

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC

CURSO DE PSICOLOGIA

Josiele Raquel Barcelos Rosa

**A DINÂMICA DO PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO
E SEUS REFLEXOS NO CONTEXTO FAMILIAR**

Santa Cruz dos Sul- RS

2015

Josiele Raquel Barcelos Rosa

**A DINÂMICA DO PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO
E SEUS REFLEXOS NO CONTEXTO FAMILIAR**

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: Profª. Ms. Karine Vanessa Perez

Santa Cruz do Sul-RS

2015

**“Somos feitos de carne, mas temos que viver
como se fossemos feito de ferro”**

Sigmund Freud

AGRADECIMENTOS

Inicialmente quero agradecer meus pais, Cláudio e Sônia, pelo incentivo em todos os momentos de minha vida principalmente quando escolhi ser Psicóloga, que ambos nem sabiam que profissão era... mas, mesmo assim apoiaram minha escolha, como em tudo o que fiz até hoje na minha vida, obrigada pai e mãe por compreender meus momentos de ausência.

Também quero agradecer meu grande irmão Joel... pelo cuidado e atenção, obrigada por “segurar a barra” em momentos que eu estive ausente.

Ao meu esposo, Ederson, pelo companheirismo e afeto incondicional, obrigada pela sua dedicação em tempo integral, sempre me incentivando a lutar pelos meus objetivos e sonhos, obrigada por me incentivar a buscar a graduação lá no início da nossa relação.

A minha amiga Daniela, mais que uma amiga uma irmã que ao longo de toda a nossa graduação esteve presente ao meu lado, dividindo comigo seus conhecimentos quando eu não compreendia algo, sempre se prontificando a me ajudar... Dani, obrigada sempre por me ouvir e me guiar em muitos momentos de minha vida... mais que uma amizade uma relação simbiótica, como os nossos professores costumam dizer...obrigada por tudo.

A minha orientadora Karine, por aceitar me orientar nesta pesquisa mesmo sem me conhecer como aluna, dividindo comigo o seu conhecimento, me possibilitando aprender muito. Obrigada por compreender os momentos que eu não conseguia escrever, e mesmo assim, suas mensagens sempre continham alguma palavra de conforto e incentivo, por me orientar e guiar a qualquer hora do dia...e por me emprestar seus livros. Muito obrigada!

A professora Dulce, que me incentivou muito quando relatei o meu interesse nesta pesquisa. Ao professor Marcus, pela compreensão durante minha ausência em determinados momentos.

A psicóloga/supervisora de estágio Desirée, pelo apoio e compreensão ao final da elaboração deste relatório.

Em especial quero agradecer a todos os trabalhadores que se propuseram a me auxiliar na elaboração desta pesquisa, sem vocês ela não seria possível.

Enfim, quero agradecer a todos meus amigos e familiares que compreenderam minha ausência em alguns momentos, que de certo modo também me apoiaram na realização deste sonho.

Obrigada Deus, que me concedeu saúde, coragem, energia e fé para vencer ao longo desta caminhada...

RESUMO

A presente pesquisa se propõe a investigar temáticas relacionadas ao prazer e sofrimento dos trabalhadores que ocupam cargos de liderança em indústrias do município de Venâncio Aires-RS, mais especificamente, analisando como esta dinâmica afeta as relações familiares. Tem como objetivo principal compreender o modo com que o prazer e o sofrimento no trabalho se reflete nas relações familiares. Inicialmente tornou-se necessário estudar a indústria problematizando as transformações decorrentes no mundo do trabalho. Também se fez necessário compreender a dinâmica das configurações familiares, na busca de compreender de que maneira a produção de sofrimento nas relações de trabalho se refletem no ambiente familiar. Para a realização desta pesquisa foi utilizada abordagem qualitativa, com entrevistas semi-estruturadas com seis trabalhadores do ramo industrial que exercem alguma função de liderança nas indústrias da cidade de Venâncio Aires-RS. A partir desta pesquisa foi possível compreender os fatores que impactam na produção de prazer e sofrimento desses trabalhadores, bem como a maneira com que estas situações de trabalho refletem no contexto familiar dos trabalhadores. Os resultados obtidos durante as entrevistas foram divididos em categorias para promover um melhor entendimento, descritas da seguinte maneira: “Relações de trabalho”, “Papel de Liderança”, “A saúde e o surgimento de sintomas”, “Relações de trabalho que afetam a família”, “Estratégias defensivas”, “Prazer e sofrimento”, “Importância da escuta e acolhimento”. Deste modo, a pesquisa buscou evidenciar e compreender quais as estratégias e ações que possam contribuir na prevenção do sofrimento originado pelo ambiente de trabalho que afeta a saúde do trabalhador e também as suas relações com seus familiares, de modo a proporcionar a estes trabalhadores-líderes, uma maior satisfação profissional e pessoal.

