

CURSO DE PSICOLOGIA

Janaíne Raquel de Borba

**OS IMPACTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NOS PROCESSOS DE
SOFRIMENTO E/OU ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES DA
CONSTRUÇÃO PESADA**

Santa Cruz do Sul

2014

Janaíne Raquel de Borba

**OS IMPACTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NOS PROCESSOS DE
SOFRIMENTO E/OU ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES DA
CONSTRUÇÃO PESADA**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof^a. Ms. Karine Vanessa Perez

Santa Cruz do Sul

2014

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, visando identificar aspectos pertinentes a este ambiente de trabalho que estariam relacionados às vivências de sofrimento e/ou adoecimento dos trabalhadores dessa categoria. Esta pesquisa teve como objetivo avaliar a relação entre a organização de trabalho deste segmento e os processos de sofrimento e/ou adoecimento destes trabalhadores, 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. 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 à 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. 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

ABSTRACTO

Esta investigación tiene como objetivo investigar cuestiones relacionadas con la salud del trabajador y la organización del trabajo, analizando más específicamente los impactos de la organización del trabajo en el sufrimiento de los procesos y / o enfermedades de los trabajadores en el área de la construcción pesada, para identificar aspectos relevantes a esta ambiente de trabajo que se relacionan con la experiencia de sufrimiento y / o enfermedad de los trabajadores en esta categoría. Esta investigación tuvo como objetivo evaluar la relación entre la organización del trabajo de este segmento y el sufrimiento de los procesos y / o enfermedades de estos trabajadores, tratando de entender lo que hace que estos trabajadores a alejarse de su lugar de trabajo a través de certificados. Para apoyar esta investigación se utilizaron como principios rectores los conceptos de la psicodinámica del trabajo, cuyo enfoque se basa en la investigación de los orígenes y transformaciones de sufrimiento mental relacionado con la organización del trabajo. Para esta investigación se utilizó un enfoque cualitativo, con entrevistas semiestructuradas con nueve empleados del sector de la construcción pesada, y los sujetos eran trabajadores que tuvieron el mayor número de certificados de salud entre el período comprendido entre septiembre de 2013 hasta septiembre 2014. De la encuesta se pudo entender las características que determinan la forma en que esta especialidad del trabajo se organiza así, los factores que afectan el sufrimiento de los procesos y / o enfermedades de estos trabajadores, por lo que se alejan de trabajo para a través de certificados. Esta investigación tuvo como objetivo estudiar este campo de trabajo y por lo tanto proponer acciones encaminadas a mejorar la salud y el bienestar del trabajador y, en consecuencia, su participación en el trabajo.

Palabras clave: Salud Ocupacional, psicodinámica del trabajo, Organización del Trabajo, el sufrimiento / enfermedad; Salud Mental.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	07
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	09
2.1 O Mundo do Trabalho: Transformações Ocorridas ao Longo do Tempo.....	09
2.2 Psicodinâmica do Trabalho.....	12
2.3 Saúde e Doença do Trabalhador.....	14
2.4 Prazer e Sofrimento no Trabalho.....	17
2.5 Estratégias para o enfrentamento do sofrimento.....	18
3. METODOLOGIA.....	21
3.1 Caracterização da Pesquisa.....	21
3.2 Caracterização dos Participantes.....	22
3.3 Caracterização do Ambiente.....	23
3.4 Levantamento de Informações e Coleta de Dados.....	23
3.5 Recursos Materiais.....	24
3.6 Instrumentos de Pesquisa.....	24
3.7 Procedimentos de Campo.....	25
3.8 Análise de Dados.....	26
3.9 Considerações Éticas.....	26
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	28
4.1 Relacionamento Interpessoal.....	29
4.2 Reconhecimento.....	34
4.3 Hierarquias formais e informais.....	38

4.4 Relações Familiares.....	40
4.5 Condições de Trabalho.....	42
4.6 Sofrimento Psiquico.....	46
4.7 Cuidados com a saúde.....	48
4.8 Faltas ao Trabalho.....	49
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
6. REFERENCIAS.....	55

ANEXOS

ANEXO 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

ANEXO 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se propõe a investigar temáticas referentes á 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, visando identificar aspectos pertinentes a este ambiente de trabalho que estariam relacionados às vivências de sofrimento e/ou adoecimento dos trabalhadores dessa categoria.

A escolha por esse tema está relacionada à trajetória profissional da pesquisadora em empresas desse segmento, onde a partir desse contato possibilitou a sensibilização para um olhar para as questões que envolvem as atividades desses profissionais e a influência que a organização do trabalho desse segmento provoca nos processos de sofrimento e/ou adoecimento desses trabalhadores.

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 absenteísmo das empresas. Hoje o sujeito trabalhador satisfeito e com saúde é um componente indispensável para as empresas que desejam se manter competitivas no mercado.

O campo de pesquisa foi constituído pelo contexto de trabalho onde esses profissionais encontravam-se inseridos no momento da pesquisa. A pesquisa foi realizada em uma única empresa do segmento com nove trabalhadores. Portanto os sujeitos que compõem essa pesquisa são profissionais que atuam no segmento da construção pesada tendo como atividade diferentes funções dentro deste segmento.

A finalidade em desenvolver esse trabalho foi de identificar e compreender os principais motivos de afastamento por meio de atestados médicos dos trabalhadores, com o intuito de identificar quais as doenças que estão emergindo nesse local. Também buscou identificar e analisar conteúdos que estão além da doença identificada no atestado, ou seja, investigar se há sofrimento e/ou adoecimento associado ao modo de organização do trabalho.

Esta pesquisa se fundamenta teoricamente na Psicodinâmica do Trabalho a partir dos estudos de Dejours. 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, 2007).

Dessa forma, foi possível evidenciar a partir da pesquisa realizada fatores que contribuem para os processos de sofrimento e/ou adoecimento desses trabalhadores. Por meio desse estudo pretendeu-se evidenciar as vivências que ocupam lugar na esfera do trabalho e que são geradoras de sofrimento e/ou adoecimento desses trabalhadores

Para um melhor entendimento dos resultados obtidos na pesquisa, as análises foram divididas em oito eixos temáticos, “Relacionamento Interpessoal”, “Reconhecimento”, “Hierarquias formais e informais”, “Relações Familiares”, “Sofrimento Psíquico”, “Cuidados com a Saúde” e “Faltas ao Trabalho”, cada uma delas alinhadas aos objetivos desta pesquisa.

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.

Por esse motivo evidencia-se a relevância científica e social desta pesquisa, já que a mesma tem por finalidade compreender a dinâmica existente entre a organização do trabalho e os processos de sofrimento e/ou adoecimento da categoria de trabalhadores da construção pesada e a partir disso identificar estratégias que promovam a saúde e, conseqüentemente, a permanência desses trabalhadores em seus postos de trabalho.

Esta pesquisa pretende contribuir com a discussão sobre a importância do estabelecimento ou até mesmo a disseminação de políticas públicas de saúde do trabalhador para os trabalhadores deste segmento que são invisíveis aos olhos da sociedade.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O Mundo do Trabalho: Transformações Ocorridas ao Longo do Tempo

A palavra trabalho é derivada do latim *tripalium* e/ou *tripalus*, que significa uma forma de tridente servindo particularmente aos ferradores para imobilizar os animais. De onde veio à ideia da submissão penosa. É interessante saber que o verbo trabalhar se deriva também do verbo latim *tripaliare*, que significa torturar (KHAZRAI, 1988).

Esse conceito nos mostra a origem da relação que o homem desde os primórdios estabelece com o seu trabalho, que carrega em sua origem conceitos negativos e penosos.

O significado do trabalho e o valor que se dá a ele dependem da época e do contexto que esse conceito é pensado. Dessa forma, esse tema passou por alterações no que diz respeito ao seu sentido ao longo dos tempos.

As transformações decorrentes, primeiramente, da Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, e após a Segunda Guerra Mundial, relacionados ao desenvolvimento do Capitalismo foram fatos importantes para o desenvolvimento dessa temática. Isso se refere ao fato de que esse período se caracterizou pelo acentuado aumento da produção com a chegada da era industrial e pelo êxodo rural onde houve uma acentuada concentração de uma nova população nas áreas urbanas (DEJOURS, 1992).

Segundo Dejours (1992), neste período de Pós-Segunda Guerra, alguns elementos marcantes já podem ser considerados no âmbito do trabalho, como por exemplo, a jornada de trabalho extensa de até 16 horas diárias, os salários muito baixos que colocavam a sobrevivência da família em perigo, a falta de higiene, o esgotamento físico, além do fato de as crianças participarem da vida produtiva das fábricas. Todas essas características contribuíram para uma alta taxa de mortalidade, fazendo com que muitos trabalhadores morressem em decorrência das especificidades do trabalho naquela época.

Destacava-se no período de Pós-Segunda Guerra dentre as vertentes da época o Taylorismo que trazia como características novas tecnologias de submissão, disciplina

do corpo e a organização científica do trabalho. Essas características faziam com que o corpo aparecesse como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho (RAGO,1984).

Segundo Dejourus (1992) o sistema de Taylor, ao separar radicalmente o trabalho intelectual do manual, neutraliza a atividade mental dos operários. Sendo assim, o corpo aparece durante um considerável período como a “primeira vítima” do trabalho. A periculosidade das máquinas, os produtos industriais, os gases tóxicos, poeiras e bactérias seriam algumas das principais causas do sofrimento físico (DEJOURS, 1992). Nesta perspectiva aparece um corpo sem defesa, um corpo explorado e fragilizado pela privação de seu protetor natural que é o aparelho mental, ou seja, o sofrimento psíquico permanece não analisado, o que não significa que era inexistente. A grande preocupação dos chefes das fábricas era manter a classe operária dócil e disciplinada. Assim, a grande preocupação era de manter os corpos de seus trabalhadores obedientes em relação à organização do trabalho (RAGO,1984).

O Fordismo surge logo após Taylorismo, sendo outro sistema que continuou requerendo o tipo de trabalho evidenciado pelo sistema de Taylor. Desse modo, o fordismo mantém o essencial do Taylorismo, porém o aperfeiçoa introduzindo um novo método de gerir a força de trabalho com destaque aos incentivos dados aos trabalhadores através dos aumentos salariais. Neste sistema, os trabalhadores continuam a sentir o peso de um trabalho puramente mecanizado e rotinizado mas em contraposição houve considerável aumento salarial para amenizar os problemas com a força de trabalho (NAVARRO E PADILHA, 2006).

Nos anos de 1970 os padrões Taylorista-Fordista começam a dar sinais de esgotamento em meio a crise vivida pelo capitalismo neste período. Esses sistemas passaram a serem substituídos por outros modelos considerados mais flexíveis e melhor adaptados a um mercado cada vez mais globalizado. Foi nesta época que emergiu o Modelo Japonês, onde a principal diferença é o papel do trabalhador. Nos modelos anteriores esses trabalhadores era reduzidos a uma simples e rotinizada tarefa, o modelo japonês, em contrapartida, oferece um local diferenciado para esses trabalhadores transformando o sujeito que trabalha em um trabalhador altamente qualificado, polivalente e multifuncional. No modelo japonês ao invés de qualificar o profissional,

esta forma de produzir sobrecarregou ainda mais os trabalhadores uma vez que eles poderiam ser utilizados em mais de uma função (NAVARRO E PADILHA, 2006).

A partir deste cenário começaram a surgir os movimentos operários que adquiriam bases sólidas, cujos objetivos eram o direito à vida e a construção do instrumento necessário a sua conquista: liberdade de organização. Essas lutas se desenvolveram com o intuito de salvarem seus corpos dos acidentes, prevenir doenças profissionais e a intoxicação por produtos industriais e, ainda para assegurar aos trabalhadores cuidados e tratamentos adequados (DEJOURS, 1992).

Dejours (1992) aponta duas razões para essas mudanças: a primeira delas diz respeito ao esgotamento do Taylorismo, em que as greves e as paralisações de produção, o absenteísmo, a rotatividade e as sabotagens na produção levaram a procurar alternativas. A segunda razão diz respeito ao controle social, onde naquele contexto o Estado não estava mais garantindo a sua superioridade, ou seja, não estava dando conta das necessidades da população, e por isso, os movimentos sociais acabavam sendo impulsionados, e assim o Estado não estava mais dando conta de conter os movimentos sociais realizados pela classe operária que reivindicava melhorias.

