificação de riscos como críticos, moderados ou ausentes.

A PDT tem foco na intersubjetividade, decorre daí o fato do IRIS ser estruturado em eixos que contemplam qualificações derivadas das relações objetivas descritas na psicanálise.

O reconhecimento, Dejours, Abdouchelli, 1994,<sup>11</sup> surge como retribuição à contribuição dada pelo trabalhador, qual seja o engajamento da subjetividade e inteligência no trabalho. É resultado de julgamento tanto dos pares, gestores, clientes, subordinados, comunidade. Quando é originário das chefias, subordinados ou clientes é dito “julgamento de utilidade”, eminentemente técnico. Quando proveniente dos pares, “julgamento de beleza” traduz o preenchimento de requisitos necessários à boa arte do ofício e distingue o indivíduo como membro de um grupo profissional. Logo, podemos dizer que o reconhecimento, se encarado como variável a ser avaliada de forma parametrizada num questionário, nos traz informação sobre o coletivo de trabalho.

A utilidade se reporta a ressonância simbólica, com o sentido do trabalho. Para que ocorra a ressonância simbólica é preciso que haja compatibilidade entre as representações simbólicas do sujeito, construídas na infância, e a realidade do trabalho. São condições para a ressonância simbólica a possibilidade de escolha da

---

<sup>11</sup> A validação da invenção passa pelo reconhecimento, que funciona em dois registros: 1) reconhecimento pela hierarquia, 2) reconhecimento pelos pares. Esses dois modos de reconhecimento não são equivalentes. O primeiro é um reconhecimento da utilidade, o segundo é um reconhecimento de habilidade, de inteligência, de talento pessoal, de originalidade, até mesmo de beleza. Só os pares têm condições de avaliar plenamente a qualidade da inovação técnica. Mesmo se é um feito fundamentalmente reconhecido pelos pares (coletivo ou comunidade de pertença), é também no registro do ser que o sujeito o capitaliza. O reconhecimento traz também um benefício no registro da identidade, isto é, naquilo que torna este trabalhador um sujeito único, sem nenhum igual. Em outros termos, a passagem necessária pela validação social leva a fazer da sublimação um processo social e historicamente situado, com diferenças notáveis, não só em função das relações sociais de produção, mas também em função das relações sociais de reprodução (Hirata e Kergoat, 1988). É através do reconhecimento que se desenvolve o processo de mudança do objeto da pulsão, dentro da teoria de sublimação. “ DEJOURS, ABDOUCHELI, 1994

---

profissão, uma organização do trabalho que estimule a curiosidade e que não aparte o fazer do pensar e o reconhecimento, a validação social. Também é dimensão ligada ao coletivo de trabalho.

A indignidade, ao contrário do reconhecimento e utilidade, é variável negativa vinculada diretamente ao sofrimento no trabalho. Abraça as dimensões de desconforto físico, afetivo, ético, psíquico.

### **Mecanismos de Defesa mediando vivências de prazer e sofrimento**

O trabalhador quando se confronta com o real do trabalho experimenta uma vivência de sofrimento que poderá ser transmutada em prazer quando, ao utilizar sua inteligência prática – seu saber fazer – consegue vencer o real.

O sofrimento, por sua vez, surge do conflito entre as normas e prescrições do trabalho e a psique, regida pelas pulsões e desejos. Logo, o sofrimento é parte constituinte do trabalho.

A psicodinâmica do trabalho vê o indivíduo como sujeito subjetivado, inserido no contexto social dinâmico do trabalho (contexto este que o afeta e é por ele afetado), submetida a uma organização do trabalho (trabalho prescrito), a qual modifica intuitivamente (estratégia, uso da inteligência prática) quando em contato com o real, sendo o objetivo maior desse processo a execução da tarefa proposta, melhor dito, o trabalho. Nesse processo, no coletivo do trabalho, ocorrem vivências de prazer e sofrimento.

Se esse sofrimento puder, na dependência direta da flexibilidade da organização do trabalho e de um coletivo de trabalho marcado pela cooperação, resultar na busca de soluções, o saldo será positivo tanto para o trabalhador como para a organização do

trabalho. É denominado então, pela psicodinâmica do trabalho , de sofrimento criativo.

No entanto se a organização do trabalho não permite esse tipo de negociação entre a subjetividade do trabalhador e o real do trabalho, pode-se instalar um sofrimento de potencial adoecedor que a psicodinâmica convencionou chamar de sofrimento patogênico.

