

# A RELAÇÃO ENTRE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E O SOFRIMENTO/ADOCIMENTO DE TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO PESADA

Janaíne Raquel de Borba<sup>1</sup>; Karine Vanessa Perez<sup>2</sup>

## RESUMO

A presente pesquisa se propôs a investigar temáticas referentes à saúde do trabalhador e a organização do trabalho, mais especificamente analisando os impactos da organização do trabalho nos processos de sofrimento e/ou adoecimento dos trabalhadores da área da construção pesada. Também visou identificar aspectos pertinentes a este ambiente de trabalho que estariam relacionados às vivências de sofrimento e/ou adoecimento dos trabalhadores dessa categoria, buscando entender o que faz com que esses trabalhadores se afastem de seu local de trabalho por meio de atestados. Para fundamentar tal pesquisa foram utilizados como eixos norteadores os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, cuja abordagem fundamenta-se em investigar as origens e as transformações do sofrimento mental relacionado ao modo com que o trabalho se organiza. A presente pesquisa visou fazer um levantamento sobre este campo de trabalho e assim, propor ações que visem à melhoria da saúde e bem estar do trabalhador e, como consequência, a sua assiduidade no local de trabalho.

**Palavras Chave:** Saúde do Trabalhador, Psicodinâmica do Trabalho, Organização do Trabalho, Sofrimento/Adoecimento; Saúde Mental

## INTRODUÇÃO

Existe uma série de fatores que se relacionam diretamente com os processos de sofrimento e/ou adoecimento dos trabalhadores que se refletem no alto índice de rotatividade e absentismo das empresas. Hoje o sujeito trabalhador satisfeito e com saúde é um componente indispensável para as instituições que desejam se manter competitivas no mercado.

Esta pesquisa se fundamenta teoricamente na Psicodinâmica do Trabalho partir dos estudos de Dejours (1992; 1993). É objeto da Psicodinâmica do Trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. A investigação tem como objeto central o sofrimento, originado do conflito entre organização do trabalho e o funcionamento psíquico do sujeito, uma luta contra as forças que o empurram para a doença mental (MENDES, 2012).

A partir da identificação dos impactos que a organização do trabalho causa nos processos de sofrimento e/ou adoecimento buscou-se evidenciar e compreender quais são as estratégias que possibilitam a preservação da saúde evitando o sofrimento e/ou adoecimento desses trabalhadores.

Objetiva-se que este estudo venha a contribuir para criação de estratégias e ações que visem melhorias na saúde desses trabalhadores, bem como no incentivo a criação de ambientes mais saudáveis e mais bem adaptados às necessidades desta categoria fazendo com que esses permaneçam em seus postos de trabalho mais motivados, satisfeitos e reconhecidos pelo trabalho que desenvolvem.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc). janaineborba@hotmail.com.

<sup>2</sup> Docente do Departamento de Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc). Doutoranda e Mestre em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) karinevanessaperez@gmail.com.

## **MÉTODOS**

Para a realização desta pesquisa foi utilizada a abordagem qualitativa, com entrevistas semiestruturadas com nove trabalhadores do segmento da construção pesada, sendo que os sujeitos da pesquisa foram trabalhadores que apresentaram o maior número de atestados de saúde entre o período de setembro de 2013 a setembro de 2014. A partir da pesquisa realizada foi possível compreender as características que determinam a forma com que essa especialidade de trabalho está organizada bem como, os fatores que impactam nos processos de sofrimento e/ou adoecimento desses trabalhadores, fazendo com que os mesmos se afastem do trabalho por meio de atestados.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Com o intuito de facilitar um melhor entendimento dos resultados, os temas abordados nesta pesquisa foram divididos em oito categorias: “Relações interpessoais”, “Reconhecimento”, “Hierarquias Formais e Informais”, “Relações Familiares”, “Sofrimento Psíquico”, “Cuidados com a Saúde” e “Faltas ao Trabalho”.

As relações interpessoais desenvolvidas nesse setor se destacam como fator importante e que muitas vezes permite aos colegas substituírem a família de forma simbólica, considerando que esses trabalhadores ficam afastados de suas famílias por até quinze dias. As relações se tornam tão intensas que muitas vezes o grupo se fecha e não abre espaço para novos participantes, o que pode ser entendido como uma maneira de se defender contra o sofrimento, proporcionando assim saúde e proteção contra o adoecimento para aqueles que estão inseridos e vulnerabilidades para aqueles que estão “fora” desse grupo.

O reconhecimento aparece como outra categoria a ser destacada, tanto a valorização simbólica quando a valorização material apareceram nas falas dos sujeitos entrevistados, entretanto salienta-se o maior impacto da valorização simbólica, o quanto esses sujeitos buscam reconhecimento pela atividade desempenha, pelo esforço (emocional e físico) despendido para executar o serviço, e sua importância para a equipe de trabalho.