Frente a esse cenário começou a ser pensado como alternativa a reestruturação das tarefas, a relação do homem com a tarefa e a dimensão mental do trabalho industrial. Iniciou-se um processo de entrar em cena as cargas intelectuais e mentais preparando o terreno para as preocupações com a saúde mental (DEJOURS, 1992).

Estudos desenvolvidos por Christophe Dejours criticam o modelo taylorista e apontam que é a organização do trabalho a responsável pelas consequências prejudiciais ou favoráveis para o funcionamento psíquico do trabalhador. O autor afirma que podem ocorrer vivências de prazer e/ou de sofrimento no trabalho, expressas por meio de sintomas específicos relacionados ao contexto sócio profissional e a própria estrutura de personalidade (MENDES, 1995).

Segundo Dejours (1987) citado por Mendes (1995), a organização do trabalho exerce no trabalhador uma ação cujo impacto é o aparelho psíquico, em certas condições surge um sofrimento decorrente do embate entre a história individual, desejos e expectativas e uma organização de trabalho que as ignora.

2.2 Psicodinâmica do Trabalho

A temática trabalho é estudada por diferentes abordagens, o que faz com que este conceito sofra algumas alterações quanto ao seu significado. No presente trabalho utilizaremos como teoria norteadora a Psicodinâmica do Trabalho (PdT), abordagem essa que estará embasando teoricamente este estudo. Considera-se esta abordagem mais adequada para o estudo em profundidade das relações existentes entre a organização do trabalho e os processos de sofrimento e adoecimento dos trabalhadores.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho é entendido para além das atividades executadas. Trabalhar significa também se deparar com procedimentos, materiais a serem manipulados, se defrontar com pessoas para acolher e cuidar. O trabalho é também entendido como um processo de colaborar com uma hierarquia organizacional e com os colegas, colegas estes que será necessário aprender a conhecer e interagir para se atingir um objetivo comum (BENDASSOLI; SOBOLL, 2011).

Esta abordagem se desenvolveu na década de 1980, sendo que os seus principais fundamentos se encontram na psicanálise, ergonomia e na sociologia do trabalho. Seu fundador é Christophe Dejours (BENDASSOLI; SOBOLL, 2011).

Segundo Dejours (1993), a Psicodinâmica do Trabalho é uma escola da Psicologia do Trabalho, cuja abordagem está centrada no estudo das dinâmicas que nas situações de trabalho ora conduzem em direção ao prazer e ora em direção ao sofrimento. A forma com que estas dinâmicas seguem diferentes desdobramentos que, muitas vezes, podem ter como consequência as doenças mentais ou psicossomáticas (DEJOURS, 1993).

Esta abordagem se preocupa com os aspectos de influência mútua entre sujeito e realidade do trabalho. Nessas relações estão envolvidos tanto os aspectos simbólicos do indivíduo, referentes a sua auto imagem e a sua identidade, os aspectos culturais e da história de vida das pessoas, como o próprio contexto organizacional, com os seus

meios e métodos de produção e com as relações de poder implícitas a organização do trabalho (ARAÚJO, 2010).

O sujeito é percebido como dividido por conflitos intrapsíquicos, mas que também não pode se constituir fora da relação com o outro, pois considera o trabalho como constituinte do sujeito e, portanto, central nos processos de subjetivação (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Entende-se, desta forma, que a Psicodinâmica do Trabalho percebe o sujeito nas dimensões intrapessoal e interpessoal, visualizando o sujeito enquanto conflitos nos seus aspectos mais subjetivos nos processos de trabalho, mas também nos aspectos interpessoais que acometem o seu entorno através das suas relações de trabalho. Esta abordagem mais do que focada em identificar doenças mentais relacionadas com a profissão ou com a situação de trabalho, está preocupada com uma dinâmica mais complexa. Preocupa-se com a origem e as transformações do sofrimento mental relacionado com a organização do trabalho (DEJOURS, 1993).

A Psicodinâmica está preocupada com os aspectos de influência mútua entre o sujeito e a realidade do trabalho, nestas relações estão envolvidos tantos os aspectos simbólicos do indivíduo, referentes a sua autoimagem e a sua identidade como o próprio contexto organizacional, com seus meios e métodos de produção e com as relações de poder implícitas na organização do trabalho (ARAÚJO, 2010, p. 13).

Assim, o pensar não está dissociado do sentir. Não é suficiente para a mobilização subjetiva conhecer o trabalho, saber o que precisa ser feito ou fazer o que se sabe. O fazer está carregado de saberes e de afetos, principalmente porque o trabalho implica viver junto (MENDES; ARAÚJO, 2012).

Segundo Antloga e Mendes (2009) citados por Araújo (2010), para a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalhador interpreta a realidade do trabalho e a ele reage física, mental e afetivamente. A dinâmica entre a realidade psíquica e a realidade de trabalho constrói a subjetividade do trabalhador, sendo essa entendida como uma construção articulada entre psíquico e social.

Dejours (1993) traz que existe entre o trabalhador e a organização do trabalho um espaço de liberdade que possibilita a criação e negociação do trabalhador sobre a

própria organização do trabalho, podendo adaptar às suas necessidades e ainda torná-la mais congruente com o seu desejo e aspirações. Entretanto, quando essa negociação é bloqueada inicia a luta do trabalhador contra o seu sofrimento.

Para Dejours (1992) a partir do momento que o homem não pode modificar a tarefa de acordo com suas necessidade e desejos o sofrimento de natureza mental começa. Entende-se, dessa maneira, que a partir do momento em que a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada, ou seja, esta negociação é conduzida ao último limite, começa o domínio do sofrimento e, da luta contra o sofrimento. Nesse ponto o homem não mais domina o seu trabalho, pelo contrário é dominado por ele. O trabalho já não oferece condições para sua estruturação psíquica nem oportuniza vivências de prazer. O desejo da produção supera o desejo do sujeito.

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, 2007).

2.3 Saúde e Doença do Trabalhador

É notável que as condições e ambientes de trabalho evoluíram de forma positiva nos últimos anos, bem como o espaço cada vez maior que a temática saúde do trabalhador vem conquistando no mundo do trabalho e no campo das pesquisas científicas. No entanto em algumas atividades os agravos à saúde permanecem, resultando em taxas elevadas de acidente de trabalho, doenças ocupacionais, e até mesmo óbitos.

Segundo Dejours (1993), o conceito de saúde considerado dentro da se relaciona a um ideal, uma meta que orienta os esforços, embora nunca seja plenamente alcançada, caracteriza-se como uma conquista de caráter parcial, processual e dinâmico. O autor esclarece ainda que a “normalidade” no trabalho deve ser entendida como um frágil equilíbrio em que as defesas possibilitem evitar as doenças.

Antloga e Mendes (2009) citados por Araújo (2010) complementam o conceito de saúde citado por Dejours:

A saúde do trabalhador é um estado derivado do confronto entre a realidade de trabalho e as perspectivas e necessidades do trabalhador, nem sempre compatíveis. Assim todo trabalho impõe uma carga psíquica, originada da confrontação do desejo do trabalhador e da realidade do trabalho, mas tal carga também tem suas origens na pressão atribuída pela organização de trabalho ao aparelho psíquico do trabalhador (ARAÚJO, 2010, p.15).

Dejours (1992) aponta que o processo de saúde do corpo do trabalhador é oriundo das condições de trabalho e sofrimento mental do trabalhador tem origem na organização do trabalho. As condições de trabalho estariam associadas ao ambiente físico de trabalho (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude), ao ambiente químico (vapores, gases tóxicos, poeira, fumaça), ao ambiente biológico (vírus, bactérias, fungos, parasitas), as condições de higiene, segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Assim, pode-se dizer que as condições de trabalho impactam diretamente na saúde física do trabalhador.

Já a organização do trabalho é designada como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as relações de poder, sendo que esta vai impactar especialmente na saúde mental dos trabalhadores. A organização pode ser entendida em dois aspectos, de um lado a divisão do trabalho, que estaria relacionada à divisão das tarefas entre os trabalhadores e do outro lado a divisão dos homens que está relacionado a divisão das responsabilidades, hierarquia, comando e controle. A divisão de tarefas e o modo operatório evocam o sentido e o interesse de trabalho, e a divisão de homens mobiliza os investimentos afetivos, a solidariedade e a confiança (DEJOURS, 1992).

Dejours (1987) citado por Mendes (1995) estabelece que a organização do trabalho pode ser diferente para empresas com os mesmos processos, para empresas com processos diferentes e também pode variar de um local para o outro dentro da mesma empresa, pois a divisão e conteúdo das tarefas, o sistema hierárquico e as relações sócio-profissionais são estabelecidas a partir dos padrões específicos do sistema de produção e que este, por sua vez, determina a estrutura organizacional na qual o trabalho é desenvolvido. Dessa forma, cada profissão está submetida a um modelo específico de organização do trabalho, e que esta pode conter elementos parecidos ou distanciados em cada profissão, que pode facilitar ou não os processos de

saúde do trabalhador, sendo que estes modelos são definidos por aqueles que dominam o processo produtivo.

Dejours (1992) em seu livro “A Loucura do Trabalho” traz dois conceitos importantes para se pensar nos processos de doença e sofrimento no ambiente de trabalho. O primeiro conceito seria a ideologia da vergonha, esse conceito diz respeito a uma série de atitudes e comportamentos do trabalhador diante do seu próprio adoecimento, ele traz que para certas camadas de trabalhadores (subproletariado) a doença significa uma vergonha, pois somente o corpo saudável produz. Essa classe não conhece o corpo até que se sinta alguma dor, gerando um processo de angústia. Essa angústia contra qual é dirigida a ideologia da vergonha não é referente ao sofrimento ou a doença, mas sim referente à destruição do corpo enquanto força capaz de produzir trabalho. A ideologia da vergonha visa manter à distância o risco de afastamento do corpo ao trabalho (DEJOURS, 1992).

O segundo conceito que Dejours (1992) traz é de ideologias defensivas. Essa ideologia possui algumas características como: ter por objetivo mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave. Se refere a um mecanismo de defesa elaborado por um grupo social particular; é destinada a lutar contra um perigo real; deve obter a participação de todos os interessados, aquele que não contribui é excluído, ela deve ser dotada de certa coerência e ela substitui mecanismos de defesas individuais.

Dentro dessas perspectivas é possível afirmar que para compreender a integralidade do ser humano precisamos compreender e levar em conta a sua inserção no mundo do trabalho e das relações que são criadas no interior das organizações.

Desse modo, podemos afirmar que o trabalhador não é uma máquina ou motor que funcionam sempre em “pleno vapor”, pelo contrário, o sujeito trabalhador é permeado por seus desejos, sentimentos, aspirações e motivações. O trabalhador não chega ao seu posto de trabalho como uma máquina nova todos os dias, ele carrega consigo a sua história pessoal o que confere a cada indivíduo características únicas.

Todas essas considerações deverão ser levadas em conta no modo como as empresas organizam o seu trabalho, pois a relação dos indivíduos com a organização do trabalho é a origem da carga psíquica do trabalho. Dessa maneira, para se transformar

um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante precisa-se flexibilizar a organização do trabalho de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador para remanejar o seu modo operatório de trabalho e para encontrar os gestos que são capazes de lhe fornecer prazer, diminuindo assim a sua carga psíquica de trabalho (DEJOURS, ABDOUCHELI E JAYET, 1993).

2.4 Prazer e Sofrimento no trabalho

O trabalho pode ser gerador de sofrimento e/ou adoecimento, mas também pode ser fonte de prazer. O trabalho pode ser um local em que o sujeito consiga desenvolver suas habilidades e, a partir disso, gerar algo criativo, se identificando como pertencente ao resultado obtido, mas pode também retirar as possibilidades de realização profissional na medida em que ele passa a ser executado porque o indivíduo precisa dele apenas para sobreviver, sem que nele se encontre qualquer atrativo ou possibilidade de realização pessoal (RAGO, 1984).

Segundo Mendes (1995) o prazer está associado à satisfação de necessidades representadas em alto grau pelo sujeito, tornando-se uma manifestação episódica. O prazer no trabalho resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza.

O sofrimento, por sua vez, é caracterizado por sensações desagradáveis oriundas da não satisfação das necessidades, são de origem inconsciente e estão relacionados a desejos mais profundos do indivíduo, revelados ao consciente em forma de projetos e expectativas de vida (MENDES, 1995).

O trabalho não é lugar somente do sofrimento ou só do prazer, mas é proveniente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, ou seja, é produto desta dinâmica, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho (MENDES, 1995).