É nesse campo de batalha, na tentativa de coibir o sofrimento patogênico, é que entram em campo os mecanismos de defesa individuais ou coletivos. Na falência desses últimos, surge a sensação de fracasso que pode levar a desestruturação do sujeito e ao adoecimento.

Os mecanismos de defesa são da ordem do inconsciente e tem como objetivo manter a integridade do ego frente ao dilema entre as pulsões e a realidade externa.

Na mediação do sofrimento no trabalho em situações de grande rigidez do trabalho prescrito podem surgir defesas como a aceleração que visa terminar mais rápido o trabalho. Uma consequência indesejável da aceleração é a extrapolar dos limites do corpo, o que pode resultar em variados adoecimentos.

Outro exemplo de mecanismo de defesa é a racionalização que surge na tentativa de trazer para a cognição a tarefa de dirimir o conflito entre o desejo e a realidade.

Traduz a busca por explicações racionais para justificar crenças, atitudes ou comportamentos que, sem a utilização dessa defesa seriam inaceitáveis.

### **O adoecimento e a organização do trabalho**

A organização científica do trabalho, proposta por Taylor, segmentou o trabalho ao criar as linhas de produção. Ao desacoplar o fazer do pensar, reduzindo ao trabalhador a mais um elemento da linha de montagem, buscava aumentar a produtividade ao máximo, usando como padrão o trabalhador mais rápido.

O trabalhador, isolado, solitário, não pode mais lançar mão das defesas coletivas, o sofrimento físico e mental passou a ser individualizado.

Quanto às fontes e tipos de ansiedade apresentados por esse tipo de trabalhador:

- Relativa a degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo, podendo gerar agressividade e/ou desorganização do funcionamento mental individual e despersonalização;
- Relativa à degradação do organismo: ameaças a integridade física e/ou mentais provocadas pela OT e/ou condições de trabalho;
- Relativa ao medo do desemprego (“disciplina da fome”)

A segmentação das tarefas, o trabalho repetitivo associado a rigidez hierárquica podem gerar comportamentos condicionados e estes se tornarem pervasivos, o que pode levar a erosão da vida psíquica do trabalhador.

Em certos trabalhos a aceleração – mecanismo de defesa individual que surge na tentativa de se livrar rapidamente da tarefa – é bem-vinda para a OT. Um exemplo são os *call centers*, atividade teoricamente destinada a comunicação entre pessoas mas que na prática nada mais é que a repetição de frases pré estabelecidas. Nesse tipo de trabalho, quanto mais rápido melhor. Assim também ocorre com os taquígrafos.

### **A Psicodinâmica do Trabalho e o binômio Saúde versus Adoecimento**

A Psicodinâmica do trabalho também se debruça sobre os efeitos do sofrimento na saúde do trabalhador.

Já foi relacionado que exigências da indústria como aumento de cadência, aceleração dos tempos, exigências crescentes de rendimento podem levar a descompensação psíquica.

No entanto expressões como sofrimento mental e fadiga não são ouvidas em fábricas. Como para se afastar do trabalho é preciso estar doente, a medicalização do sofrimento psíquico se tornou corriqueira. O tratamento psicoterápico individual muitas vezes fragiliza o indivíduo frente a ao estereótipo de perfeição e invulnerabilidade esperado na profissão, outro fato a favorecer a medicalização dos sintomas. A esse estereótipo profissional que se forma a psicodinâmica denomina ideologia defensiva da profissão.

Não existe caracterização de transtornos mentais específicos relacionados ao trabalho pois os adoecimentos neuróticos e psicóticos estão vinculados também a estrutura de personalidade do indivíduo. Em que pese sabermos que a fadiga diminui a versatilidade do aparelho mental e que a OT é oposição externa às pulsões.

Muitas vezes, após um acidente de trabalho que tenha causado uma injúria física que foi “curada”, o trabalhador não consegue retornar ao trabalho uma vez que a ideologia defensiva da profissão foi colocada em xeque pelo acidente. Continuando a apresentar sintomatologia relacionada a lesão, esses trabalhadores desenvolveram a “síndrome subjetiva pós traumática – SSPT, a única entidade clínica classicamente relacionada a OT. A SSPT tem caráter crônico e é de difícil tratamento. Os adoecimentos do tipo distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) muitas vezes se constituem dessa forma.

A somatização é uma sintomatologia encontrada em indivíduos com funcionamento psíquico do tipo neurótico. Esse tipo de indivíduo, frente a uma OT rígida que bloqueia os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às suas necessidades mentais, pode ter seu equilíbrio psicossomático comprometido. Isso ocorre pela necessidade de utilizar energia pulsional para se adaptar ao trabalho.

