

Original

“ENVELHECI NO TRABALHO DE TANTO ESTRESSE”: UM ESTUDO DE CASO SOBRE ESTRESSE E SOBRECARGA NO TRABALHO

"I got old at work from so much stress": A case study on stress and work overload

Yesica Nunez-Pumariiega, Universidade Federal de Rondônia, Brasil

Vanderleia de Lurdes dal Castel-Schindwein, Universidade Católica do Rio Grande do Sul,
Brasil

Paulo Renato Vitória Calheiros, Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Brasil

Catalina Dominga Pumariiega-Torres, Graduada em Pedagogia pela Faculdade de Rondônia,
Professora do SENAI/Porto Velho, Brasil

Recibido: 15/01/2018- Aceptado: 18/02/2018

RESUMO

Este artigo tem como objetivo, discutir relatos de uma trabalhadora sobre estresse e sobrecarga no trabalho, vivenciados através do estágio em psicologia, na Universidade Federal de Rondônia, na disciplina de Clínica do Trabalho. O estudo, delineado como estudo de caso, de caráter qualitativo teve como proposta, expor alguns dos relatos de sofrimento e mal-estar ocasionados pelo ambiente de trabalho, vivenciado por uma trabalhadora. Os relatos foram examinados a partir da técnica análise do discurso. Os resultados apontam para a reafirmação do que diz a literatura: o trabalho ao mesmo tempo em que pode humanizar e construir a subjetividade humana, também pode desestruturar o homem e suas relações. As constantes cobranças vindas das chefias, a precarização do coletivo e as perversas formas de organização do trabalho são situações que provocaram grande estresse e desmotivação com o ofício.

Palavras-Chave: estresse; sobrecarga; saúde-mental no trabalho.

ABSTRACT

This article aims to discuss the reports of a worker on stress and workload, lived through the psychology internship, at the Federal University of Rondônia, in the discipline of Work Clinic. The study, outlined as a case study, with a qualitative character had the purpose of exposing

some of the reports of suffering and malaise caused by the work environment experienced by a worker. The reports were examined from the discourse analysis technique. The results point to the reaffirmation of what the literature says: work, while it can humanize and construct human subjectivity, can also de-structure man and his relationships. The constant collections coming from the bosses, the precariousness of the collective and the perverse forms of work organization are situations that provoked great stress and demotivation with the office.

Key words: stress; overload; Mental health at work.

INTRODUÇÃO

Este artigo orienta-se pela premissa de que o trabalho faz parte da vida humana, já que através dele, o homem pode constituir sua identidade e subjetividade, perante a construção das relações sociais neste meio. O trabalho pode ser gerador de prazer ou sofrimento. Entre outros aspectos, o primeiro é resultante do reconhecimento que pode vir pelos pares ou chefias enquanto que o sofrimento deriva da falta de reconhecimento e insatisfação pelo coletivo de trabalho. Na atualidade, frente às contradições e as novas organizações no espaço laboral, cada vez mais vai se perdendo a motivação e a satisfação por essa atividade. Estudos desenvolvidos nas últimas duas décadas, no Brasil, têm apontado situações nas quais o sofrimento sobrepõe-se ao prazer no trabalho. Tais produções são importantes tanto no âmbito científico como social. No segundo caso, contribui para denunciar aspectos desta realidade ainda pouco reconhecida (SATO, 2009, p.191).

Atualmente muitas empresas com o intuito de reduzir custos diminuem o número de funcionários, e isto, pode gerar a precarização do coletivo de trabalho. Tal precarização, tem a sobrecarga na atividade laboral como uma importante característica. Estes aspectos potencializam o que se convencionou chamar de estresse ocupacional, resultante do excesso das capacidades de enfrentamento do sujeito sobre os fatores do trabalho. O estresse ocupacional ultrapassa as capacidades físicas e psíquicas do servidor, podendo originar danos diversos e irreparáveis nos indivíduos. Sobre esta questão, MACEDO et all (2007, p. 2328); EVANS, Paul; PUCIK, VLADIMIR; BARSOUX, JEAN-LUIS (2002), manifestam que o estresse no trabalho tem sido apontado como um dos possíveis mecanismos de explicação para a relação entre desigualdades sociais e o risco de adoecer.