Conforme Dejours (2008), citado por Merlo, Mendes e Moraes (2013), o sofrimento no trabalho não é necessariamente patogênico, pois ele pode atuar como um propulsor para as mudanças, caracterizando-se como sofrimento criativo. Neste caso o

sujeito se mobiliza em busca de soluções para os problemas, ou seja, ultrapassa as dificuldades e subverte-se o sofrimento em prazer.

Por outro lado, quando se esgotam as possibilidades de transformar o sofrimento em criatividade ou de se defender do sofrimento, vivendo um longo prazo com o mesmo, pode-se desencadear em uma crise de identidade que abre caminho para o adoecimento (MERLO; MENDES; MORAES, 2013).

Codo e Sampaio (1995) enfatizam que o trabalho é penoso quando o seu contexto gera incomodo, esforço e sofrimento demasiado, sobre o qual ele não pode controlar. Podemos perceber que os sofrimentos no trabalho se apresentam quando as exigências do meio ultrapassam as capacidades de adaptação do sujeito ou de suas possibilidades defensivas, ou seja, o distanciamento entre as exigências do trabalho e as expectativas e necessidades do trabalhador sejam causadoras de prejuízos.

A Psicodinâmica do Trabalho traz o conceito de sublimação, relevante nos processos de prazer e sofrimento. Entende que a energia sublimada é essencial para a construção e a manutenção da economia psicossomática de cada um, a sublimação deve ser entendida neste contexto, como resultado de uma negociação bem sucedida entre os desejos inconscientes do indivíduo e a realidade (MENDES, 1995).

O trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa fonte de prazer e de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes (MENDES, 1995). Entende-se que o trabalho pode oferecer condições que estabilizem ou neutralizem o sofrimento do trabalhador, isso acontece quando as exigências pulsionais correspondem aos desejos inconscientes do sujeito e tem lugar o processo de sublimação ou que permite a transformação do sofrimento.

2.5 Estratégias para o enfrentamento do sofrimento

Segundo Mendes (1995) outro conceito importante para o entendimento dos processos de saúde e sofrimento e/ou adoecimento dos trabalhadores são as estratégias defensivas, que são definidas como um mecanismo pelo qual o trabalhador busca

modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer. Este processo é estritamente mental, já que ele não modifica a realidade de pressão imposta pela organização do trabalho.

Os mecanismos de defesas são construídos pelos próprios trabalhadores para enfrentar mentalmente a situação de trabalho. São essas estratégias, individuais ou coletivas, que evitam o descompensamento mental, e de maneira simbólica, criam no trabalhador a sensação de ser mais forte que a organização do trabalho.

Encontramos mecanismos de defesas individuais e coletivos, a diferença está no fato de que o mecanismo individual permanece sem a presença física do objeto, porque ele está interiorizado. Já o mecanismo coletivo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores. As estratégias defensivas coletivas podem permitir ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, seria incapaz de garanti-la apenas com as suas defesas individuais (MENDES, 1995).

Quando as adversidades e contrariedades no trabalho não podem ser modificadas, as estratégias defensivas podem assumir um caráter defensivo e levar a formas de adaptação que geram insensibilidade e distanciamento da realidade, o que dificulta a consciência das relações de exploração e alienação. Dessa forma, podemos entender que as estratégias podem agir como um “remédio anestésico” e paralisador do viver e sentir no trabalho, sufocando e adormecendo o sofrimento (MERLO; MENDES; MORAES, 2013).

A transformação do sofrimento e/ou adoecimento que é proveniente da rigidez da organização do trabalho, em criatividade depende de dois elementos: a ressonância simbólica e o espaço público de discussão coletiva. A ressonância simbólica acontece quando há uma compatibilização entre as representações simbólicas do sujeito, seus investimentos pulsionais e a realidade de trabalho, articulando a história singular do sujeito ao espaço público do trabalho. O espaço público do trabalho é um espaço construído pelos próprios trabalhadores, é um ambiente de compartilhamento de cooperação, confiança e regras, representa um espaço de fala, de expressão coletiva de sofrimento e de busca de mecanismos de transformação da situação (MENDES, 1995).

Outro recurso utilizado pelo trabalhador como medida protetiva é a inteligência operária, esta é entendida por Dejours & Abdoucheli (1990) citado por Mendes (1995) como uma inteligência astuciosa, que tem raiz no corpo, nas percepções e na intuição sensível do trabalhador, é uma inteligência em constante ruptura com as normas e regras, sendo fundamentalmente transgressiva, pois toda a atividade necessita de um ajustamento das relações entre as tarefas prescritas e os obstáculos impostos pela organização do trabalho e a inteligência oriunda da experiência do trabalhador e de sua compreensão da realidade da tarefa.

Dejours mais tarde cria o conceito de mobilização subjetiva, como sendo

o processo que se caracteriza pelo uso da inteligência operária e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho. A utilização destes recursos pelos trabalhadores depende da dinâmica contribuição-retribuição simbólica, que pressupõe o reconhecimento da competência do trabalhador pelos pares e pela hierarquia. (MENDES, 1995, p.06)

O processo de mobilização subjetiva não é um processo rígido e igual para todos, ele é vivenciado de forma particular e singular por cada trabalhador. No processo de mobilização subjetiva, o trabalhador faz uso de sua personalidade e inteligência para se contrapor a uma situação específica gerada no trabalho, transformando o sofrimento por meio da construção de um sentido e significado para o trabalho

De acordo com Ferreira (2010) citado por Merlo, Mendes e Moraes (2013),

A mobilização subjetiva é caracterizada pelo movimento do sujeito que viabiliza as capacidades de sentir, pensar e inventar para realizar o trabalho. A utilização dessas capacidades – influenciada pela dinâmica contribuição-retribuição decorrentes do reconhecimento – é fundamental para ressignificar o sofrimento no trabalho (MERLO; MENDES, MORAES, 2013, p. 101),

O sofrimento ou as defesas se instalam no momento em que os trabalhadores não têm a possibilidade de utilizar o processo de mobilização subjetiva, ou sentir prazer resultante do investimento sublimatório, seja por restrições de sua estrutura de personalidade, seja pelas imposições do modelo de organização do trabalho. Esses conceitos aqui apresentados consentem um entendimento de trabalho vinculado a processos sublimatórios e a transformação do sofrimento, considerando três componentes no trabalho; a atividade produtiva, a coordenação entre os trabalhadores e a mobilização subjetiva dos trabalhadores (MENDES, 1995).

3. METODOLOGIA

3.1 Caracterização da Pesquisa

O presente trabalho contemplou uma revisão bibliográfica com base em materiais já elaborados a respeito do tema a ser investigado, que é a saúde do trabalhador enquanto campo de conhecimento e intervenção (SANTOS, 2010).

A partir dessa revisão começou-se a construir os caminhos da investigação, integrados com o problema específico, conforme será descrito a seguir.

Para a realização dessa pesquisa se utilizou a metodologia de pesquisa qualitativa. Este tipo de metodologia busca especificar a forma como as pessoas constroem o mundo á sua volta, o entorno, buscando a partir disso, entender, descrever e explicar fenômenos internos (GIBBS, 2009).

Segundo Flick (2009),

A pesquisa qualitativa é uma atividade situada que posiciona o observador no mundo. Ela consiste em um conjunto de práticas interpretativas e materiais que tornam o mundo visível. Essas práticas transformam o mundo, fazendo deles uma série de representações, incluindo notas de campo, entrevistas, conversas, fotografias, gravações e anotações pessoais. Nesse nível, a pesquisa qualitativa envolve uma postura interpretativa e naturalística diante do mundo. Isso significa que os pesquisadores desse campo estudam as coisas em seus contextos naturais, tentando entender ou interpretar os fenômenos em termos dos sentidos que as pessoas lhe atribuem (FLICK, 2009, p. 16 apud DENZIN;LINCOLN, 2005).

Conforme Gonzáles (2002),

[...] a epistemologia qualitativa é um esforço na busca de formas diferentes de produção de conhecimento em psicologia que permitam a criação teórica acerca da realidade plurideterminada, diferenciada, irregular, interativa e histórica, que representa a subjetividade humana (GONZÁLEZ, 2002, p.29).

Optou-se por seguir a trajetória do estudo qualitativo, por considerar este o mais apropriado para o estudo, em profundidade, do entendimento dos fatores que impactam e influenciam no surgimento do sofrimento e/ou adoecimento dos trabalhadores da construção pesada, fazendo com que esses se afastem de seu trabalho por meio de atestados médicos.

Quanto aos procedimentos de pesquisa se utilizou a pesquisa de campo, que segundo Fonseca Gerhardt e Silveira (2009), se caracteriza pelas investigações que além da pesquisa bibliográfica se realiza coleta de dados junto com as pessoas com recursos de diferentes tipos de pesquisa (pesquisa-ação, pesquisa-participante).

3.2 Caracterização dos Participantes

Os participantes da pesquisa foram trabalhadores que atuam no segmento da construção pesada há, pelo menos, seis meses. A escolha pelo tempo de trabalho do grupo de sujeitos se deu por acreditar ser este o período mínimo de adaptação dos trabalhadores com o local e a organização do trabalho.

Os sujeitos da pesquisa serão selecionados utilizando o critério que compreende aqueles que possuem o maior número de atestados de saúde dentro de uma empresa localizada no interior do estado do Rio Grande do Sul. Será levado em consideração o número de atestados de cada sujeito dentro do período de um ano (2013/2014).

Os participantes são residentes de diferentes cidades do Estado do Rio Grande do Sul. O número de sujeitos entrevistados será de 09 (nove) trabalhadores, maiores de 18 anos de idade.

Após a definição dos participantes, foi necessário planejar o campo de pesquisa, considerando nesse momento as possíveis formas de se aproximar dos sujeitos desejados dentro desse campo.

A partir disso, com o intuito de se ter maior proximidade a esses trabalhadores, utilizamos como meio o contato com uma empresa do segmento da construção pesada que se localiza no interior do Estado do Rio Grande do Sul. A empresa foi contatada e a partir de seu aceite foi realizado um agendamento para a apresentação da proposta da pesquisa para os representantes da empresa, e posteriormente, o contato das pesquisadoras com os sujeitos de pesquisa.

Cabe salientar que os sujeitos participantes das entrevistas não foram identificados, conforme normas do comitê de ética em que esta pesquisa foi aprovada,

bem como conforme indica o termo de consentimento livre e esclarecimento assinado entre as partes envolvidas na pesquisa (entrevistador e entrevistados).

3.3 Caracterização do Ambiente

A coleta de dados foi realizada no ambiente de trabalho dos profissionais em local reservado com o objetivo de respeitar as normas de sigilo e ética, para que os trabalhadores se sentissem confortáveis em abordar questões referentes a sua atividade de trabalho.

3.4 Levantamento de Informações

A presente pesquisa se ocupou em um primeiro momento de uma revisão bibliográfica a respeito do tema a ser investigado. A pesquisa bibliográfica é realizada com base em documentos já elaborados, como livros, enciclopédias, periódicos, jornais e revistas, além de publicações como artigos científicos, resenha e ensaio crítico (SANTOS, 2010).

Para se chegar aos entrevistados foi necessário um levantamento via sistema realizado pela área de Recursos Humanos da empresa em que a pesquisa foi desenvolvida. Para se chegar aos nove trabalhadores entrevistados a empresa emitiu um relatório onde constavam os nove funcionários que apresentaram o maior número de faltas no período entre setembro de 2013 à setembro de 2014. Não se teve acesso aos atestados, somente ao relatório retirado do sistema de ponto eletrônico dos funcionários.

Em um segundo momento foi realizado uma pesquisa de campo a partir de entrevistas individuais semiestruturadas. Nesta modalidade de entrevista, o sujeito tem maior liberdade e autonomia para formular as suas respostas e o entrevistador não está obrigado a seguir a rigorosamente qualquer tipo de roteiro fechado e estruturado (SANTOS, 2010).

A pesquisa de campo é um procedimento de pesquisa que é conduzida no local onde as pessoas vivem, e não em ambiente de laboratório “onde o pesquisador controla

os elementos do comportamento a ser medido ou observado” (ANGROSINO, 2009, p.31).

Para a realização das entrevistas foi utilizado um roteiro de entrevistas, conforme consta no anexo I, com perguntas abertas que permitem ao informante dar respostas livremente, tem como vantagem a obtenção de respostas com maior riqueza de detalhes, o que fornecerá maior profundidade ao pesquisador sobre a realidade do estudo (SANTOS, 2010).