A somatização, caracterizada por sintomas em vários sistemas da economia física (dores de estômago, musculares, dores no peito e tantos outros sintomas), também é causa importante de medicalização de um sofrimento mental.

## Metodologia

O trabalho objetiva acessar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho nos taquígrafos e analisar as eventuais diferenças existentes nessas vivências entre os servidores que estão em acompanhamento no ambulatório multidisciplinar (COSAT) por algum tipo de adoecimento e os que não estão.

Serão objetos da pesquisa os taquígrafos que estão trabalhando no Departamento de Taquigrafia (DETAQ), quer em funções de apanhamento taquigráfico em tempo real e comissões, revisão, supervisão, gestores e apoio administrativo. Não serão objetos de avaliação os taquígrafos que não estão lotados no DETAQ, os afastados do trabalho no momento da aplicação da pesquisa .

A metodologia consistiu na aplicação do questionário IRIS nos funcionários do setor, acrescido das seguintes questões com alternativas sim e não e uma aberta:

“Você é acompanhado pela COSAT? ( ) sim ( ) não”;

“Você já foi acompanhado pela COSAT ? ( ) sim ( ) não”;

“Esteve afastado do trabalho por motivo de doença no último ano? ( ) sim ( ) não”;

“Caso você tenha sido acompanhado pela COSAT qual sua opinião em relação ao acolhimento recebido por você naquela comissão?”.

Na parte destinada a identificação, esta opcional e protegida por sigilo, ao quesito lotação incluiremos as diversas lotações dentro do departamento.

O convite para participação na pesquisa foi enviado por e-mail e a aplicação do questionário Foi precedida de uma explanação a respeito da pesquisa. A participação

foi voluntária.

Os questionários foram tabulados e estratificados em risco crítico, moderado ou ausente. Os questionários respondidos de forma incompleta foram excluídos. Foram pareados os riscos estratificados com a presença ou ausência de doença e com o fato de ser ou não acompanhados pela COSAT.

Os resultados encontrados serão objeto de discussão que será centrada na identificação e estratificação de risco de sofrimento patogênico utilizando o questionário validado IRIS, sobretudo se esse risco estratificado relaciona-se ou não à presença ou ausência de doença e à procura por acompanhamento ambulatorial multidisciplinar. Tentaremos identificar a presença ou ausência de subpopulação de taquígrafos com risco elevado de adoecimento ou doentes que não estejam em acompanhamento, o que poderia constituir, portanto, uma demanda oculta por acompanhamento.

As respostas à questão aberta sobre a qualidade do atendimento dispensado pela COSAT será submetida a análise categorial dedutiva.

Será ainda objeto de discussão o resultado identificado como ausência de doença e ausência de acompanhamento com o risco estratificado.

## Resultados

Os resultados que obtivemos com a aplicação do questionário IRIS entre os taquígrafos não logrou revelar risco elevado de sofrimento patogênico entre os taquígrafos de forma geral ( Anexo 2 - Tabela 1).

Podemos notar pela análise da tabela 1 que o Fator Utilidade e Reconhecimento apresentam riscos ausentes pois em ambos os fatores a média  $> 3,5$ . Quanto ao fator indignidade por tratar de itens negativos os riscos são moderados pois a média se encontra entre  $2,5 < Média < 3,5$ .

O questionário foi respondido por 70 servidores (44% dos 159 lotados no setor), com idade variando entre 30 e 60 anos ( 54,35% entre 40 e 49 anos), sendo a distribuição de gênero predominantemente do sexo feminino ( 81,4%), escolaridade, na sua maioria (70%) , superior com pós graduação, casados ( 52,9%).

A distribuição da amostra quanto às funções desempenhadas no setor se agrupou na maioria como taquígrafos do apanhamento (51,4%), seguido dos revisores (14,3%) e dos supervisores (12,9%). Apenas 7,1% da amostra foi constituída por gestores. A maioria (65,7%) tinha entre 15 e 30 anos de casa e no exercício da função de taquígrafo (60%).

Quanto à saúde, 35,7 % referiu ter-se afastado do trabalho por doença no último ano, sendo que 20% por doenças osteomusculares, cirurgias e mais de uma doença. Os 40% restante da amostra distribuiu-se entre as psicossociais, infecciosas, outras ou

não discriminadas.

14,3% da amostra disse ser acompanhado atualmente pela COSAT e 20% referiu acompanhamento no passado pela COSAT.