Palavras Chave: Prazer e Sofrimento no Trabalho, Saúde do Trabalhador, Relações Familiares, Organização do Trabalho.

ABSTRACT

The present search proposes to investigate themes related to the pleasure and suffering of workers who occupy leadership position at industries in the city of Venancio Aires, specifically, analyzing how this dynamic affect the family relationships. The main objective is understand the way that the pleasure and the suffering at work reflects in family relationships. Initially it was necessary to study the industry questioning the changes resulting from the world of work. It was also necessary understand the dynamic of family structures, seeking to understand how the production of suffering at work relations reflect on family environment. For this research was used qualitative approach, semi-structured interviews with six workers of the industrial branch that exercise any leadership role in the industries of the city of Venancio Aires-RS. The results obtained during the interviews were divided by categories to promote a better understand and described in the following way: "Working relationships", "Lead role", "The health and the appearance of symptoms", "Work relationship that affect the family", "Defensive strategies", "Pleasure and suffering", "Importance of listen and receipt". From this search was possible to understand the factors that impact in the production of pleasure and suffering of these workers and the way that these situations of work reflect in the context of workers. Thus, the search seek to highlight and understand which strategies and actions can contribute on prevention of suffering caused by the work environment that effect the workers health and also the relations with their family to provide to these leaders a higher professional and personal satisfaction.

Key Words: Pleasure and Suffering at Work, Worker Health, Family Relationship, Work Organization.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 Trabalho: História e Contemporaneidade	10
2.1.1 O Trabalho na Indústria	14
2.1.2. O Processo de Trabalho das Lideranças	15
2.2 O Trabalho e a Dinâmica de Prazer e Sofrimento	16
2.3 Relações entre Trabalho e Família	20
3. METODOLOGIA	22
3.1 Características da pesquisa	22
3.2 Caracterizações dos participantes.....	23
3.3 Procedimentos de campo	23
3.4 Análise e interpretação	24
3.5 Considerações éticas.....	24
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	26
4.1 Relações de trabalho.....	27
4.2 Papel de liderança	29
4.3 A saúde e o surgimento de sintomas	30
4.4 Prazer e sofrimento.....	33
4.5 Estratégias Defensivas.....	34
4.6 Relações de trabalho que afetam a família	36
4.7 Importância da Escuta e acolhimento	39
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
REFERÊNCIAS.....	44
ANEXO I - ROTEIRO DE ENTREVISTAS	48
ANEXO II- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	49
ANEXO III- PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA.....	50

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se propôs a investigar temáticas relacionadas ao prazer e sofrimento no trabalho e de que modo esta dinâmica afeta o contexto familiar dos trabalhadores que ocupam cargos de liderança em indústrias do município de Venâncio Aires-RS. Deste modo, o objetivo principal desta pesquisa é compreender como o prazer e o sofrimento no trabalho se reflete nas relações familiares.

A escolha deste tema está relacionada à trajetória profissional da pesquisadora em empresas do segmento industrial. Além disso, está atrelado a realização de estágio acadêmico em atendimentos clínicos a famílias, e, por isso, a ligação destas temáticas despertaram o interesse da pesquisadora.

O campo de pesquisa foi constituído por algumas empresas do segmento industrial, sendo que os sujeitos que constituem esta pesquisa são trabalhadores que atuam em cargos de liderança das indústrias da cidade de Venâncio Aires-RS.

É perceptível o quanto nas últimas décadas o mundo do trabalho vem sofrendo diversas transformações que estão relacionadas diretamente as mudanças e exigências das novas condições econômicas, políticas e tecnológicas. Diante de tantas transformações, é impossível o trabalhador não ser afetado pelas novas exigências físicas e psicológicas impostas pelas organizações do trabalho.

Deste modo, o trabalhador passa a buscar um meio de poder manter-se em equilíbrio físico e mental, porém esta busca e expectativa no equilíbrio não condizem com as necessidades atuais da maioria das organizações. O acúmulo de desgaste físico e emocional geram diversos problemas de saúde e esse desgaste reflete, conseqüentemente, nas relações familiares, estendendo este sofrimento também para a família.

A partir disso esta pesquisa se propôs a compreender o modo com que o prazer e o sofrimento no trabalho reflete nas relações familiares. Problematizando as transformações que ocorrem no mundo do trabalho e nas configurações familiares, pretendendo entender a produção de prazer e sofrimento nas relações de trabalho e o quanto este sofrimento impacta no contexto familiar.