PÉREZ (2013, p.447) aborda o estresse no âmbito laboral relacionando esta variável com o absenteísmo. Segundo o autor, entre as causas de ausência no trabalho, devido a problemas de saúde derivadas da atividade laboral, estão o estresse e a síndrome de burnout; ambos os casos têm profunda afinidade com a sobrecarga de trabalho. O burnout é considerado uma síndrome psicológica, cujas características principais são: esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal (MASLACH, JACKON, 1981, p. 447 apud PÉREZ; PÉREZ ,2013, p.447; ALDERSON, 2004), afirma que, nesta síndrome, o trabalhador tem um excesso de demandas e pressões laborais combinados com a falta de reconhecimento do seu trabalho.

A elevada demanda de trabalho e a busca da gratificação, ou reconhecimento dos pares, aliado a redução de funcionários, impulsionam o trabalhador a ultrapassar seus limites físicos e mentais, provocando em longo prazo severos problemas de saúde. As Lesões por Esforços Repetitivos/LER e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho/DORT são outros exemplos de patologias catalogadas como aquelas originadas no ambiente de trabalho.

Apesar da escassez de estudos e ser imperativo a necessidade de novas pesquisas nesta temática, se veem aumentadas as publicações referente a questões relacionadas aos vínculos entre trabalho e saúde/doença mental. Segundo JACQUES, 2003, p.98 e MAGALHÃES, 2016, tal interesse é consequência, em parte, do número crescente de transtornos mentais e do comportamento associados ao trabalho que se constata nas estatísticas oficiais e não oficiais. JACQUES (2003, p.98) menciona dados correspondentes ao ano de 2001 da OMS, INSS e o Ministério da Saúde. Segundo o autor, cerca de 30% dos trabalhadores ocupados são vítimas de transtornos mentais menores, enquanto, 5 a 10% acometem os transtornos mentais graves. Os transtornos mentais ocupam a 3ª posição entre as causas de concessão de benefício previdenciário como auxílio doença, afastamento do trabalho por mais de 15 dias e aposentadorias por invalidez.

Conforme já dito anteriormente, o trabalho é importante na constituição do sujeito e para a inserção social deste. Entretanto, esta atividade pode ainda servir como estratégia de saúde, mas também tem sido associada ao adoecimento mental. Este artigo tem como pretensão, discutir experiências de sofrimento e mal-estar no trabalho, vivenciadas por uma trabalhadora do comércio na cidade de Porto Velho, no estado de Rondônia.

Processo Metodológico

O presente trabalho parte de uma vivência de estágio em psicologia, na Universidade Federal de Rondônia, na disciplina de Clínica do Trabalho no ano de 2015. O atendimento com uma paciente trabalhadora despertou o interesse em fazer um estudo de seu caso e após seu consentimento, foi dado início a este trabalho. Por questões éticas foi mantido o sigilo dos dados pessoais da trabalhadora, sendo dado a ela um pseudônimo (Vitória), com o qual será identificada neste artigo.

Realizou-se um estudo de caráter qualitativo, a partir dos relatos da paciente. A pesquisa qualitativa é aquela capaz de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas, tanto no seu advento quanto nas suas transformações, como construções humanas significativas (BARDIN, 2009).

Para análise dos dados utilizou-se análise de conteúdo, considerando-se que esta técnica busca-se descrever o conteúdo emitido no processo de comunicação, seja ele por meio de falas ou de textos. Foi seguido a orientação de CAVALCANTE; CALIXTO & PINHEIRO (2014); partindo de uma compreensão psicológica acerca das vivências no trabalho da Vitória. Para cada relato foi elaborado uma síntese teórica sobre as situações vividas. Deste modo, a técnica análise de conteúdo permitiu dar sentido aos relatos de situações de sobrecarga e estresse no trabalho da participante do estudo. O referencial teórico para a discussão e análise das vivências, foi pesquisado nos portais da Scielo e Periódicos da Capes, correspondentes aos anos de 2000 a 2014.

“Percebo que envelheci no meu trabalho de tanto estresse”.