Nas perguntas abertas quanto à qualidade do acompanhamento na COSAT feitas com o objetivo de submeter as respostas a análise categorial dedutiva, verificamos que 81% considera o acompanhamento positivo e de qualidade.

### **Discussão**

Vimos, pelo aqui relatado, que princípios Tayloristas e Fordistas ainda estão vivos em certos setores do serviço público e que o sofrimento advindo da fragmentação do trabalho, da falta de autonomia, da separação entre o fazer e o pensar e da ausência de um espaço público de discussão eficaz é vivo. Carece de estudo e compreensão para que se consiga a transmutação do sofrimento em soluções.

As vivências de que participei quando do atendimento de servidores acometidos por adoecimentos que, mesmo se não diretamente relacionados ao trabalho modificam sobremaneira os modos de trabalhar, provocaram em mim o desejo de compreensão do real do trabalho do taquígrafo. Ao confrontarmos nosso acompanhamento de servidores taquígrafos ao longo de quase uma década com os conhecimentos que formam o eixo teórico da PDT, duas perguntas inevitavelmente se impõem: Por que alguns adoecem? Por que alguns não adoecem?

O referencial de dados extraídos no trabalho realizado com um grupo de 7 taquígrafos no trabalho *Letra Por Letra, Linha Por Linha, Psicodinâmica do Trabalho de Taquígrafos Parlamentares* (Alves, 2012) associado às percepções que construímos no acompanhamento de taquígrafos adoecidos em ambulatório multidisciplinar do qual participam médico clínico e do trabalho e enfermeiro do trabalho, instigaram-me a atender à principal demanda do grupo de taquígrafos que acompanhamos: Por que eu adoeci? É alguma coisa errada comigo ou no meu trabalho? Por que poucos adoeceram? Como o grupo todo reage ao trabalho?

A demanda do grupo de taquígrafos que acompanhamos é uníssona: eu e o grupo, por que eu adoeci?

A CPT (Clínica Psicodinâmica do Trabalho) realizada por Alves, 2012, identificou fontes de sofrimento relacionadas às condições de trabalho, à organização do trabalho e ao sentido do trabalho. Como mecanismos de defesa encontrou a aceleração, racionalização e negação. A organização do trabalho, pela própria natureza do trabalho do taquígrafo que deve primar pela celeridade, beneficia-se dessas defesas.

Alves, 2012, também identificou no grupo fortes vivências em torno do medo de adoecer e o uso da racionalização como mecanismo de defesa para contrapor esse medo.

Vimos, pelo aqui relatado, que princípios Tayloristas e Fordistas ainda estão vivos em certos setores do serviço público e que o sofrimento advindo da fragmentação do trabalho, da falta de autonomia, da separação entre o fazer e o pensar e da ausência de um espaço público de discussão eficaz é vivo. Carece de estudo e compreensão para que se consiga a transmutação do sofrimento em soluções.

Os resultados da pesquisa, quando comparados aos índices de absenteísmo do setor registrados pelo setor de perícia médica no ano de 2012, provocam muitas interrogações. Foram registrados 244 períodos de afastamento do trabalho ( Anexo 2 – Tabela 2), número 53% superior ao número de servidores. Pode-se inferir que, no mínimo, 53% dos servidores foi afastado do trabalho mais que uma vez no ano de 2012.

A distribuição por tipo de adoecimento nos mostra que 27% dos servidores tiveram algum tipo de distúrbio osteomuscular não relacionados a traumatismos físicos agudos como fraturas e entorses e 12,5% ortopédico (distúrbios osteomusculares relacionados a traumatismos físicos agudos do tipo fratura ou entorses). Os distúrbios osteomusculares não relacionados a traumatismos foram os que geraram mais dias de afastamento do trabalho (301 dias), os ortopédicos ocupam o terceiro lugar (295 dias).

As doenças cardiovasculares foram responsáveis por afastamento de 7% dos servidores, mas foram a segunda causa de dias perdidos de trabalho (301 dias). Os distúrbios oculares acometeram 19,4% dos servidores, acarretando 182 dias de afastamento, sendo a quarta causa de afastamento do trabalho, quando analisado sob a ótica de número de dias.

Observamos que a discrepância de afastamentos por doença referidos pelos servidores na questão aberta foi em muito menor se comparado ao real observado.

Teceremos algumas hipóteses que possam explicar a discrepância entre o real do adoecimento encontrado no setor e a estratificação de risco encontrada pelo IRIS – risco ausente.

O primeiro exercício elucidativo tratará do papel dos mecanismos de defesa. Estariam as defesas modificando o padrão de respostas que seria esperado ser encontrado numa população que já teria passado do risco de sofrimento patogênico para o adoecimento?