As entrevistas foram realizadas individualmente, sendo que antes de iniciar cada entrevista será realizado um *rapport* com cada entrevistado com o intuito de esclarecer do que se trata a entrevista e, mais propriamente dito, a pesquisa, além de destacar o sigilo das informações, objetivando a partir disso um maior conforto e segurança por parte do entrevistado, para que os mesmos se sintam à vontade em abrir-se em suas considerações sem restrições.

Segundo Selltiz (1987) quando o pesquisador consegue estabelecer um *rapport* adequado facilita o aparecimento de respostas fidedignas, onde os entrevistados são encorajados a falar somente a verdade, não temendo que as suas confissões sejam reveladas ou até mesmo que sejam identificadas.

3.5 Recursos Materiais

Serão utilizados como recursos materiais na pesquisa um *notebook*, caderno, blocos de anotações, canetas, impressora e um gravador usado durante o levantamento das informações com o objetivo de garantir uma maior fidedignidade do conteúdo expresso pelo entrevistado.

3.6 Instrumentos de Pesquisa

Como instrumento de coleta de dados foram realizadas entrevistas semi-estruturadas. Conforme Angrosino (2009) “entrevista é um processo que consiste em

dirigir a conversação de forma a colher informações relevantes” (ANGROSINO, 2009, p.61).

O instrumento não é importante só pelo que o sujeito responde ou realiza, mas pelas conversações que suscita, pelas expressões do sujeito diante dele, pelas perguntas que formula durante sua execução e pelas características da execução. O sentido que um instrumento adquire para o sujeito procede, entre outros fatores, do nível de relações constituídas no momento de aplicação do instrumento e no curso da pesquisa em geral. O clima da pesquisa é um elemento significativo para a implicação dos sujeitos nela. (GONZÁLES, 2002, p.56.)

Os pesquisadores estabelecem previamente algumas perguntas norteadoras, entretanto, no decorrer da entrevista poderá ser acrescentada ou retirada algumas perguntas, dependendo do contexto de cada entrevista e de cada entrevistado, na busca de melhor identificar e conhecer as relações existentes entre saúde e sofrimento e/ou adoecimento dentro desse contexto específico de trabalho.

Foi utilizado como instrumento de pesquisa o diário de campo, para registro de informações consideradas relevantes pelo pesquisador no decorrer da pesquisa de campo. Segundo Zaccarelli e Godoy (2010), o diário de campo é caracterizado como um registro pessoal de eventos diários, observações e pensamentos que pode ser usado para o registro de reações, sentimentos, interações sociais e comportamentos específicos.

3.7 Procedimentos de Campo

A primeira etapa do procedimento de campo foi o agendamento das entrevistas, que aconteceu com antecedência, definindo uma data, local e horário apropriado. As datas e horários das entrevistas dependeram da liberação da chefia imediata dos sujeitos, pois eles estavam dentro do local de trabalho e em horário de trabalho no momento das entrevistas.

Antes de iniciar a entrevista, foi apresentado a cada participante o termo de consentimento livre e esclarecido para que estes conhecessem os objetivos e seus direitos. Também foram divulgados os objetivos da pesquisa e os procedimentos

utilizados na mesma. Além disso, foram destacadas as questões de sigilo e ética, que foram mantidos com todos os participantes em todos os procedimentos e etapas da pesquisa.

3.8 Análises de Dados

A análise dos dados foi realizada de forma qualitativa associadas com a descrição e análise de conteúdo obtidos por meio das entrevistas individuais realizadas.

Segundo Flick (2009) “a análise de conteúdo é um dos procedimentos clássicos para analisar o material textual, não importando qual a origem desse material - que poderá variar desde produtos da mídia até dados de entrevista” (FLICK, 2009, p. 291).

Os temas abordados visam relacionar fatores relevantes que possam estar relacionados com o sofrimento e/ou adoecimento do trabalhador ocasionando o seu afastamento frequente do local de trabalho por meio de atestados médicos.

Acredita-se que o cuidado na elaboração e na construção metodológica desse estudo permitirá desvendar o sofrimento e o adoecimento relacionados ao trabalho ou ao modo em que o mesmo se organiza, buscando conhecer a etiologia de tal sofrimento e o nexos causal com o trabalho.

3.9 Considerações Éticas

As questões éticas devem estar presentes desde o início da pesquisa, ou seja, as questões éticas devem fazer parte de todo o planejamento, execução e conclusão da pesquisa e a privacidade dos participantes deve ser respeitada e a sua confidencialidade, garantida e mantida (Flick, 2009b).

Enquanto pesquisadoras devemos garantir que nenhum dos participantes sofra algum prejuízo, risco ou desvantagem em participar da pesquisa, bem como temos a obrigação ética de descrever os procedimentos de pesquisa de forma clara.

Conforme Flick (2009b) ao abordar o campo e os participantes, devemos preparar um formulário que regulamente o consentimento informado. A melhor maneira é preparar um contrato mútuo, que explique o propósito da pesquisa, as expectativas que se tem dos participantes e o procedimento com os dados, esse documento deve ser assinado pelo pesquisador e pelo participante.

Os participantes podem a qualquer momento anular seu consentimento sem que tenham nenhum prejuízo por essa decisão. O modelo de termo de consentimento livre e esclarecido consta no anexo II.

Cabe destacar que no final da pesquisa será fornecido o retorno tanto para os participantes da pesquisa quanto para a instituição investigada que nos oportunizou a realização desta pesquisa.

O presente projeto foi enviado ao comitê de ética da universidade, via Plataforma Brasil, para análise dentro dos padrões éticos exigidos no desenvolvimento de pesquisa com seres humanos.

Quando houver o consentimento dos participantes as entrevistas serão gravadas e posteriormente transcritas, seguindo a ética, anonimato e sigilo dos entrevistados.

A participação dos trabalhadores foi voluntária e não acarretou nenhum ônus aos entrevistados. As informações foram colhidas nos locais de trabalho de cada sujeito e complementados por meio de anotações em diário de campo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta parte do trabalho serão apresentados as categorias identificados na pesquisa de campo. Serão organizados conforme os objetivos da pesquisa e os resultados obtidos, desenvolvendo, a partir disso, a análise e discussão dos resultados.

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 falas obtidas na entrevista individual serão identificados com o nome de “Sujeitos” e serão numerados conforme a ordem da realização das entrevista, por exemplo, Sujeito 1 para as falas do primeiro sujeito entrevistado, Sujeito 2 para o segundo entrevistado e assim respectivamente. Esta medida é com o intuito de preservar a identidade dos entrevistados conforme as normas de sigilo e ética previstas pelo Comitê de Ética em que esta pesquisa foi aprovada e conforme termo de consentimento assinado entre as partes da pesquisa (pesquisadores e entrevistados).

Com o objetivo de resguardar o anonimato da empresa pesquisada, optou-se por identificá-la como “Empresa” quando os trabalhadores se referirem ao nome do local atual de trabalho que é a instituição pesquisada.

Alguns trechos das falas foram ocultados e substituídos por símbolos ([...]) está estratégia tem o objetivo de tornar aquela fala a mais clara possível para o leitor, facilitando a sua compreensão e leitura , bem como manter o foco no tema discutido, isso sem alterar o sentido das mesmas para manter e preservar o que foi dito em sua forma literal.

Em algumas partes do trecho foram acrescentadas palavras entre colchetes [] para facilitar o entendimento do leitor.

Na tabela abaixo encontram-se as associações entre os objetivos da pesquisa com os eixos temáticos.

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Eixos Temáticos
Compreender de que modo a organização do trabalho impacta na saúde dos trabalhadores da área da construção pesada, fazendo com que esses se afastem de seu trabalho por meio de atestados médicos.	Compreender o funcionamento da organização do trabalho no segmento da construção pesada.	<ul style="list-style-type: none"> *Organização do Trabalho *Relações Familiares * Hierarquias formais e informais
	Verificar quais são as principais causas de afastamento, por meio de atestados desses trabalhadores.	<ul style="list-style-type: none"> *Reconhecimento * Relacionamento interpessoal *Condições do Trabalho * Hierarquias formais e informais
	Investigar se a organização do trabalho impacta na ocorrência desses afastamentos	<ul style="list-style-type: none"> *Sofrimento Psíquico * Cuidados com a saúde * Falas relacionadas às faltas

4.1 Relacionamento interpessoal

No segmento da construção pesada, um dos critérios para o trabalhador ser admitido é ter disponibilidade para viagens, podendo esse trabalhador ficar fora de sua região por até quinze dias. Esse requisito é indispensável porque empresas desse ramo normalmente possuem obras em todo o território estadual e até mesmo nacional.

Neste segmento o trabalhador é deslocado de localidade conforme necessidade de obras da empresa. Essa característica determina um dos fatores principais deste segmento, que é deixar o seu convívio familiar e ficar a disposição da empresa para realizar suas atividades laborais de forma dinâmica em nível de território de atuação.

Sendo assim, esses trabalhadores passam, a partir da data de suas admissões na empresa, a conviver maior parte do seu tempo com os seus colegas de trabalho, mais do que com a sua própria família.

Essa característica tornam as relações interpessoais desenvolvidas no ambiente de trabalho ainda mais imprescindíveis, pois essas relações conforme forem administradas (forma positiva ou negativa) pode impactar na saúde e sofrimento do trabalhador, sendo decisiva na sua permanência em seu posto de trabalho.

Muitos trabalhadores destacam que quando essas relações são administradas de forma positiva, no ambiente de trabalho. Desse modo, as relações profissionais ocupam, em certa medida, a dimensão das relações familiares, principalmente quando as relações estabelecidas entre os colegas permitem esse tipo de interação, conforme descrito abaixo na fala de alguns sujeitos entrevistados:

“[...] nós somos praticamente uma família, a nossa família tá no trecho, em casa nos vamos passear né” (Sujeito 6).

“A gente tá mais junto com os colegas do que em casa né. Então a gente aprende a ser uma família né. Sessenta dias juntos no trecho”. (Sujeito 3)

“A maioria, nos conhecemos e sabemos quando um não está bem, aí a gente respeita, deixamos ele na dele, esse é o segredo de viver no trecho, respeitar o outro, porque vivemos muito tempo junto, vivo muito mais com os meus colegas do que com a minha família, então não pode ser ruim a convivência né.. se não ninguém fica”. (Sujeito 1)

A partir das entrevistas realizadas, fica claro a existência de um “grupinho”. Podemos entender que existe a formação de um grupo fechado, ou seja, que já está formado há um bom tempo, com todos os membros necessários, em que não é mais possível ingressar nenhum novo membro. Este movimento vem impactando os demais colegas que estão dentro do mesmo ambiente de trabalho, mas que não conseguem se integrar e inserir, de fato, neste grupo.

Por ser um grupo fechado, que não permite a entrada de novos membros, desperta diferentes sentimentos nos demais trabalhadores que fazem parte deste mesmo

ambiente, mas que estão “fora” do grupo pelo fato de não serem aceitos. Essa situação pode ser claramente percebida a partir das falas abaixo:

“E eu me sinto bem, me sinto às vezes meio mal, as vezes também né, por, sei lá, tem umas equipes sei lá tipo com um grupinho, ninguém sai ninguém entra, os que entram não são bem vindos, fica meio numa equipe que tu não é bem vindo, fica meio de canto, ninguém vem te falar nada, ninguém te responde nada... a gente se sente meio..[...] meio excluído, sei lá... triste... o clima as vezes fica meio ruim” (Sujeito 4).

“É foi por parte da entrada no grupo, é um grupo meio fechado, assim quando a gente é novo pra entrar assim eu achei, é muito difícil, foi a empresa mais difícil que eu achei pra entrar foi esta instituição”. (Sujeito 7).

Podemos entender que a existência desse grupo e a resistência em agregar novos membros como uma estratégia de defesa coletiva, ou seja, foi à forma que esse “grupo” de trabalhadores encontrou para manter a sua “saúde” psíquica frente às adversidades encontradas no ambiente de trabalho. Para enfrentar tais contrariedades eles instituíram regras informais que determinam muitas vezes, as relações existentes dentro e fora do grupo, bem como a organização do trabalho conforme relatos abaixo:

“Não te dão bola, tentam te excluir dali, te tirar daquela obra, te tirar daquela equipe, que tu não é bem vindo ali, acha que não deve trabalhar com eles, se não for com a tua cara, um fala com outro que tem mais poder pra poder te mandar pra outra obra, o pipeiro não gostou de ti fala pro patroleiro que o patroleiro tem mais autoridade de te tirar da obra, chega no encarregado, chega no engenheiro, ‘ó fulano assim pra mim não me serve, não presta, não me serve... leva embora’” (Sujeito 4).