Vitória tem 38 anos, está solteira e é mãe de duas filhas. Começou a trabalhar muito cedo, tendo seu primeiro emprego aos 17 anos como babá. Sua profissão é operadora de caixa, atividade que exerce desde que deixou de ser babá. Iniciou em uma loja de roupas na sua cidade natal, mas logo pediu demissão devido à sobrecarga e estresse no ofício que ultrapassaram seus limites físicos e psíquicos. Sua rotina de trabalho é a seguinte: entra às nove horas da manhã, parava uma hora da tarde para o almoço e retornava às três horas da tarde, ficando ali até às sete horas da noite, horário em que retornava para casa. Vitória tem a personalidade de uma pessoa trabalhadora, responsável e dedicada com seu trabalho,

procurando sempre ajudar as pessoas e desempenhar o melhor possível as suas atividades laborais. No momento em que estava desempregada, devido ao fato de ser uma mulher solteira, responsável pelo cuidado de duas filhas, esta não enxergava outra opção que encontrar um novo emprego para poder sustentar sua família. Atualmente, continua no mesmo ofício em outra loja de departamentos da cidade, empresa que trabalha há dois anos. Entretanto, neste outra empresa, Vitória vê se repetir as mesmas situações do trabalho anterior, sobrecarga e estresse no ofício.

“O que me deixa estressada no meu emprego é a falta de organização na distribuição das funções e da passividade dos meus superiores com relação a alguns funcionários que não cumprem com seu trabalho”.

Vitória relata que no seu emprego atual, assim como no anterior, não há uma distribuição uniforme das funções de cada trabalhador, prevalece uma grande rotatividade de pessoal além de número reduzido de servidores para cumprir com as demandas da loja. A redução do número de trabalhadores proporciona economia de custos para a empresa, mas por outro lado, torna mais árdua a rotina dos funcionários, uma vez que têm aumentada a carga de trabalho gerando assim estresse, esgotamento físico e desgaste emocional entre os funcionários. Ao mesmo tempo, esta situação dá origem ao medo de ser demitido em qualquer momento.

As circunstâncias apresentadas anteriormente nos remetem ao que dizem FONTES, NERI, YASSUDA, apud FIGUEROA et all (2010); MICHIE & WILLIAM, (2003, p. 622); BIGNA, 2005, quando afirmam que, algumas das características do trabalho podem dar lugar a desajustes, sofrimento, esgotamento e a doenças psiquiátricas. Entre as circunstâncias laborais estressoras, os autores citam as seguintes: sobrecarga quantitativa, resultante das pressões perante o tempo e fluxo de trabalho, sobrecarga qualitativa, adquirida na ausência de estímulos e oportunidades para o exercício criatividade, solução de problemas e interação social; conflitos de papéis no contexto do trabalho e entre papéis familiares e laborais; falta de controle sobre a situação de trabalho, no qual o trabalhador não tem autonomia sobre seu ritmo e método de trabalho; falta de apoio social; presença de estressores físicos, no ambiente de trabalho, tais como: ruídos, odores, luzes, temperatura, produtos químicos, etc., uso de tecnologia de produção em série, processos de trabalho automatizados, riscos físicos e psicológicos e trabalho em turnos. Os conflitos pessoais, familiares e de demandas de trabalho, também são considerados estressores.

Vitória vivencia no seu emprego um ambiente perverso e desumano, onde não parece existir qualquer outro interesse que o lucro, mesmo que esteja em jogo a integridade humana dos trabalhadores. Guarda dentro de si, o sofrimento que mais destrói, aquele sofrimento que é ocultado, velado, que apenas se manifesta por meio de sintomas físicos (dores musculares) e emocionais. Também lágrimas percorrem seu rosto, diante da vontade de expressar tudo o que está sentindo. O medo de ser repreendida bloqueia quaisquer palavras que pudesse sair da sua boca.

“Melhor calar, porque se falar, uma coisa pequena se torna enorme”.

A tendência da nossa psique é se proteger de toda e qualquer situação ameaçadora. Mesmo de maneira inconsciente, Vitória começa a criar estratégias defensivas para lidar de maneira mais adaptativa com a situação laboral, sendo uma delas, as críticas e reclamações de maneira sarcástica. Trata-se, pois, de uma forma de expressar o que está lhe incomodando sem que ninguém se sinta ofendido, diminuindo assim, o risco de ser demitida. Na medida em que tal estratégia foi vai dando certo, está também passa a utilizar com maior frequência o que considera suas melhores armas: simpatia e espontaneidade. Esta atitude tem evitado qualquer sentimento de culpa por estar expressando o que antes não conseguia dizer. Ainda segundo a mesma, por várias vezes compartilha seu mal-estar com desconhecidos no ponto de ônibus, sendo este diálogo considerado pela mesma como um desabafo. Em dias de estresse excessivo, devido às condições de trabalho, toda sobrecarga negativa é descontada nas filhas.