Partindo do princípio de que o IRIS se estrutura em três eixos, a saber: reconhecimento, utilidade e indignidade e que dois deles são positivos (reconhecimento e utilidade) e um negativo (indignidade), seria possível conceber a hipótese de que as defesas seriam as acusadoras de um possível enfiamento de respostas?

Alves (2012), ao realizar a Clínica do Trabalho no mesmo setor encontrou como defesas do coletivo de trabalho a aceleração, a negação e a racionalização. Sabemos que a negação age em defesa do ego para evitar a percepção de uma realidade dolorosa. A racionalização contribui para a preservação do ego ao usar a razão para justificar atitudes, crenças que de outro modo seriam inaceitáveis. (Cançado e Sant'Anna, 2013). É tentador justificarmos os resultados encontrados simplesmente pela ação dessas defesas na minimização do sofrimento.

Mas não podemos olvidar que estamos nos referindo a um setor com elevados índices de afastamento por motivo de doença. Pelo referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho a doença seria o resultado da falência das defesas. Mais uma vez nos reportamos a Alves (2012) que encontrou na clínica do trabalho realizada em taquígrafos a aceleração. Seria este o principal responsável pelo elevado índice de afastamento por doenças osteomusculares e ortopédicas? (MARTINS, 2007) Outra

aposta tentadora.<sup>12</sup>

Procedemos a análise categorial dedutiva das questões abertas e encontramos várias referências que se reportam ao sentimento de indignidade. Seleccionamos trechos das respostas que nos trouxeram convencimento de que tal sentimento era presente entre os taquígrafos, muito embora os resultados do IRIS não o revelasse: “...quis atribuir minha doença a problemas emocionais vividos na infância”(...) “... quando parecia haver, por parte de um dos membros, uma determinação em diminuir o número de quotas reduzidas ...” (...) “... A maior dificuldade é lidar com os colegas que não têm comprometimento com o trabalho e com as suas reclamações, geralmente infundadas. “ (...) “Resignado” (...) “Quanto às dificuldades ergonômicas, nunca houve apoio da Casa ou não há a devida administração dos meios materiais. Quando entrei, com meu dinheiro, comprei fone e teclado. Agora pretendo comprar cadeira, porque várias estão velhas e quebradas.” (...) “a carga de trabalho é muito maior do que o número de funcionários pode realizar.” (...) “As dificuldades são grandes, tendo em vista a falta de funcionários no departamento e o árduo trabalho que fazemos junto aos deputados (diga-se cada vez pior).”

Creemos que o mais próximo do real seria a coexistência de mobilização subjetiva,

---

<sup>12</sup> “ As estratégias coletivas de defesas constituem uma forma específica de cooperação entre os trabalhadores, para lutarem juntos contra o sofrimento no trabalho. (...) A prática da auto-aceleração – caracterizada pelo aumento progressivo do ritmo de trabalho concomitante à progressiva redução do tempo no desempenho das tarefas – pode ser compreendida como uma estratégia coletiva de defesa, como uma forma de inibir o pensamento reflexivo, dissociando a vivência do sofrimento. (...) A exigência de postura estática ou dinâmica prolongada, principalmente sob pressão, altera o comportamento muscular, dificultando seu relaxamento durante e/ou após jornada de trabalho. (...) O ritmo acelerado de trabalho, também, não lhes permite perceber-se quando em atividade laboral. Essa não percepção conduz à extrapolação dos limites do próprio corpo” (MARTINS, 2007)

mecanismos de defesa e adoecimento. Essa hipótese será explorada tendo em mente a análise categorial subjetiva da questão aberta: “Como você lida com as dificuldades de seu trabalho?” Encontramos evidência da presença de racionalização e negação ( “Tento cuidar do meu corpo e da minha mente ‘... “faço RPG e tento fazer atividade física”... “usar a positividade”... ‘atitude positiva”... “estudar mais”... “situações inerentes a qualquer ambiente de trabalho ‘... “trabalho para superá-las”... “resignado “... “procuro ter paciência”... “tenta fazer vista grossa”...) e também de mobilização subjetiva ( ..”tentando provocar mudanças no ambiente”... ”ser proativa”... “ diálogo”... “com base no trabalho em equipe “... “ diálogo com as chefias”... “encontrar soluções conversando com colegas, inclusive com a chefia”.... ). Quanto ao adoecimento, sete pessoas mencionaram fazer algum tipo de tratamento de saúde para lidar melhor com as dificuldades do dia a dia.