“[...] só que este grupinho achava que eu não devia estar ali, fazendo aquela função trabalhando em máquina, [...] eles acham que eu não passo de um servente e vou continuar sendo servente... da equipe. Mesmo que a firma pague na minha carteira pra mim voltar pra máquina eu acredito que na equipe que eu tô nunca vou passar de um servente pra eles”. (Sujeito 4).

Entretanto, para quem faz parte do grupo recebem alguns privilégios que, de certa forma, podem estar servindo de catalisadores para que as adversidades encontradas não virem sofrimento e/ou adoecimento. Também é perceptível que o grupo é utilizado para adquirir alguns privilégios.

“Pra tudo eles são muito unido, eles são bem fortes nisso, são muito unido assim, tipo assim, ahhh, eu vou pedir aumento pro meu gestor ou pro meu supervisor, e eu sou o patroleiro da obra, e eu não vou pedir pra mim, não, o grupo é fechado, se não der aumento de tanto a gente saí [...] pra todos, tem que ser pra todos [o aumento] ”. (Sujeito 2).

O grupo e as relações interpessoais oriundas desse meio podem fazer emergir o que Dejours denomina de estratégias de mobilização coletiva. Esse movimento se caracteriza por um modo de agir de um grupo de trabalhadores para ressignificar o sofrimento, fazer gestão das contradições do trabalho e transformar em fonte de prazer o contexto de trabalho, viabilizado pelo espaço público de discussões e pela cooperação entre os sujeitos (MENDES; MERLO; MORRONE e FACAS, 2012).

Em contrapartida, os colegas que não pertencem ao grupo, também encontraram estratégias para conseguir “sobreviver” neste ambiente de trabalho e manterem seus empregos, uma vez que não é possível ingressar neste “grupinho”. Assim, os demais indivíduos criam outras estratégias como a “neutralidade”, ou seja, eles mantêm relações superficiais com membros desse grupo, criam barreiras invisíveis, pois se eles externalizarem o seu descontentamento ou sofrimento podem sofrer represálias, essas barreiras servem para mantê-los em seus postos trabalhando, mesmo em um ambiente adverso, ou seja, eles criam esses relacionamentos superficiais para conseguirem se manter naquele grupo.

“[...] esse grupo é complicado hoje na empresa, é um grupo fechado, eu acho que... eu trabalhei com vários patroleiros aqui dentro, trabalhei com vários rolistas então... não tem ahhhh... eu achei este grupo é o grupo mais fechado, eu me dou com todos eles, me dou bem assim, converso naturalmente, converso... que nem eu te falei, é limitado, em cima do muro, eu fico aqui e eles lá, e eu aqui”. (Sujeito 2)

“Eu vou te falar assim, eu hoje lido com eles profissionalmente, bem profissional, eu procuro até assim, eu fico bem afastado[...] tento não me misturar muito, porque eu sei que quanto mais eu ter contato com eles, é mais encrenca pode dar, então eu fico afastado, a gente fica... meio dia a gente fica de um lado eles de outro e tipo, da brincadeiras as vezes, a gente conversa[...] como vou dizer... a gente não é inimigo, é amigo, se conversa, brinca tudo, tal, mas é a aquela coisa”. (Sujeito 2)

Através das falas fica subentendido que as lideranças presentes na empresa estão cientes da existência desses grupos e nada fazem para resolver tal situação, deixando a entender que algumas lideranças são também dominadas ou coniventes com essa situação, fator este que desmotiva ainda mais os trabalhadores que não pertencem a esse grupo fazendo com que se reforce a ideia de que esta situação não será solucionada.

Como vimos até aqui, no caso do trabalho de caráter coletivo (construção civil e obras públicas) trata-se de tarefas de grande envergadura que exigem vários dias ou mesmo várias semanas para a sua realização. O trabalho em equipe e a participação do grupo de operação tornam possível a realização de defesas coletivas. (DEJOURS, 1992).

Há também resistências ao “fazer coletivo” que se deve à recusas individuais a tomar lugar no seio de um coletivo, com o preço a pagar que isso implica. Inscrever-se em um coletivo, tecer relações, cuidar do ofício, tudo isso é exigente e tem um custo. Isso demanda tempo e consentimento, por exemplo, em fazer prevalecer o ponto de vista do outro sobre o seu (MERLO, MENDES E MORAES, 2013).

Conforme Merlo, Mendes e Moraes (2013), a Psicodinâmica do Trabalho nos forneceu muitos elementos que dizem respeito ao coletivo do trabalho. Esta teoria nos orienta a refletir sobre os coletivos que poderia ser “máquinas de tratar a alienação psíquica e social”. Trata-se de um coletivo como operador, um operador que permite que cada um forme a sua voz e dê voz, em um concerto de vozes discordantes.

Como vimos, os trabalhadores constroem e mantêm coletivamente algumas estratégias para se protegerem do sofrimento gerado pelos constrangimentos no trabalho, que têm como objetivo principal lhes permitir continuar a trabalhar. As estratégias defensivas são elaboradas para ocultar ou atenuar a percepção do que está envolvido na confrontação com a vulnerabilidade (medo, desgosto, injustiça, vergonha, etc.). As defesas individuais e coletivas estabelecidas para continuar a trabalhar representam assim compromissos inventados pelos indivíduos para permanecer na

normalidade e afastar o risco de doença mental ou somática. (MENDES; MERLO; MORRONE e FACAS, 2012).

O trabalho em equipe se evidencia como fator importante e que muitas vezes permite aos colegas substituírem a família de forma simbólica. Isso se torna tão intenso 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.

4.2 Reconhecimento

Os trabalhadores da construção pesada buscam mais do que vender a sua força de trabalho, buscam também serem reconhecidos e valorizados pela prestação do seu serviço e pelo seu esforço e dedicação.

“[...]eu botei a camisa da empresa, só que eu quero que me enxergue diferente, de outra maneira né”. (Sujeito 5)

Segundo Merlo, Mendes e Moraes (2013), a relação com o trabalho é estabelecida na relação com o outro. Pelo fato de que cada trabalhador tem uma contribuição, e por contribuírem esses trabalhadores esperam uma retribuição, como se fosse uma ação\ reação, que interagem de forma recíproca. O que as pessoas esperam, acima de tudo, é uma retribuição moral, é a dimensão moral e simbólica que contam. Assim o que as pessoas esperam é que se reconheça a qualidade do trabalho e a qualidade de sua contribuição. Essa retribuição pode ser de forma material, através de prêmios, adiantamentos ou do próprio salário que causam impacto nos trabalhadores, mas o verdadeiro impacto está ligado a dimensão simbólica, psicológica que seria o reconhecimento qualitativo do serviço prestado: é por esse reconhecimento que as pessoas trabalham.

Percebe-se na empresa pesquisada, que existe uma valorização e um reconhecimento por determinados cargos, entretanto este seria um reconhecimento informal, pois dentro do organograma funcional da empresa, abaixo do encarregado de obra, todos os cargos possuem o mesmo nível de hierarquia. Desse modo, percebemos

um reconhecimento informal por determinados cargos, o que gera descontentamento e desmotivação nos demais cargos que se sentem inferiores aos demais colegas.

“É, porque eles falam que, rolista vai ser sempre rolista e servente vai ser sempre servente... quando falam alguma coisa eles perguntam quem mandou fichar pela porta dos fundos... quer dizer que... ali eles tem autoridade”. (Sujeito 4)

“Não é porque tu ganha mais e que tu ganha menos que tu vai ser mais...vai ser menos do que os outros porque tu... é servente, sou operador de maquina e tu é servente eu mando, eu sou o maior, eu tenho um cargo e tu é apenas um servente [...]” (Sujeito 4)

Os trabalhadores que pertencem ao grupo de funções de menor reconhecimento, ou seja, (citar o grupo), encontraram estratégias para sentirem-se reconhecidos. A estratégia por eles encontrada, foi de atribuir um novo nome as suas funções menos valorizadas para sentirem-se importantes, ou seja, ao invés de se nomearem como “auxiliares de produção” eles se nomeiam informalmente como “os caras da segurança”, já que estes são responsáveis por...

“Eu cuido do negócio da segurança, placa, ajudo o patroleiro, puxar linha, fazer medição da base, quando ta batendo a base, cuido do trânsito, é o serviço que eu faço”. (Sujeito 4).

“É que nem na equipe que eu to... é até meio complicado porque eles acham que só quem é operador é o que sabe, servente é servente e não tem muita importância. (Sujeito 4).

“É porque, no caso eu falo pra eles, quem cuida da segurança é nós que somos serventes, tem que cuidar dos carros, tem que cuidar do trânsito quando eles tão trabalhando no meio também, acho que eles teriam que dar um pouco mais de ouvidos pra nós né, que nos estamos ali debaixo, estamos olhando o que vai acontecer, o que pode acontecer[...]” (Sujeito 4).

Fica subentendido nessa fala, que esse grupo de trabalhadores, fazem uso de mecanismos de defesa contra a desvalorização percebida e sentida por eles na função

que eles executam. Observa-se que eles se nomearam “os caras da segurança” e “aquela carta que serve para tudo” como forma de superarem a desvalorização sentida na sua função, sendo esta a forma encontrada para conseguirem se sentir valorizados naquela função.

Observa-se também que esse reconhecimento se dá de duas formas distintas. A primeira se refere à função que o sujeito exerce, ou seja, tem funções com maior *status* que outras. A segunda diz respeito a um reconhecimento por aqueles sujeitos com maior tempo de empresa, sendo que apareceu em alguns relatos que as opiniões de pessoas com pouco tempo de empresa não são consideradas, bem como as opiniões de alguns cargos de nível mais baixo da hierarquia informal. Isso fica claro na fala abaixo do sujeito 5.

“[...] tem pessoas que não aceitam a opinião da gente, sabe, porque, de repente, acham assim, ele é novo na empresa e eu não vou aceitar ideia do cara que entrou ontem na empresa, só que a gente tem outra visão, tu tem uma visão, eu tenho outra, lá o colega tem outra visão, né, se eu to fazendo o serviço o colega vai ver e bá será que de outra forma não fica melhor né, então eu cansei de dar opinião”. (Sujeito 5)

Um dos reconhecimentos mencionados nas entrevistas seria o reconhecimento financeiro. A empresa pesquisada, não possui uma política determinada de cargos e salários, dessa forma, os aumentos salariais acontecem de forma não regrada, despadronizada. O que a empresa possui na atualidade são níveis salariais estabelecidos para cada cargo, o nível junior, pleno e sênior, entretanto não está esclarecido para a classe trabalhadora como é o procedimento para se trocar de nível.

“[...]] porque que eu não posso atingir a categoria 3 da empresa, o que que falta para mim chegar lá, tem que ter 10 anos de firma, 15 anos? Será que tudo isso? Eu tenho que esperar tudo isso para chegar naquele objetivo?”. (Sujeito 5)

O reconhecimento no trabalho é uma via privilegiada para transformação do sofrimento e provém do outro: dos pares, dos supervisores e dos usuários, assim, a relação de trabalho é sempre intersubjetiva. Sem o olhar do outro, não é possível ao sujeito dimensionar o valor de seu trabalho e sua contribuição social (MERLO, MENDES E MORAES, 2013).

A mobilização subjetiva é caracterizada pelo movimento do sujeito que viabiliza as capacidades de sentir, pensar e inventar para realizar o trabalho. A utilização dessas capacidades – influenciada pela dinâmica da contribuição-retribuição de corrente do reconhecimento – é fundamental para ressignificar o sofrimento no trabalho (MERLO, MENDES E MORAES, 2013).

Dentro da empresa pesquisada, observou-se que as funções mais “valorizadas” e de “destaque” são os operadores de máquina. As demais funções como os pedreiros e serventes, sentem-se desvalorizados e buscam desenvolver-se profissionalmente para conseguirem oportunidades de aprender a operar os maquinários e assim adquirirem a tão sonhada valorização.

“[...] sei lá... acho que quero crescer na firma, quero deixar de servente, trabalhar no... o que eu gostava de fazer... eu quando eu trabalhava em roça trabalhava com trator trabalhava com... já trabalhei com tratores em roça, serviço que eu gosto de fazer.. eu achava que na firma, ia ter essa mesma oportunidade e tive, e depois deu problema, agora... sei lá... se ... eu continuo trabalhando ou se eu vou... chegar a voltar a trabalhar no que eu cheguei a trabalhar”.(Sujeito 5)

Percebe-se que dentro desse segmento 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.