“Percebo que às vezes, todo meu estresse do trabalho acabo descarregando nas minhas filhas”.

Na maioria das vezes e quando o estresse se torna incontrolável devido às péssimas e insustentáveis formas de organização de trabalho, este perpassa todos os limites, chegando a contaminar toda a esfera social, física e psíquica do sujeito, chegando a causar danos, muitas vezes irreparáveis. No caso da Vitória, os alvos de manifestação de tal sofrimento eram as filhas. Não que se pretenda aqui atribuir exclusivamente o trabalho como gerador de conflitos familiares, nem vice-versa, mas é certo que ambos os aspectos são geradores de conflitos (trabalho/família). Justifica-se tal afirmativa já que por vezes, o sujeito se percebe confuso,

perante a escolha de exercer de maneira integral sua função materna ou paterna e ser um trabalhador exemplar, que cumpra toda e qualquer demanda do seu trabalho.

PASCHOAL e TAMAYO (2005, p. 176) citam uma pesquisa realizada por FRONE et all. (1997); MACEWEN e BARLING (1994), onde ambos investigaram a relação entre conflitos familiares com trabalho e comportamentos organizacionais, cujos resultados mostraram que, quando acontecimentos e demandas familiares começam a interferir nas demandas do trabalho, o desempenho no trabalho tende a diminuir.

Eles ainda citaram uma pesquisa realizada por TAMAYO et all. (2004), que investigaram o poder preditivo da interferência do trabalho na família e vice-versa. Sobre o autoconceito profissional, os resultados afirmaram que, quanto maior for a interferência dos acontecimentos do trabalho na família do sujeito, menor a percepção de saúde no trabalho e quanto mais os acontecimentos na família interferem na realização do trabalho, menor a percepção de segurança e competência profissional.

“Às vezes eu trabalho no caixa, limpo a loja, embalo presentes e ainda, atendo os clientes”.

A sobrecarga e estresse no trabalho estão relacionados e interligados, embora tenham origem em aspectos distintos. A primeira advém do excesso de tarefas ou atividades que lhes são distribuídas ao trabalhador na ocupação; e a segunda resulta das consequências físicas e psíquicas da sobrecarga ocupacional que gera uma grande insatisfação e desmotivação na vida do trabalhador. Segundo PÉREZ (2013, p.447), a sobrecarga ocorre, quando o as demandas de trabalho excedem as habilidades e recursos do trabalhador para cumprir com suas obrigações com êxito no período de tempo estabelecido pela empresa. A sobrecarga de trabalho é um estressor psicológico importante e considerado um dos principais estressores no ambiente laboral (ZIMMERMANN, 2006).

PÉREZ (2013, p.448) cita Jex (2000) e OIT (1984), quando afirmam que a sobrecarga de trabalho produz diversos impactos nos trabalhadores, tais como, o estresse, tensão física e psicológica, sensação de ameaça e mal-estar, baixa motivação e insatisfação laboral, transtornos fisiológicos e psicossomáticos, esgotamento físico e emocional, desejo de abandonar o emprego, adição a álcool, tabaco ou outras drogas, além de um maior risco de

doenças coronárias. Ainda, segundo os autores, a sobrecarga coloca em risco as expectativas e necessidades do trabalhador sobre seu trabalho.

A rotina de trabalho da Vitória era intensa diariamente, as exigências aumentavam cada vez mais, assim como a quantidade de serviço. Decorrente desta situação juntava a desmotivação e o estresse no trabalho. A mesma conta que por muitas vezes, lhe é exigido executar atividades que não se encontram em suas funções, tais como: manusear computadores e carregar peças pesadas no interior da loja. Segundo Vitória, esta última tarefa deveria ser atribuída a uma figura masculina, pois considera que levantar excesso de peso poderia agravar ainda mais sua saúde física. A mesma padece de dores musculares intensas em todo o corpo.

A empresa de Vitória conta como estratégias para incentivo de venda a oferta de brindes ou gratificações aos funcionários. A loja proporciona caixas de bombons, cafeteiras ou até mesmo valores em dinheiro para o funcionário que consegue vender mais. Esta tática provoca grande competitividade e segregação do coletivo de trabalho.