### **Conclusão**

Aplicamos o IRIS, acompanhados de algumas questões abertas, no grupo de servidores do setor de taquigrafia de uma casa legislativa para estratificar risco de sofrimento patogênico e verificar se havia diferenças de risco entre os acompanhados e não acompanhados pelo ambulatório multidisciplinar da COSAT. Encontramos risco ausente no conjunto de servidores do setor.

Procedemos a análise categorial dedutiva das questões abertas, o que nos permitiu formular a hipótese da coexistência de adoecimento, mecanismos de

defesas, mobilização subjetiva e de sofrimento (sentimento de indignidade).

Comparamos o índice de adoecimento no último ano referido pelos respondentes nas questões abertas (37%) com o número de licenças médicas registradas pelo setor de perícia médica (153%), verificamos que o número referido pelos respondentes está muito aquém do real.

Formulamos a hipótese, Dejours, 1994,<sup>13</sup> de que a coexistência de adoecimento, mecanismos de defesa e mobilização subjetiva no coletivo de trabalho talvez possam explicar termos encontrado risco de sofrimento patogênico ausente pela tabulação do IRIS numa amostra com elevados índices de absenteísmo.

## Referências

---

<sup>13</sup> “As estratégias coletivas de defesa que têm, como vimos, um impacto no funcionamento psíquico singular, terão um efeito na constituição e funcionamento do coletivo? A esta questão, a psicopatologia do trabalho responde afirmativamente, mostrando como as estratégias de defesa coletiva têm um papel essencial na própria estruturação dos coletivos de trabalho, na sua coesão e sua estabilização (Dodier, 1988). Resta finalmente um ponto a abordar: é o da relação entre estratégia coletiva de defesa e alienação. Com efeito, ao transformar a percepção da realidade, as estratégias coletivas de defesa não estariam arriscando-se a enganar os trabalhadores, a mascarar o sofrimento e a perturbar a ação ou luta contra as pressões patogênicas da organização do trabalho? Esse risco existe. Se as estratégias defensivas são necessárias para a continuação do trabalho e adaptação às pressões para evitar a loucura, em contrapartida elas contribuem para estabilizar a relação subjetiva com a organização do trabalho, no estado em que ela se encontra e a alimentar uma resistência à mudança. Tanto mais, por ser a construção dessas estratégias delicada, psicologicamente custosa, restritiva. Quando os trabalhadores conseguem estruturar estas defesas, eles hesitam, como podemos compreender, em questioná-las. Deve-se considerar, na investigação, que o sofrimento que se pretende analisar não será obtido senão através de estratégias defensivas, que, por sua vez, transformaram, profundamente, a expressão deste sofrimento.” DEJOURS, ABDOUCHELI, 1994

- ALVES, J.J. e MENDES, A.M. *Análise da Psicodinâmica do Trabalho de Taquígrafos Parlamentares*. XXXVI Encontro da ANPAD, 2012. Disponível em: [www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2012/GPR/Tema%2006/2012\\_GPR884.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2012/GPR/Tema%2006/2012_GPR884.pdf). Acesso em 29 mar. 2013
- ARAÚJO, J. e CARRETEIRO, T. *Cenários Sociais e Abordagem Clínica*. Editora Escuta, 2001.
- BARROS, P. C.R e MENDES, A.M.B. *Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil*. Rev. Psico-USF, v. 8, n. 1, p. 63-70, Jan./Jun. 2003
- Biografia de F. W. Taylor disponível em: <http://www.stfrancis.edu/content/ba/ghkickul/stuwebs/bbios/biograph/fwtaylor.htm#mail> acesso em 31/07/2013.
- DEJOURS, C. “*Subjetividade, trabalho e ação*”. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set/Dez. 2004.
- DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Oboré, 1987.
- DEJOURS, C. *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap, EAES -FGV, 1999.
- DEJOURS, C. *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap, EAES -FGV, 1999.
- DEJOURS, C. *Entrevista a Marta Resende Cardoso*. Ágora, vol.4, n.2. Rio de Janeiro July/Dec. 2001. Acesso em 04 nov. 2013. Disponível em:

[www.scielo.br/scielo.php?pid=S151614982001000200007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S151614982001000200007&script=sci_arttext).

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., JAYET, C. *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., JAYET, C. *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2012.

DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 1991.

FREUD, S. (1914). *Algumas reflexões sobre a psicologia escolar*. Em: Edição Standard das Obras Psicológicas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, vol XIII, 1996.