Esta pesquisa fundamenta-se teoricamente com base nos estudos sobre as transformações decorrentes no mundo do trabalho. Fez se necessário abordar o conceito de indústria, em busca de um melhor entendimento sobre o contexto que os trabalhadores estão inseridos. Também foi relevante compreender a produção de prazer e sofrimento nas relações

de trabalho e, além disso, foi importante estudar as relações entre trabalho e família, de modo a abordar os objetivos desta pesquisa.

Em busca de um melhor entendimento dos resultados obtidos na pesquisa, a análise foi dividida em sete categorias, descritas da seguinte maneira: “Relações de trabalho”, “Papel de liderança”, “A saúde e o surgimento de sintomas”, “Relações de trabalho que afetam a família”, “Estratégias defensivas”, “Prazer e sofrimento”, “Importância da escuta e acolhimento”, cada uma delas alinhadas aos objetivos desta pesquisa.

A partir da identificação dos resultados, buscou-se evidenciar e compreender quais as estratégias e ações que possam contribuir na prevenção do sofrimento gerado pelo ambiente de trabalho que afeta a saúde dos trabalhadores e também as suas relações com seus familiares, de modo a proporcionar a estes trabalhadores-líderes, uma maior satisfação profissional e pessoal.

Deste modo, justificou-se a relevância desta pesquisa, já que a mesma se dedicou a compreender a dinâmica do prazer e sofrimento no trabalho e os reflexos no contexto familiar dos trabalhadores-líderes do segmento industrial, assim, evidenciou que as relações de trabalho, afetam muito além do trabalhador, impactando na sua relação com filhos, bem como nas relações de casal e com todo o meio social.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho: História e Contemporaneidade

Não há como falar de trabalho sem compreender o seu significado e sua história. Karl Marx em “O Capital” (1867/1968), diz que o trabalho é toda a atividade resultante tanto de energia física como mental, direta ou indiretamente voltada a produção de bens e serviços, contribuindo para a produção da vida humana, individual e social (LIEDKE, 2002).

Na sociedade capitalista o trabalho possui uma dupla conceituação que se refere ao trabalho concreto e abstrato. O entendimento de trabalho concreto corresponde à utilidade de mercadoria, e o abstrato ao dispêndio de energia humana, sem considerar as múltiplas formas em que é empregada. São diferentes os sentidos de reconhecimento social pela contribuição útil produtiva de cada indivíduo no processo capitalista (LIEDKE, 2002).

Segundo Liedke (2002), a base da relação capitalista de trabalho é a expressão de trabalho livre, que significa a separação entre a força de trabalho e a propriedade dos meios de produção. A venda da força de trabalho torna-se a única alternativa do trabalhador em obter, através do salário, a sua sobrevivência.

Do ponto de vista do capital, o trabalho só é produtivo quando cria valor. Este valor deve ser maior do que é consumido, portanto, é necessário que dê lucro para a empresa em que se realiza. Só será produtivo o trabalho que criar bens de consumo ou serviços que se destinem a satisfazer necessidades humanas. Para alguns, só se considera produtivo o trabalho que se materialize em objetos nesse sentido, os serviços não seriam produtivos (ALBORNOZ, 1986). O trabalho é considerado produtivo na medida em que produz capital, quando ele entra no circuito de produção de mercadorias (CODD, 1993).

Segundo Borges (2004), esta transformação do trabalho em mercadoria, é estabelecida pelo capitalismo como uma nova concepção de instrumentalidade econômica do trabalho. Com a desestruturação do feudalismo surge o capitalismo entre os séculos XI e XV que se consolidou em uma mudança mais visível na reflexão sobre o trabalho (SWEEZY, 1977). A partir deste momento, dois fatos principais demarcam o surgimento da produção capitalista. Primeiro a ocupação pelo mesmo capital individual de um grande número de operários, estendendo seu campo de ação e fornecendo produtos em grande quantidade e, segundo o processo de alienação das diferenças individuais, passando o capitalista a lidar com o operário.

Dentro deste processo de compra e venda de mercadorias ou força de trabalho, é importante pensarmos nas duas composições de trabalho: trabalho prescrito e real. Na perspectiva de Dejours (1997), trabalho prescrito são as normas, regras, a rotina de trabalho estabelecida pela organização. Já trabalho real pode ser entendido “como aquilo que no mundo se faz conhecer por sua resistência ao domínio técnico e ao conhecimento científico” (p.40), está além do conhecimento e do saber fazer: é o que o sujeito adiciona de seu dentro da organização, sua inteligência, sua criatividade em lidar com as situações diversas do dia-a-dia.

O trabalho prescrito é o que é determinado, que esta pré-escrito para ser executado pelos trabalhadores, enquanto o trabalho real é definido como o executado. São aspectos distintos da atividade de trabalho, a normatividade de um lado e de outro a mobilização subjetiva do trabalhador (OLIVEIRA, 2002).