“Existe muita competitividade entre minhas colegas, em relação aos atendimentos dos clientes e isso aumenta, quando tem as “gratificações”, porque todas damos o máximo, para ganhar, mais apenas uma ganha, e isto, cria um certo desconforto entre nós”.

As novas formas de organização e de gestão de trabalho aliadas ao desejo da produtividade, acabam provocando o rompimento de laços afetivos no coletivo de trabalho, contaminando as relações e provocando conflitos, ausência de diálogo e mal-estar no ambiente de trabalho. Determinados modelos de gestão dificultam o uso de estratégias defensivas pelo coletivo de trabalho e favorecem o risco de doenças somáticas e mentais. As estratégias defensivas auxiliam os trabalhadores a lidar com o sofrimento sem adoecer, com o intuito de permanecerem em seus cargos.

Com a rotina de trabalho acima descrita Vitória foi perdendo aos poucos a motivação e o prazer pelo trabalho. A mesma conta que os sentimentos de decepção aumentaram, diante da desconsideração por parte das chefias e superiores, frente aos seus apelos pela troca de horário de trabalho, por não ter com quem deixar suas filhas e diante do pedido de férias. Vitória narra que muitas vezes tem a sensação de que seu corpo e sua mente estão chegando

ao limite, já que apresenta dores corporais, insônia, perda de apetite e irritabilidade recorrente e não tenha se ausentado do trabalho nem um dia no decorrer do ano todo.

“Estou tão tensa e sobrecarregada do trabalho, que sinto muitas dores no pescoço, nos braços e nos pés de tanto ficar parada, o dia todo trabalhando”.

PÉREZ (2013, p. 446), cita o burnout como consequência da sobrecarga e estresse de trabalho na vida de um funcionário. Este caracteriza o burnout, como uma síndrome, na qual o indivíduo pode experimentar, fundamentalmente, esgotamento emocional, desespero e baixa realização pessoal. Afirma ainda que, alguns dos antecedentes desta síndrome, seriam a falta de autonomia e de recompensas no ambiente de trabalho; aspectos vivenciados pela Vitória diariamente. Pérez faz referência a CAPUTO (1991), para apontar as 10 causas, que estariam relacionadas com o burnout. Entre estas causas estão: falta de autonomia no trabalho, precárias oportunidades de realização pessoal, retroalimentação inadequada, falta de controle sobre o trabalho, situações pouco satisfatórias, sobrecarga de trabalho e contínuos fatores estressantes do ambiente físico de trabalho. Diante dos sintomas que caracterizam o burnout no ambiente de trabalho, é esperado que resultados como, baixo desempenho, baixa produtividade, qualidade de serviço precária e pouca atenção com os usuários estejam presentes.

Porém nem tudo na vida laboral da Vitória é só sofrimento, afinal existe algo mais forte que ainda a motiva para permanecer nesse emprego. Entre os aspectos positivos a mesma cita sua identificação com o trabalho e o reconhecimento dos clientes que sempre saem satisfeitos com seu carinho e atenção, ao ponto de sempre ir à sua procura, quando retornavam a loja. O reconhecimento é a forma de retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho (LIMA, 2013).

Por outro lado, a falta de reconhecimento no trabalho é muito prejudicial, já que esta atividade faz parte da constituição do sujeito, e contribui na identificação e definição a pessoa humana. Concordamos com a concepção de Dejours (2008, p.21), quando afirma que trabalho é um mediador insubstituível da realização pessoal no campo social, já que por meio dele é possível compartilhar e adquirir novos conhecimentos que podem ajudar as pessoas na estruturação e constituição da personalidade.

“Já me perdi no caminho de volta para casa, de tão atordoada que saí do meu emprego”.

A literatura mostra que a globalização financeira, as inovações tecnológicas e as novas formas de gestão, causaram rápidas transformações no mundo do trabalho. No entanto, o pensamento tradicional das áreas da Medicina do Trabalho, da Saúde Ocupacional e da Psicologia tem dado pouca atenção para essas mudanças. Destas modificações, destacam-se aquelas relativas à visão do trabalho como mediador de integração social. As duas primeiras áreas continuam a priorizar os aspectos físicos, mecânicos, químicos e biológicos dos ambientes laborais como fatores de risco à saúde dos trabalhadores; e a última área enfoca os aspectos sociais, econômicos e organizacionais. Desse modo, os processos psicossociais e suas repercussões sobre a subjetividade do trabalhador, são minimizados ou ignorados (SELIGMANN-SILVA; HESPANHOL BERNARDO; MAENO e KATO, 2010).