GAULEJAC, V. “O âmago da discussão: da sociologia do indivíduo à sociologia do sujeito”. Rev. Cronos, Natal-RN, v. 5/6, n. 1/2, p. 59-77, jan./dez. 2004/2005.

disponível em <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fperiodicos.ufrn.br%2Findex.php%2Fcronos%2Farticle%2Fdownload%2F3233%2F2623&ei=eoJJUqiICli88wSXuIB4&usg=AFQjCNHXkGHadNdOP96P3n3UNX3ajUKZXg&sig2=KEgBY3wMAxa9rTy05QPLEQ>.

Glossário da Fundação Getúlio Vargas, disponível em:

<http://www5.fgv.br/ctae/publicacoes/Ning/Publicacoes/00Artigos/JogoDeEmpresas/Karoshi/glossario/FORDISMO.html> acesso em 02/08/2013.

LAPLANCHE, J. *Vocabulário de Psicanálise*, Martins Fontes, 2001

LIKER, J. K. *O modelo Toyota: 14 princípios de gestão do maior fabricante do mundo*. Porto Alegre: Bookman, [2005](#). ISBN 85-363-0495-2.

LIMA, M. E. A. “O resgate de uma dívida: resenha do livro *Escritos de Louis Le Guillant – da Ergoterapia à Psicopatologia do Trabalho*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 9, n. 2, pp. 109, 2006.

MENDES, A M B. *Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours*. Psicol. cienc. prof. v.15, n.1-3. Brasília 1995. Acesso em 04 nov. 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931995000100009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009).

MENDES, A. M. e ARAÚJO, L. K. R. *Clínica Psicodinâmica do Trabalho – O sujeito em Ação*. Juruá, 2012.

MENDES, A.M e ARAÚJO, L.K.R. *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: O sujeito em Ação*. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, A.M e ARAÚJO, L.K.R. *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: O sujeito em Ação*. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, A.M e ARAÚJO, L.K.R. *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Práticas Brasileiras*. Brasília- DF: ex-libris, 2011.

MENDES, A.M e ARAÚJO, L.K.R. *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Práticas Brasileiras*. Brasília- DF: ex-libris, 2011.

MENDES, A.M. (Org) MARTINS, S.R. “*Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas*”. Ed. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2007. Disponível

em:

<http://books.google.com.br/books?id=TPDu2MICz0MC&pg=PA67&lpg=PA67&dq=entrevista+e+técnica+categorial+como+fonte+de+dados+e+análise%22+Ana+Magnólia+Mendes&source=bl&ots=ycI2i7nHGW&sig=BTy8ht7ocG1wxflug2vLDPVGgDA&hl=pt-BR&sa=X&ei=8wKeUp2zLdbfsATV3YKAAg&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=entrevista%20e%20técnica%20categorial%20como%20fonte%20de%20dados%20e%20análise%22%20Ana%20Magnólia%20Mendes&f=false>.

MENDES, A.M.; BORGES, L.O. e FERREIRA, M.C. *Trabalho em Transição, Saúde em Risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MENDES, A.M.; BORGES, L.O. e FERREIRA, M.C. *Trabalho em Transição, Saúde em Risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MENDES, A.M.; MERLO, A.R.C.; MORRONE, C.F.; FACAS, E.P. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, Interfaces e Casos Brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2011.

MENDES, A.M.; MERLO, A.R.C.; MORRONE, C.F.; FACAS, E.P. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, Interfaces e Casos Brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2011.

NICOLESCU, B. *Contradição, Lógica do Terceiro Incluído e Níveis de Realidade*.

Disponível em: <http://www.cetrans.com.br/textos/contradicao-logica-do-terceiro-incluido-e-niveis-de-realidade.pdf>. Acesso em 21/11/2012.

NICOLESCU, B. *Definition of Transdisciplinarity*, 2003. Disponível em:

<http://www.caosmose.net/candido/unisinos/textos/textos/nicolescu1.pdf> Acesso em 21/11/2012.

RAMALHO, A.C. *A importância do registro taquígrafico para o processo legislativo*. Disponível em:

[www.bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/5830/importancia\\_registro\\_ramalho.pdf?sequence=1](http://www.bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/5830/importancia_registro_ramalho.pdf?sequence=1).

SENNET, R. *O artifice*. 2ª ed. Record, 2009.

TARTUCE, G. L. B. P. “*Globalização e educação: precarização do trabalho docente*”. Educ. Soc. v.25, n.87. Campinas May/Aug. 2004. Acesso em 18 nov. 2013.

Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302004000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302004000200004&script=sci_arttext)

## ANEXO 1

Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho - IRIS

**Leia os itens abaixo**

**Escolha a alternativa que melhor corresponde à *avaliação* que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual.**

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Freqüentemente	Sempre

Meu trabalho é importante para a organização					
Meu trabalho tem finalidade					
Sinto-me útil no meu trabalho					
Minhas tarefas são significativas para mim					
Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral					
Sinto-me produtivo no meu trabalho					
Identifico-me com minhas tarefas					
Tenho disposição para realizar minhas tarefas					
Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade					
Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos					
Sinto orgulho do trabalho que realizo					
Minhas tarefas são banais					
Consigo adaptar meu trabalho as minhas expectativas					
Utilizo minha criatividade no desempenho das minhas tarefas					
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente					
Meu trabalho é cansativo					
Meu trabalho é desgastante					
Tenho frustrações com meu trabalho					
Minhas tarefas são desagradáveis					
Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho					
Sinto desânimo no meu trabalho					
Fico revoltado quando tenho que submeter meu trabalho a decisões políticas					
Meu trabalho me causa sofrimento					
A repetitividade das minhas tarefas me incomoda					
Revolta-me a submissão do meu chefe à ordens superiores					

Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado					
Sinto insatisfação no meu trabalho					
Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização					
As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados					
Tenho receio de ser punido ao cometer erros					
É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe					
O número de pessoas é insuficiente para execução das atividades da minha unidade					
Sinto o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizo					
<b>Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho</b>					
Sinto meus colegas solidários comigo					
Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero					
No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas					
Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo					
Gosto de conviver com meus colegas de trabalho					
No meu trabalho posso ser eu mesmo					
O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros					
No trabalho uso meu estilo pessoal					
Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas					
Há possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade					
Existe confiança na relação entre chefia e subordinado					

**Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:**

1. Idade:

- 20- 29 ANOS    30 – 39 ANOS    40 – 49 ANOS    50 – 59 ANOS
- 60 ANOS e MAIS
2. Sexo:  
 MASCULINO    FEMININO
3. Escolaridade:  
 SUPERIOR    PÓS-GRADUAÇÃO    MESTRADO    DOUTORADO
4. Estado Civil:  
 SOLTEIRO    CASADO    UNIÃO ESTÁVEL    VIÚVO
- SEPARADO/DIVORCIADO
5. Atividade:  
 TAQUIGRAFIA    REVISÃO    SUPERVISÃO    APOIO ADMINISTRATIVO    GESTÃO / CHEFIA / DIREÇÃO
6. Tempo de serviço na Câmara:  
 0 – 5 ANOS    5 – 10 ANOS    10 – 15 ANOS    15 – 20 ANOS    20 – 30 ANOS    MAIS DE 30 ANOS
7. Tempo de serviço como taquígrafo:  
 0 – 5 ANOS    5 – 10 ANOS    10 – 15 ANOS    15 – 20 ANOS    20 – 30 ANOS    MAIS DE 30 ANOS
8. Tempo de serviço na ATIVIDADE ATUAL (revisão, supervisão, apanhamento, gestão, direção, apoio administrativo) na Câmara:  
 0 – 5 ANOS    5 – 10 ANOS    10 – 15 ANOS    15 – 20 ANOS
- 20 – 30 ANOS    MAIS DE 30 ANOS
9. Esteve afastado do trabalho por doença no último ano?  
 SIM    NÃO
10. Em caso afirmativo, por qual (ou quais) doença(s)?
11. Você é acompanhado pela COSAT ?  
 SIM    NÃO
12. Você já foi acompanhado pela COSAT?  
 SIM    NÃO
13. Como você lida com as dificuldades em seu trabalho?

ANEXO 2

Tabela 1

Fatores	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio- Padrão	Variância
Utilidade	70	2,80	4,79	4,0787	,49863	,249

Indignidade	70	1,29	4,65	2,6498	,68042	,463
Reconhecimento	70	1,54	4,85	3,6605	,72120	,520

Tabela 2

<b>Doença</b>	<b>CID</b>	<b>LTS</b>	<b>Número de Dias</b>
Osteomuscular	M	43	321
Cardiovascular	I	12	301
Ortopédicas (trauma)	S	20	295
Ocular	H	31	182
Respiratórias	J	60	135
Psiquiátricas	F	14	126
Odontológicas	K	14	105
Urinárias	N	14	31
Pele	L	10	29
Outras	-	36	70

Abreviaturas: CID – Código Internacional de Doenças – LTS – Licenças para Tratamento de Saúde -