4.3 Hierarquias formais e informais

Dentro das organizações de trabalho existe uma estrutura a qual determina o papel de cada trabalhador naquele determinado contexto de trabalho. Na empresa analisada existe uma estrutura de cargos que determina diretamente o papel de cada trabalhador na obra. No espaço de trabalho pesquisado, conseguimos avaliar o seguinte nível de estruturas de hierarquias: diretor geral, gestor de infraestrutura, gerente de contratos, engenheiros civis de pavimentação, encarregados de obra e feitores, sendo que dos seis cargos acima citados, quatro deles atuam diretamente nas obras. Ou seja,

dentro de um nível de hierarquia cada equipe de obra possui em sua estrutura de cargos essas quatro lideranças formais. Abaixo desses cargos na escala de hierarquia todos os outros estariam na mesma posição hierárquica, seriam eles: operadores de máquina, pedreiros e auxiliares de produção.

Pode-se perceber através das entrevistas realizadas que na empresa estudada existem dois problemas distintos relacionados a hierarquia: o primeiro deles relacionado ao nível hierárquico existente porém pouco presente em algumas obras e o segundo diz respeito a constituição de hierarquias informais que foram tomando um formato cada vez mais definido perante a equipe.

A primeira situação identificada, diz respeito a ausência de uma liderança formal nas obras, mesmo quando está previsto dentro dos organogramas a presença do líderes naquele contexto. O que ocorre em obras de pequeno porte, onde o faturamento da obra “não sustenta” a presença de uma liderança é nomeado um determinado cargo para liderar as equipes que lá atuam. De forma geral, o cargo escolhido é o Operador de Motoniveladora, popularmente chamado de “patroleiro”, esta definição está vinculada e ser este o cargo que teoricamente conhece todas as atividades da obra, desde o seu início até o final. Constatamos esta situação através das seguintes falas dos entrevistados:

“[...] dependendo de se é uma obra pequena geralmente é o patroleiro que assume né, se é uma obra maior ai já é o encarregado”. (Sujeito 7)

“[...] eu sou patroleiro sou líder, é eu que tem que fazer minha turma, não é nem o meu superior, [...], porque quem tá lá fazendo o serviço quem tem que da a condução lá sou eu, então eu é que tem que ver quem é que tem condições de me ajudar porque ninguém faz nada sozinho, né... é eu que tenho que fazer minha turma, se um cara precisar de uma folga é eu que tem que ter autoridade de dar [...]”. (Sujeito 9)

A segunda situação em relação a hierarquia diz respeito a falta da presença física do líder formal na obra. Através das entrevistas percebemos que muitas vezes essa “figura” existe porém é pouco presente fisicamente no dia a dia da obra.

As lideranças formais existentes supervisionam mais de uma obra ao mesmo tempo. Normalmente as obras são divididas por regiões, e cada grupo de lideranças comandam um grupo de obras, por exemplo, o Engenheiro Civil de Pavimentação juntamente com os seus encarregados de obras e feitores cuidam por exemplo, das obras

da Região Central do Rio Grande do Sul, sendo assim, independente se for 1 ou 50 obras, é esse grupo de pessoas que se tornam as responsáveis por essas obras. O que acontece dentro deste contexto é que em alguns momentos devido ao acentuado número de obras, faltam lideranças formais para tocar essas obras, dessa forma, os patroleiros se tornam os responsáveis por determinadas obras e equipes, ganhando assim um poder informal, mas que tem ganhado cada vez mais força e reconhecimento.

Apesar dessas lideranças informais serem “comuns” no dia a dia das obras, percebemos que os demais membros da equipe se sentem mais a vontade na presença de lideranças formais.

“[...]quando tem o encarregado a gente tem mais atenção na obra, a gente... mais fácil de trabalhar né, facilita para todo mundo né[...] é mais organizado, se tiver dúvida alguma coisa sabe, as vezes o patroleiro não sabe[...]”. (Sujeito 7).

Entretanto, faz-se importante salientar que a falta de lideranças formais nas obras fomenta a existência dos grupos citados no eixo “Relacionamento Interpessoal e os grupinhos”, 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 melhor avaliadas e administradas e teriam uma menor probabilidade de se cometer injustiça com os trabalhadores que não pertencem ao “grupinho”.

4.4 Relações familiares

Inevitavelmente quando os pais de família optam por trabalhar em empresas do segmento da construção pesada, estão automaticamente de forma direta ou indireta, abrindo mão do seu convívio familiar diário. Essa situação é gerada em decorrência da dinâmica de obras ser em todo o território estadual, por esse motivo, esses trabalhadores ficam fora de sua região por até quinze dias ou mais, conforme mencionado nas entrevistas.

“A gente tá mais junto com os colegas do que em casa né. Então a gente aprende a ser uma família né. Sessenta dias juntos no trecho”. (Sujeito 3)

Trabalhar em empresas desses segmento significa que, muitas vezes, em um mês que tem trinta dias, eles podem ficar de quatro a oito dias no mês com a sua família. Muitas destas famílias, até o momento de seus familiares iniciarem na empresa, contavam com a sua presença deste trabalhador em casa todos os dias, já que anteriormente estes desenvolviam atividades de trabalho no município de residência.

Por meio das falas percebemos que o afastamento do convívio familiar é uma das características que mais impactam nos processos de sofrimento desses trabalhadores:

“Da distância da família, as vezes bate aquela saudade, aquele aperto no coração, da mãe, que já não está mais tão novinha, dos filhos, de saber como eles estão, aí eu ligo, mas parece que piora, aperta mais o coração. Aí eu tento me distrair e às vezes eu fico na minha mesmo até passar”. (Sujeito 1)

“[...] assim, mas não é fácil, mas não foi fácil, [...] a parte que é da família, a parte dos filhos assim né, senti falta, acostumado que eu estava toda quarta-feira em casa, ou final de semana né”. (Sujeito 7)

“Viajamos muito nessa função, esses dias eu fiquei uns 30 dias sem ir em casa, porque eles precisavam de mim e eu fui ficando”. (Sujeito 1)

As famílias muitas vezes tem dificuldade em se adaptar com esse distanciamento do membro da família. Enfrenta dificuldades na nova reestruturação dos papéis, pois normalmente, algum outro membro da família acaba por assumir, mesmo que de forma indireta, o papel que antes era desempenhada por esse membro da família.

“[...] a mulher não se adaptou, sempre longe, as vezes o celular não pega, quando acontecia problemas eu estava longe, não conseguia ajudar a resolver... aí você sabe né... não aguentou, essa foi a minha perda desde que eu entrei na [empresa]. (Sujeito 1)

“Eu estava em [outra cidade]. Como eu vou te dizer, é doloroso assim. Saber que tu não pode ajudar sabe. Esta tantos quilômetros longe. Só vai na sexta-feira, ou se ir mesmo. Se tu tiver dinheiro pro ônibus, tu pega e vai embora. Mas eu não tinha na hora”. (Sujeito 3)

Essa categoria retrata os sentimentos de saudade dos membros da família e a solidão por eles enfrentada em relação ao convívio familiar. Destacou-se também a preocupação com a saúde dos familiares, situações estas que são minimizadas pelos telefonemas e pelas visitas muitas vezes esporádicas a suas casas. Percebeu-se certo sentimento de impotência frente aos problemas familiares quando os mesmos estão longe, pois apesar de estarem ciente dos problemas familiares pouco ou nada conseguem fazer devido a distancia física de suas famílias. 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.

4.5 Condições de Trabalho

O trabalho no segmento da construção pesada implica em um ambiente de trabalho a céu aberto, sem uma estrutura formal e fixa, pois a estrutura depende da complexidade da obra de atuação e da etapa da obra que se está sendo executada. Trabalhar em ambiente a céu aberto significa que esses trabalhadores ficam submetidos às condições climáticas, ou seja, em alguns momentos o trabalho é desenvolvido no sol, em outros na chuva, em certas épocas do ano no calor e em outras no frio.

Os dias quentes se destacam na fala desses trabalhadores como os dias difíceis, que afetam inclusive em sua saúde física.

“Mas no auge do verão tem muita gente passando mal, baixando pressão por causa do calor, mas a gente reveza para não ser pesado demais só para um”. (Sujeito 1)

Entretanto para driblar esses dias difíceis, os trabalhadores se revezam nas atividades para conseguirem manter a sua saúde física nos dias quentes, bem como, no

auge do verão eles realizam algumas paradas durante o dia para conseguirem suportar tal ambiente.

“É muito quente, ainda mais para mim no Espargidor, é complicado, mas a gente não fica o dia todo nisso, tem as paradas, aí dá para pegar uma sombra, a gente se acostuma” (Sujeito 1)

Normalmente quando chove, esses trabalhadores são encaminhados para realizar outras atividades em local coberto. Nesses dias eles fazem a limpeza e conservação das placas de sinalização e cones. Pode acontecer também dos trabalhadores serem liberados do serviço, sem que isso acarrete em desconto salarial, eles são liberados para ficar em suas casas ou no alojamento da empresa. Em algumas situações ocorre o trabalho na chuva, isso acontece quando a obra está produzindo e começa a chover, neste caso, dependendo da etapa da obra, o trabalho precisa ser finalizado.

“Olha, eu vou te dizer assim ó, hoje em dia é complicado trabalhar em céu aberto, porque as vezes tu pode estar descarregando material e começa a chover, isso é uma coisa que não pode parar né, tem que descarregar[...] porque quando trabalha a céu aberto, tem dias que tu ta disposto a pegar chuva, sol né, então porque quando é quente é muito quente, quando ta frio é muito frio[...]” (Sujeito 2)

“[...] a gente colocou uma tubulação chovendo, com chuva, né pra terminar o serviço, só que quando é para botar a mão, eu não sei desviar do serviço, tem que botar a mão, tem que botar né” (Sujeito 5)

O trabalho em obra de construção pesada é um trabalho braçal, contudo boa parte das atividades são realizadas pelos maquinários pesados. Mesmo assim existem atividades que as máquinas não conseguem executar e esses são realizados pelos auxiliares de produção e pedreiros. Observou-se a falta de alguns instrumentos de trabalho, percebidos como indispensáveis para a execução da obra, pois muitas vezes a falta de um equipamento ou ferramenta impossibilita a execução de um serviço.

“Em minha opinião acho faltam mais máquinas, e muito jogação de máquina pra lá e pra cá e às vezes fica sem máquina” (Sujeito 7)

“Nada, pra te falar em a verdade eu não tenho nada, nem uma trena, nem um prego sabe, eu fui fazer um serviço [...] eu tive que pedir prego pro vizinho [...]” (Sujeito 5).

“[...] daí eu tenho que pegar massa com a mão, ou arrumar com um vizinho emprestado, com algum morador da obra daí [colher de pedreiro]” (Sujeito 5).

Destaca-se também nesse ambiente de trabalho a falta de mão de obra para executar as atividades, o que acaba acarretando em sobrecarga nos demais colegas e em outras situações acarreta no que os entrevistados chamam de “desvio de função”.

“Eu hoje na empresa, eu faço coisas de desvio de função, desvio de função digo assim, não aquele desvio de função que vai afeta tanto que eu vou me machuca alguma coisa, eu passei assim... ahhhh tipo levanta uma caixa que é tipo pra pedreiro, ahh levanta duas três carreiras assim, eu sei um pouquinho né, porque que eu não posso fazer, coloco uma luva ali e faço, pra ajudar a empresa, porque que não, então.... acho que não tem esta necessidade de querer ser diferente não poder fazer, acho que pode, não tendo risco pra ti né ou risco pro colega, acho que tu pode fazer, não seria um desvio de função”. (Sujeito 2)

“Trabalho no Espargidor, iniciei como Serviços Gerais depois passei para o Espargidor, mas trabalho no rastel também, como falta muita gente, a gente faz de tudo um pouco”. (Sujeito 1)

Por meio das falas dos sujeitos entrevistados percebemos o quando as condições de trabalho afetam a saúde do trabalhador e o quanto alguns trabalhadores tentam ignorar ou justificar a influência do seu trabalho em seu processo de adoecimento. Onde as más condições de trabalho ou falta de uma estrutura adequada afeta diretamente na saúde desses trabalhadores.