A influência negativa das características atuais do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores pode decorrer de inúmeros fatores e situações. Entre estes podem ser citados a exposição a agentes tóxicos, a altos níveis de ruído e a situações de risco à integridade física. Tais fatores e situações podem, por exemplo, estar relacionados à atividade laboral com compostos explosivos ou sujeitos a assaltos e sequestros, a formas de organização do trabalho e políticas de gerenciamento que desconsideram os limites físicos e psíquicos do trabalhador. No que diz respeito às duas últimas situações, impõem frequentemente ao trabalhador a anulação de sua subjetividade para que a produção não seja prejudicada e as metas estabelecidas sejam cumpridas (SELIGMANN-SILVA; HESPANHOL BERNARDO; MAENO e KATO, 2010).

Vitória, em alguns dias, conta com uma rotina diária de dez horas de trabalho, podendo variar de acordo com a demanda da empresa. Esta característica da gestão, também incomoda bastante a funcionária uma vez que a mesma fica impossibilitada de assumir qualquer compromisso após o horário de trabalho. A influência negativa das características atuais do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores pode decorrer de inúmeros fatores e situações

Repetiram-se inúmeras vezes nos relatos de Vitória, as frequentes dores musculares e dores de cabeça intensas que algumas vezes chegavam a atordoá-la. Neste estado de confusão, a mesma já chegou ao ponto de sair do local de trabalho e se esquecer do caminho de volta para

sua casa. Algumas vezes encontra-se sem forças, desmotivada e com a impressão de que irá perder o controle mental a qualquer momento.

JACQUES (2007, pág. 113), aponta os dados do MS e do INSS, equivalente aos anos 2001, os quais mostram um grande crescimento no número de trabalhadores acometidos por agravos mentais, de menores e alta complexidade, ocupando desta maneira os transtornos mentais a 3^o posição. Entre as causas de concessão de benefícios previdenciários, tais problemas tem motivado também o afastamento do trabalho e a aposentadoria por invalidez de muitos trabalhadores. Ao mesmo tempo em que estes dados aumentam, cresce a preocupação de profissionais da saúde para lidar com tais demandas, se tornando cada vez mais árduo e desafiador o manejo dessas situações.

Por muitas vezes e diante de tanta carga de trabalho e estresse, além de adoecer, o trabalhador também tem que saber lidar com a culpabilização das chefias pelo seu adoecimento ou acidentes de trabalho, agravando mais o quadro do trabalhador. Ainda segundo JACQUES (2007), os vínculos entre o trabalho e o adoecimento psíquico vêm ganhando visibilidade crescente, diante do crescimento de casos de depressão e suicídio proveniente também das condições de trabalho, visto que estes fatores influenciam diretamente no desempenho da qualidade de trabalho e na saúde física e psíquica do trabalhador.

Eu quando estou doente, não gosto de faltar ao trabalho, por muitas vezes evito de ir ao médico e vou trabalhar assim mesmo, porque se eu for ao médico, este vai me dar afastamento do emprego, meus colegas e chefes não irão acreditar na minha doença, ficam achando que “estou fazendo graça” e inventando história para não trabalhar, permanecendo em casa, vou me sentir inútil e com um sentimento de culpa muito grande.

BOUYER (2015, pág. 107) cita Linhart e Renault, os quais afirmam que os atuais e novos cenários produtivos, além de estarem provocando um “desmantelamento” das relações de trabalho, devido às exigências de meta de produção e das avaliações individualizadas e exorbitantes, estes seriam a força motriz do sofrimento psíquico no trabalho. Isto ocorre porque para os trabalhadores, quando não se tem o amparo do coletivo, para em conjunto transformar esse sofrimento social, as patologias começam a emergir, mas passam a ser experimentadas

puramente na vivência individual. Tal fato é vivenciado diariamente pela equipe de trabalho da Vitória, inclusive, evidenciam-se em alguns momentos, os conflitos, inevitáveis diante as constantes exigências e ambiguidade no ambiente laboral.