Percebe-se no ambiente pesquisado a falta de lideranças formais o que fomenta a existência dos grupos citados no eixo “Relacionamento Interpessoal”, pois devido a esses líderes se fazerem ausentes devido à acentuada demanda de trabalho, acabam ficando nas “mãos” de alguns grupos de trabalho que apesar de “tocarem” a produção das obras eles “tocam” também os demais funcionários que não fazem parte deste grupo. Em contrapartida, se as lideranças fossem mais presentes nas obras, essas situações poderiam ser mais bem avaliadas e administradas e teriam uma menor probabilidade de se cometer injustiça com os trabalhadores que não pertencem ao “grupinho”.

Para essa categoria de trabalhadores se retrata muito os sentimentos de saudade dos membros da família e a solidão por eles enfrentada em relação ao convívio familiar, Evidenciou-se certo compartilhamento do sofrimento e da dor vivenciada por esses trabalhadores com os seus colegas como forma de catalisar esse sofrimento, percebe-se que esse compartilhamento proporciona alívio emocional.

As condições de trabalho vivenciadas por esses trabalhadores, apesar de parecerem condições muitas vezes adversas, não são percebidas por eles, neste momento, como prejudiciais a sua saúde. Isso não significa que não sejam adversas, entretanto, esses trabalhadores estão “tomados” por outros sofrimentos que por ter uma dimensão de sofrimento maior tornam essa categoria invisível neste momento, ou seja, essa categoria não é percebida como o fator mais relevante que ocasiona o afastamento desses trabalhadores de seus postos de trabalho.

A partir das entrevistas fica evidente que a organização do trabalho provoca sofrimento psíquico no sujeito trabalhador, fazendo com que este construa estratégias de

defesa contra o sofrimento com o intuito de minimizar-lo e continuar a desempenhar o seu trabalho. Entretanto, quando essas estratégias chegam no limite e o trabalhador não consegue mais encontrar formas de “descarregar” sua energia tensional ele adocece. Esses trabalhadores são descuidados com a sua saúde e negam os seus processos de sofrimento e adoecimento mesmo frente a uma doença orgânica instalada em seus corpos. Essa doença muitas vezes é negada como se os seus corpos não tivessem direito de adoecer e o que acarretando o agravamento de uma enfermidade. Assim, esses trabalhadores negam os seus corpos como negam muitas vezes o aparelho mental existente em seus corpos.

## CONCLUSÃO

Evidencia-se que a organização do trabalho impacta na ocorrência dos afastamentos, por meio de atestados, desses trabalhadores por dois motivos distintos: o primeiro deles diz respeito à faltas ao trabalho como forma de protestar algum descontentamento ou sentimento de desvalorização; e o outro motivo estaria associado a motivos de saúde física onde esses trabalhadores se afastam para realizarem tratamento médico.

Fica evidente que o fato desses trabalhadores colocarem atestado na empresa é uma forma de se manterem em seus postos de trabalho, ou seja, quando estão no limite de não suportar o sofrimento oriundo do trabalho eles se afastam como forma de se proteger e posteriormente continuar a trabalhar. Se analisarmos por este viés, o afastamento por meio de atestado pode ser percebido como benéfico para a organização, pois se trata da tentativa de minimizar o sofrimento e continuar a trabalhar, pois certamente esses trabalhadores teriam outras ofertas de trabalho como os mesmos mencionaram nas entrevistas.

O atestado aparece como forma de “dar um tempo” ao sofrimento ocasionado no ambiente de trabalho, e durante o período de afastamento, esses trabalhadores elaboram o seu sofrimento e ficam aptos para retornarem ao seu posto de trabalho por mais um período até que cheguem ao seu limite novamente e se afastem como um círculo vicioso que se retroalimenta.

## REFERENCIAS

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho (Org.). *Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho*. Petrópolis: Vozes, 1995.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed., ampl. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

GONÇALVES, Ernesto Lima. *A empresa e a saúde do trabalhador*. São Paulo: Pioneira, 1988.

MENDES, Ana M.; ARAÚJO, Luciane K.R. *Clínica Psicodinâmica do Trabalho. O Sujeito em ação*: Curitiba: Juruá, 2012.

MERLO, Álvaro C. R.; MENDES, Ana M.; MORAES, Rosângela D. *O sujeito no trabalho: Entre a saúde e a patologia*. Curitiba: Juruá, 2013.

RAGO, Luzia Margareth; MOREIRA, Eduardo F. P. *O que é taylorismo*. São Paulo: Brasiliense, 1984.