“[...] será que não foi depois que eu comecei a trabalhar mais sentado que começou a me prejudicar minha coluna, porque eu tava naquela posição, primeiro eu trabalhava de pé né, tu... trabalhava aqui com as marca e movimentava, e agora

sentado tu fica naquela posição, eu comecei a pensar, mas eu acho que isso aí... claro que o cara já... tinha tendência e ter problema na coluna [...]” (Sujeito 8)

“Isso que me chateia um pouco, daí que nem eu tenho este problema de joelho, aí tu tem que subir muito do caminhão e descer, tem que correr lá atrás, tem que subir no caminhão”. (Sujeito 6)

Esta categoria retrata as condições de trabalho vivenciadas por esses trabalhadores, apesar de parecerem condições muitas vezes adversas, esses trabalhadores não a percebem neste momento como prejudiciais a sua saúde. As condições acima elencadas não se mostram relevantes neste momento, o que não significa que não as sejam, 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.

4.6 Sofrimento Psíquico

Por intermédio das falas dos entrevistados, é possível perceber o quanto a forma de organização deste trabalho está afetando a saúde psíquica desses trabalhadores. Um dos fatores que impactam nesse sofrimento é a sobrecarga emocional oriunda da pressão do trabalho, que traz para esses trabalhadores uma carga psíquica intensa que precisa encontrar uma forma de ser descarregada ou catalizada para que não gere sofrimento. Dessa forma os trabalhadores necessitam encontrar estratégias para descarregar esta carga psíquica que está gerando sofrimento, conforme descrito abaixo.

“[...] tem dias que ate fica meio vergonhoso, mas se a gente não falar o que a gente tem como é que as outras pessoas vão ajudar a gente né, digo até é vergonhoso, mas tem dias que até morde o braço, eu mordo de raiva que me dá pra mim não fazer uma besteira sabe[...]” (Sujeito 8)

“As vezes, é... quando uma coisa não dá certo que eu queria que desse certo e não dá, (risos), agora vamos dizer, faz tempo que não acontece, aconteceu umas quantas já, até óculos meu eu quebrei, quebrei telefone”. (Sujeito 8)

“Não vou te dizer de raiva, como que eu posso te dizer, é um, um... acho que é raiva mesmo né?! Aquele negocio que eu tenho que descarregar, fazer alguma coisa pra não te dar um... cansei de dar soco na patrola, sabe... os caras dão risada de mim, os conhecidos, digo que é melhor eu fazer.. eu dar um soco na patrola do que ofender um amigo, ofender uma pessoa né, me comprometer”. (Sujeito 8)

“[...]daí eu pulei de cima daquela patrola peguei a pá e me atraquei a tirar aquele barro para fora, numa daquela, que eu fui tirar o barro caiu o óculos, mas eu já, com a adrenalida como se diz, lá em cima né, naquela pazada que eu tirei caiu o óculos e eu juntei a pá em cima e esbudeguei tudo, e daí as pessoas pensam que o cara é louco, mas não se dão de conta que tava ali pra eles fazerem e eles não fizeram né[...]” (Sujeito 8)

Uma vez que essa energia tensional que está gerando incomodo no trabalhador é descarregada, o trabalhador automaticamente se sente aliviado, essa seria a estratégia por ele encontrada para descarregar o sofrimento e fazer com que o trabalhador permaneça em seu posto de trabalho com certo “nível” de saúde, entretanto caso o trabalhador não conseguisse descarregar ou catalisar essa energia a mesma se transformaria em sofrimento.

“Não, daí passou, daí eu me acalmei, daí eu fiquei tranquilo, quer dizer, eu descarreguei aquilo que estava me incomodado, né”. (Sujeito 8)

Entretanto essas formas que o trabalhador encontrou para “descarregar” a energia tensional pode significar um perigo, uma vez que essa energia é projetada em objetos, o mesmo corre o risco de se acidentar, como relata o Sujeito 8.

[...] dei um salto de cima da patrola e juntei aquela pedra, pensa numa pedra grande, e assim...tinha uma valeta, podia... se não tivesse com aquela adrenalina, eu teria ido com a patrola, colocava a lâmina ali e arrastava ela, mas daí do nojo que eu

tava, eu saltei lá de cima, pra mostrar pra eles que não é difícil as coisas que é só ter vontade de fazer né, saltei lá de cima peguei aquela pedra e fui caminhando com aquela pedra erguida pra colocar na valeta, quando eu vi eu fui jogar a pedra e eu cai junto, a pedra caiu e eu bati numa pedra que deu essa marquinha e eu bati com a cabeça, bem aqui ó, na rampa,[...] (Sujeito 8)

Através das falas, fica subentendido que o ato de “quebrar algo” como forma de descarga de energia, é também uma estratégia encontrada para muitas vezes não se indispor ou até mesmo agredir o “outro”, o colega, é uma forma de proteger o “outro” do instinto agressivo.

“[...] às vezes o camarada fala umas coisa que da vontade de chegar no cara e dar uma bofetada uma pedrada uma coisa, mas tu tem que aprender que tem que descarregar em outra coisa ai[...] (Sujeito 8)

“Medo de um colega da empresa falar um coisa para mim que eu não gostasse ai eu perigo de fazer um bobagem, de prejudicar eu e a empresa e o meu colega”.(Sujeito 5)

Conforme Dejours (2008), citado por Merlo, Mendes e Moraes (2013), o sofrimento no trabalho não é necessariamente patogênico, pois ele pode atuar como um propulsor para as mudanças, caracterizando-se como sofrimento criativo. Neste caso o sujeito se mobiliza em busca de soluções para os problemas, ou seja, ultrapassa as dificuldades e subverte-se o sofrimento em prazer.

Por outro lado, quando se esgotam as possibilidades de transformar o sofrimento em criatividade ou de se defender do sofrimento, vivendo um longo prazo com o mesmo, pode-se desencadear em uma crise de identidade que abre caminho para o adoecimento (MERLO; MENDES; MORAES, 2013).

Codo e Sampaio (1995) complementam que o trabalho é penoso quando o seu contexto gera incomodo, esforço e sofrimento demasiado, sobre o qual ele não pode controlar. Podemos perceber que os sofrimentos no trabalho se apresentam quando as exigências do meio ultrapassam as capacidades de adaptação do sujeito ou de suas possibilidades defensivas, ou seja, o distanciamento entre as exigências do trabalho e as expectativas e necessidades do trabalhador sejam causadoras de prejuízos.

Dentro desta categoria fica evidente a forma com que a organização do trabalho provoca sofrimento psíquico no sujeito trabalhador, fazendo com que este encontre mecanismo de defesa contra o sofrimento com o intuito de minimizar o sofrimento 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 adoece.

4.7 Cuidados com a saúde

As entrevistas evidenciaram o quanto esses trabalhadores são descuidados com a sua própria saúde, seja ela física ou psíquica. Apesar de muitos relatarem perceber os sintomas, demoram a tomar a iniciativa de buscar ajuda de um profissional.

“[...] eu to sabendo que eu to precisando ir no medico né, que tô precisando me tratar, que tô precisando me cuidar” (Sujeito 8)

Alguns dos profissionais entrevistados estão em acompanhamento medicamentoso, mas ainda percebe-se certa resistência em permanecer com o tratamento.

“Tomo, tomo remédio pra dormi, as vezes eu quero não tomar, mas quando eu não tomo eu durmo mal e eu fico variando e pra tu ter uma ideia, eu tomando remédio pra dormir, eu tomando remédio pra dormi, se eu vou dormi as 21h quando é duas da manhã três horas eu me acordo e não tem quem me faça dormir mais, ai fico rodando na cama, levanto vejo televisão, radio”. (Sujeito 8)

“[...] minha medica no caso mandou fazer um tratamento, eu teria que perder peso, imediato, ela faz a pergunta, ‘Tu quer viver?’ Porque eu tenho uma filha. ‘Tu quer viver pra ver tua filha ou tu quer continuar do mesmo jeito que tu ta... e vim a piorar né?’ Porque, eu tava num... num... pelos exames assim, num estado que eu tava entrando numa cirrose ou que poderia me dar um câncer de fígado, então ela disse assim, tu ta com muita gordura, eu tava bem gordo[...].” Sujeito 2

Nesta categoria fica evidente o quanto esses trabalhadores são descuidados e quanto eles 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 acarreta é no agravamento de uma enfermidade, esses trabalhadores negam os seus corpos como negam muitas vezes o aparelho mental existente em seus corpos.

4.8 Faltas ao Trabalho

Considerando que o objetivo desse trabalho é de identificar o que faz com que os trabalhadores se afastem de seus postos de trabalho, foi possível evidenciar algumas situações que impactam no movimento de afastamento desses trabalhadores.

Uma das situações que impacta nas faltas está relacionado a adoecimentos de algum ente querido, e por estarem longe, não conseguem dar o suporte necessário a família e acabam se afastando temporariamente, alguns conseguem atestados e outros simplesmente faltam ao trabalho sem “justificativa” que abone a sua falta.

“Olha, que nem no caso do meu pai, essa doença de Alzheimer é complicado, tanto como tá bem, como pode tá mal. Como quando ele fica no hospital, no caso de noite eu tinha que pousar com ele, de dia minha irmã ficava. Aí no caso, assim, a gente, fica meio assim de faltar serviço, mas é meu pai né”. (Sujeito 3)

Ou seja, o relacionamento familiar é um forte fator que influencia no afastamento desses trabalhadores de seus postos de trabalho, pois frente a uma conflitiva familiar o trabalhador não consegue muitas vezes estando longe ajudar a solucionar, necessitando se afastar alguns dias do trabalho até estabilizar a situação familiar e o mesmo poder voltar a sua atividade laboral de forma equilibrada, pois como citado nas entrevistas, o emocional fica muito abalado e afeta no desempenho do trabalhador.

Outra situação que geradora de faltas é em decorrência das doenças físicas adquiridas por esses trabalhadores e que acarretam em afastamento da empresa por meio de atestados médicos de saúde.

“Fiquei uns três dias afastados, foi mais porque eu tomei injeção, pelo tratamento, depois logo voltei. Os dias foram suficientes porque era até o remédio fazer efeito, o médico disse que era assim mesmo, que de vez em quando eu ia ter dor, e daí eu teria que fazer esse tratamento, mas já faz um tempo que não me dá, até porque eu estou agora no Espargidor e não forcejo mais a coluna, mas eu fiz mais de uma vez, aí me afasto uns dias do tratamento, volto melhor, aí passava um tempinho e dava de novo, agora já faz tempo que não me dá”. (Sujeito 1)

“Eu tenho uma cirurgia pra fazer de pedra na vesícula, daí uma vez me atacou. E eu fiquei duas semanas afastado, daí quando eu ia voltar eu liguei pro RH, daí eles me informaram que eu estava de férias”. (Sujeito 3)

Percebemos também as faltas como forma de reivindicação de algum descontentamento gerado dentro da empresa, falta como forma de protesto.

“Porque eu estava desanimado, estava a 07 meses operando o Espargidor e na minha carteira estava como gerais [...] Sim, quando eu estava com raiva porque eu não tinha sido classificado, aí eu faltei de propósito, de raiva, porque eu estava operando não era justo não receber, depois eu fui trabalhar com outro supervisor e ele me classificou, aí ficou tudo cem por cento”. Sujeito 1

“Bastante falta porque tive um tempo que tava meio desacorçoado também, quase se entregando, se desinteressando... da empresa”. Sujeito 4

Nesta categoria foi elencado algumas falas selecionadas dos discursos dos entrevistados que estariam associadas as faltas cometidas pelos mesmos neste período de um ano.

A partir disso foi possível constatar três principais motivos distintos, o primeiro deles relacionado a problemas familiares, na maioria deles relacionados a saúde de algum ente querido, e esses profissionais se afastam do trabalho para poderem se dedicar a ajudar na resolução da conflitiva, pois estando distantes não conseguem

ajudar. O segundo motivo diz respeito a problemas de saúde físico desses trabalhadores, onde os mesmos se afastam para realizarem tratamentos para as suas enfermidades e o terceiro motivo diz respeito a faltas como forma de protesto pode algum descontentamento vivenciado na empresa.