A psicodinâmica do trabalho surge nesse âmbito através de sua característica epidemiológica e bagagem teórica de ação e luta contra o sofrimento do trabalhador. Autores como Dejours trazem proposta de uma Clínica do Trabalho, com o objetivo de não suprimir o sujeito, mas sim dá vida a ele perante a compreensão aprofundada do seu sofrimento no trabalho.

Com a ajuda dos pressupostos teóricos e orientações oferecidos na disciplina Clínica do Trabalho, através da vivência de estágio em psicologia foi possível dialogar com Vitória sobre sua situação laboral e enfrentamento. Apesar de continuar no mesmo emprego e de enfrentar as mesmas dificuldades diariamente, verifica-se que o seu olhar para com seu trabalho e até com ela própria tem mudado. Vitória tem passado a se enxergar mais como pessoa, se percebendo e se posicionando diante daquilo que se apresenta ameaçador a ela.

CONCLUSÕES

1. Perante o estudo de caso aqui exposto, é possível reafirmar o que se apresenta na literatura atual: o trabalho ao mesmo tempo em que pode humanizar e construir a subjetividade humana, perante os laços sociais e emocionais que são concretizados neste meio, também pode desestruturar o homem e suas relações. As constantes cobranças vindas das chefias, a precarização do coletivo e as perversas formas de organização do trabalho são situações que provocaram grande estresse e desmotivação com o ofício. O caso de Vitória, vivenciado durante o estágio na disciplina Clínica do Trabalho, ofertada no curso de Psicologia proporcionou entre outros aspectos, esta aprendizagem.
2. Dos relatos e das reflexões teóricas apresentados deduz-se que é de extrema importância o reconhecimento e a valoração do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Este comportamento fortalece a subjetividade e identidade do servidor, favorecendo que o mesmo passe a utilizar sua criatividade, sinta prazer nas atividades que realiza no âmbito laboral, ao tempo em que apresenta uma produtividade melhor.
3. Com as novas modernizações e formas de organização do trabalho, que cada vez mais colocam em risco a vida do trabalhador, o processo de despersonalização do homem

diante do trabalho, está ocorrendo cada vez mais acelerado. Com isto faz-se necessário um olhar mais atento para o trabalhador em quanto sujeito, urge uma compreensão ecossocial deste processo patológico, pois o indivíduo é apenas uma representação, um sintoma do social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alderson, M (2004). La psychodynamique du travail: objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques. *Santé Mentale au Québec*, Montréal, v. 29, n. 1. p. 243-260.
- Bardin, L (2009). *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA.
- Bouyer, G. (2015). Sofrimento Social e do Trabalho no contexto da área “Saúde Mental e Trabalho”. *Psicologia & Saúde*, 27(1), 106-119.
- Bigna, D (2005). *Life on the margins: the autobiographical fiction of Charles Bukowski*. 171 f. Dissertação (Master of Arts) – School of Humanities and Social Sciences, University of New South Wales at the Australian Defence Force Academy, Sydney.
- Cavalcante, R; Calixto, P; Pinheiro, M (2014). Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. *Inf. & Soc.: Est.*, João Pessoa, v.24, n.1, p. 13-18, jan. /abr.
- Dejours, C. (2008). *Da psicopatologia á psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Evans, P; Pucik, V; Barsoux, J (2002). *The global challenge-frameworks for international human resource management*. New York: MCGraw Hill.
- Fontes, A; Neri, A; Yassuda, M (2010). Enfrentamento de Estresse no Trabalho: Relações entre Idade, Experiência, Autoeficácia e Agência. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30 (3), 620-633.
- Jacques, M (2003). Abordagens Teórico- Metodológicas em Saúde/Doença Mental & Trabalho. *Psicologia & Sociedade*; 15 (1): 97-116; jan. /jun.
- Jacques, M (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 112-119.
- Lima, S (2013). In: *Dicionário crítico de gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Magalhães, B (2016). Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários.

Departamento de Estudos de Violência e Saúde Jorge Careli, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca. Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.

Macedo A (2007). Violência e desigualdade social: mortalidade por homicídios e condições de vida em Salvador, Brasil. *Rev. Saúde Pública* 35(6): 515-522.

Michie, S & William, S (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence : A systematic literature review, *occupational environment Medicine*.

Paschoal, T; Tamayo, A (2005). Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família – Trabalho no Estresse Ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Mai-Ago, Vol. 21 n. 2, pp. 173-180.