Através das discussões realizadas nas categorias acima citadas foi possível compreender de forma clara de que modo a organização do trabalho impacta na saúde dos trabalhadores da área da construção pesada, fazendo com que esses se afastem de seu trabalho por meio de atestados médicos, respondendo dessa forma ao objetivos dessa pesquisa e a partir dessas constatações se torna possível pensar e refletir em ações que visem a melhoria da qualidade de vida e da saúde dos trabalhadores que se encontram nesse segmento e que são tão invisíveis aos olhos da sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal compreender de que modo a organização do trabalho impacta na saúde dos trabalhadores da área da construção pesada, fazendo com que esses trabalhadores se afastem de seu local de trabalho por meio de atestados, analisando o modo como a relação entre a organização trabalho e o sujeito trabalhador com a sua subjetividade, impacta na saúde desses trabalhadores. A partir desse objetivo principal emergiram objetivos específicos que também nortearam esta pesquisa, que envolvem a compreensão do funcionamento da organização do trabalho deste segmento, a identificação das principais causas de afastamento por meio de atestados desses trabalhadores e a investigação sobre como a organização do trabalho impacta na ocorrência desses afastamentos.

Com o intuito de facilitar a compreensão dos resultados os conteúdos identificados nas entrevistas foram divididos em eixos temáticos e a partir da análise e discussão desses resultados foi possível identificar diversos subsídios que se relacionam com os objetivos deste trabalho.

A partir da pesquisa realizada foi possível compreender as características que determinam a forma com que essa especialidade de trabalho está organizada. Dentro deste segmento os trabalhadores necessitam ficar a disposição da empresa para viagens, podendo ficar fora de sua região de moradia por até 15 dias consecutivos ou mais, característica essa que faz com que esses sujeitos se afastem de seu convívio familiar. O ambiente de trabalho é a céu aberto, dessa forma esses trabalhadores estão sujeitos ao trabalho no sol e na chuva, ao calor excessivo no verão e em contrapartida serração e muito frio no inverno. Trata-se de um ambiente de trabalho com atividades muito braçais e operacionais. No nível de estrutura hierárquica, cada equipe de obra tem previsto dentro de sua estrutura funcional chefias formais que lideram as obras, entretanto observou-se a existência de hierarquias informais no comando de frentes de trabalho de obras de pequeno porte.

Entretanto, essas características do ambiente de trabalho não aparecem como fatores relevantes que impactam diretamente no afastamento desses trabalhadores, informação esta que se destaca como um fator positivo, pois as empresas desse segmento pouco ou nada conseguiriam mudar em seus ambientes de trabalho produtivo frente a essas condições de trabalho.

Apesar dos fatores acima citados não serem tão relevantes, essas condições são possíveis de serem dribladas através de estratégias elaboradas por esses trabalhadores na forma em que eles se organizam. Conforme citados nas entrevistas, esses trabalhadores se revezam nas atividades durante o período de trabalho ou realizam paradas de tempo em tempo para suportarem o calor, estratégia esta utilizada para transcender tal obstáculo.

Outros fatores importantes emergiram nos depoimentos desses trabalhadores que se evidenciaram como significativos e que estariam associados aos afastamentos desses trabalhadores de seus postos de trabalho.

As relações interpessoais e a formação de grupos fechados no ambiente de trabalho apareceram como fatores relevantes, pois o fato desses trabalhadores passarem a maior parte dos seus dias no ambiente de trabalho com seus colegas de profissão mais do que com a suas famílias faz com que o relacionamento interpessoal neste ambiente se torne primordial e que essas relações sejam administradas de forma positiva. Percebemos através do discurso dos entrevistados que quando essas relações se tornam positivas, elas, em muitos momentos, assumem a dimensão familiar na vida daqueles sujeitos trabalhadores, fator este percebido como positivo e que pode ser percebido como uma estratégia de defesa contra os sofrimentos emocionais oriundos do afastamento familiar.

As relações familiares receberam destaque na fala da maior parte dos entrevistados, pois o afastamento deste convívio é um fator impactante tanto para os trabalhadores que relataram sofrimento emocional em decorrência desses afastamentos. Como conseqüências são privados de vivenciar situações importantes com as suas famílias que necessitam se reestruturar sem a presença desse membro.

O reconhecimento foi outro fator que emergiu como relevante para o afastamento destes trabalhadores. Apesar de ter aparecido nas falas o reconhecimento material/financeiro e o simbólico, ficou evidenciado que o que mais está impactando nos trabalhadores desse segmento é o reconhecimento simbólico. Através das falas percebeu-se a existência de uma valorização e reconhecimento por determinados cargos dentro da empresa, essa valorização seria informal, pois “aos olhos” da organização todos os cargos abaixo do encarregado da obra estariam no mesmo nível de hierarquia, outra forma de valorização seria o tempo de empresa, dentro dessa perspectiva os trabalhadores com maior tempo de empresa possuem um maior reconhecimento e valorização quando comparados aos colegas que possuem menos tempo.

Entretanto, percebemos que esses reconhecimentos voltados para determinados cargos gera descontentamento e desmotivação nos demais cargos que se sentem inferiores e desvalorizados. Porém esses trabalhadores encontraram estratégias para superar o sentimento de desvalorização, sendo que a estratégia por eles encontrada foi de atribuir uma nova nomenclatura as suas funções menos valorizadas para sentirem-se importantes, ou seja, ao invés de se nomearem como “auxiliares de produção” eles se nomearam como “os caras da segurança”.

Evidencia-se que a organização do trabalho impacta na ocorrência dos afastamentos 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.

O atestado de saúde ocorre muitas vezes como mencionado como forma de protesto e em outras situações em decorrência de problemas de físicos dessaúde, mas mesmo o trabalhador não sabendo se esta propriamente doente ou no limite do esgotamento físico/ mental não pode abandonar seu ambiente de trabalho sem maiores explicações, o sofrimento mental e o esgotamento físico são proibidos de serem expressados em uma linha de produção, só a doença física é aceitável, para isso o trabalhador busca providenciar um atestado médico, que muitas vezes pode estar disfarçando um sofrimento mental.

Revelou-se um sofrimento não reconhecido e provocado pela organização do trabalho e a nossa preocupação enquanto pesquisadoras foi de identificar se a exploração desse sofrimento pode ter repercussão sobre a saúde dos trabalhadores.

Conforme Dejours (1992), com efeito, parece que a exploração do corpo passa sempre e necessariamente por uma neutralização prévia da vida mental, através da organização do trabalho.

A realidade de muitos trabalhos se revela adversa para muitos segmentos de trabalhadores, e que afetam a sua saúde física e mental.

Quanto às condições de trabalho sabe-se que são muitos os desafios a serem vencidos na busca de melhorias para trabalhadores desse setor.

A partir dos relatos feitos pelos trabalhadores foi possível identificar fatores que precisam ser, com urgência, discutidos tanto dentro dessa instituição pesquisada, quando nas demais empresas do segmento, mas também ser discutidos em um nível macro, no âmbito social, pois são fatores identificados que impactam nos processos de sofrimento e/ou adoecimento desses trabalhadores.

Esta pesquisa pretende contribuir também com as discussões sobre a importância do estabelecimento ou até mesmo a disseminação de políticas públicas de saúde do trabalhador já existentes, para os trabalhadores deste segmento, que são invisíveis aos olhos da sociedade, esses trabalhadores são vistos pela sociedade somente quando os mesmos geram incomodo a sociedade por paralisarem uma via de tráfego para a execução de uma obra, pois certamente se a via não está interrompida esses trabalhadores se quer são percebidos. E muito das políticas públicas existentes não são conhecidas ou de fácil acesso para esses trabalhadores, ou seja, as políticas públicas também são invisíveis para os “olhos” desses trabalhadores, fazendo-se necessário que as mesmas se tornem visíveis e a partir disse os mesmos terem a disposição mais uma “estratégia” de enfrentamento dos seus sofrimentos e/ou adoecimento.

REFERENCIAS

ANGROSINO, Michael. *Etnografia e observação participante*. Porto Alegre: Bookman, 2009.

ARAÚJO, Sinaida Medeiros. *Prazer e Sofrimento no trabalho: Relações entre perfil sócio-demográfico e as experiências de prazer e sofrimento no trabalho*. Dissertação (Trabalho de conclusão de curso Administração) Universidade de Brasília, Brasília (DF), 2010.

BENDASSOLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis A. (Org). *Clínicas do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011.

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.

FLICK, Uwe. *Introdução à pesquisa qualitativa*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLICK, Uwe. *Desenho da pesquisa qualitativa*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009 (b).

GERHARDT, Tatiana Engel, SILVEIRA, Denise Tolfo (Org). *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIBBS, Graham. *Análise de dados qualitativos*. Porto Alegre: Bookman, 2009.

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

GONZÁLEZ REY, Fernando Luis. *Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios*. São Paulo: Thomson, 2002.

KHAZRAI, Houshang. *Psicologia aplicada ao trabalho*. São Luis, UFMA, 1988.

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

MENDES, Ana M. *Aspectos Psicodinâmicos da relação homem-trabalho: As contribuições de C. Dejours*. Psicologia: Ciência e Profissão. Brasília, v. 25, n.1-3, 1995. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98931995000100009&script=sci_arttext>. Acesso em 12 de outubro de 2014.

MERLO, Álvaro C. R.; MENDES, Ana M.; MORAES, Rosangela 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.

SANTOS, Izequias Estevam dos Santos. *Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica*. 7. ed., rev. e atual. Niterói: Impetus, 2010.

SELLTIZ, Claire et al. *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. 2. ed. São Paulo: Herder, 1967.

ZACCARELLI, Laura M., GODOY, Arilda S.; *Perspectivas do uso de diário de campo nas pesquisas em organizações*. Caderno EBAPE.BR. Rio de Janeiro, v. 8, n.3, 2010. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000300011>. Acesso em 06 de dezembro de 2014.

ANEXO I

ANEXO I**ROTEIRO DE ENTREVISTAS****ROTEIRO DE ENTREVISTA**

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL

CURSO DE PSICOLOGIA

Pesquisa: Os impactos da organização do trabalho nos processos de sofrimento e/ou adoecimento do trabalhadores da construção pesada**Roteiro para entrevistas**

Nome: _____

Idade: _____

Escolaridade: _____

Tempo em que trabalha na empresa: _____

Função desempenhada, aquela descrita na sua CTPS: _____

O que te levou a trabalhar neste segmento?

Como é o trabalho que você executa? Poderia me contar um pouco como funciona a sua rotina de trabalho?

Quem determina o que fazer e quando nas suas atividades no trabalho?

Você costuma dar sugestões ou ideias para o seu chefe referente ao processo de trabalho?

Como é o ambiente de trabalho? Condições dos equipamentos e instrumentos de trabalho, banheiros, refeições, alojamentos.

Quais os EPIs que vocês recebem? Tem uniforme, protetor solar, luvas? Você utiliza?

Como você se sente neste local de trabalho?

O que você mais gosta no seu trabalho?

O que você menos gosta no seu trabalho?

O que te faz permanecer na empresa?

Você já faltou ou se afastou da empresa? Com atestado?

Você saberia me dizer qual a frequência que isso ocorre?

Tem algum fator dentro da empresa que te motiva a querer se afastar?

Nesses dias que você ficou afastado foram suficientes para estabilizar a sua doença? O que você fez nesses dias?

ANEXO II

ANEXO II**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE**

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL

Curso de Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisa

O IMPACTO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO PROCESSO DE SOFRIMENTO E/OU ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO PESADA

Esta pesquisa tem por objetivo investigar os impactos ocasionados pela organização do trabalho do segmento da construção pesada nos processos de sofrimento e/ou adoecimento dos trabalhadores. Esta pesquisa está sendo realizada como parte do trabalho de conclusão de curso para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Os procedimentos para a realização dessa pesquisa são entrevistas individuais. Estas entrevistas serão gravadas com o intuito de obter uma leitura e escuta fidedigna dos conteúdos abordados. Após a realização da pesquisa essas gravações serão arquivadas, juntamente com as transcrições por cinco anos. Serão utilizados dados gerais da pesquisa de modo a não identificar o participante, assegurando o caráter sigiloso da pesquisa.

Em caso de desistência da participação na pesquisa, o desligamento poderá ser solicitado a pesquisadora em qualquer etapa do processo.

Como pesquisadora, reitero meu compromisso ético com os sujeitos da pesquisa e coloco-me a disposição para quaisquer esclarecimentos: e-mail janaineborba@hotmail.com, telefone (51) 9100-8890. Também deixo a disposição os contatos do Comitê de Ética da Unisc: telefone: (51) 3717-7680 e e-mail: cep@unisc.br.

Janaíne Raquel de Borba
Pesquisadora

De acordo,

Nome do Sujeito de Pesquisa _____

Assinatura _____

_____, _____ de _____ de 2014.

Este documento consta em duas vias, uma destinada á pesquisadora.