Trabalhar significa se deparar com prescrições, procedimentos, o manuseio dos materiais e ferramentas, a recepção, o cuidado, uma hierarquia, colegas neste ambiente que se deve conhecer, pois é necessário para alcançar o objetivo da produção (GERNET, 2010).

Segundo Oliveira (2002), o trabalho é composto por duas partes: a tarefa e atividade. A tarefa compõe a prescrição e o que a organização oferece para a execução do mesmo, que na verdade é tudo que o trabalhador precisa fazer e como ele vai fazer, de certo modo é um conjunto de objetivos a serem atingidos. Já a atividade é a maneira que o trabalhador executa essa tarefa, a ação, de certo modo ela é o resultado entre a tarefa e o homem que a executa de acordo com os objetivos, os meios e as condições disponibilizadas a ele. É a maneira como o homem se relaciona como os objetivos propostos, definindo o trabalho como aquele que é efetivamente realizado em todas as dimensões físicas, mentais e pessoais.

Em meados do século XX surge um modelo de produção no mundo do trabalho liderado pelo Engenheiro Frederick Taylor. Este modelo propõe substituir o método tradicional que demandava de experiências práticas pelos métodos científicos. Taylor desenvolve então um sistema de organização do trabalho industrial, baseado na separação das funções de concepção e planejamento das funções de execução, na fragmentação e na especialização das tarefas, no controle de tempos e movimentos e na remuneração por desempenho (CATTANI, 2002).

É uma estratégia patronal de gestão/organização do processo de trabalho. Sua característica é baseada no controle e na disciplina, visando a eliminação da autonomia e do tempo ocioso como uma forma de aumentar a produtividade do trabalho (CATTANI, 2002).

Estas mudanças no mundo do trabalho justificaram e promoveram o surgimento das funções de direção, gerências e supervisão, para fiscalizar e controlar o trabalho. A adaptação

do trabalhador a tal realidade não ocorreu de forma simples: formulou-se então uma ideologia associada ao cumprimento do dever. Passa a valorizar o trabalho como mercadoria passando a mecanizá-lo e supervisioná-lo. Deste modo exige requisitos mínimos padronizados, planejados por um especialista e executado pelo trabalhador (BORGES, 2004).

Segundo Borges (2004) este modelo radicaliza a divisão entre concepção/gerência e execução do trabalho/ trabalhadores. Cabe aos gerentes reunir todos os conhecimentos que antes pertenciam aos trabalhadores, classificá-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis e fórmulas. Sendo assim, o trabalhador deveria ser poupado de pensar para que possa repetir os movimentos ininterruptamente, ganhando em rapidez e exatidão. A partir desta prática, o empresário se apropria do saber do operário.

Outro princípio do Taylorismo é a intensificação da divisão do trabalho. Com este princípio passou-se a dividir as tarefas, sendo que cada tarefa pertence a um posto de trabalho e assim é possível destacar o operário mais adequado a ocupá-lo. E por último o controle do tempo e movimento ao realizar de cada tarefa. A esses princípios agregou-se a noção de desempenho individual, melhorias salariais, além de prêmios por produtividades que passaram a ser oferecidos aos operários, surgindo também à estrutura hierarquizada para atuar no controle de toda esta forma de organização. Estes princípios foram aplicados ao final da Primeira Guerra Mundial até meados dos anos 1970 na maior parte do mundo (CATTANI, 2002).

Organizado pelo taylorismo, o trabalho transfigurou-se em atividade fragmentada, repetitiva, monótona e desprovida de sentido. Deste modo o trabalhador foi perdendo sua autonomia, sua capacidade de usar a criatividade, e por fim, o trabalhador transformou-se em um operário-massa, alienado do seu esforço produtivo (CATTANI, 2002).

Ainda no século XX, dá-se início a outro movimento que consistiria em inovações tecnológicas e econômicas no mundo do trabalho. Liderado por Henry Ford, que criou e implantou dentro de sua fábrica a Ford Motor Company um modelo baseado no trabalho fragmentado e simplificado, com ciclos operatórios muito curtos, requerendo pouco tempo para formação e treinamento dos trabalhadores (LARANGEIRA, 2002).

O processo de produção fordista fundamenta-se na linha de montagem acoplada à esteira rolante, deste modo evita o deslocamento dos trabalhadores e mantém um fluxo contínuo das peças, permitindo a redução do tempo ocioso. O trabalho nesta condição tornava-se repetitivo, parcelado e monótono, sendo sua velocidade e ritmo estabelecidos independentemente do trabalhador, que o executa através de uma rígida disciplina. O trabalhador perde suas qualificações, as quais são incorporadas a máquina. Na concepção de

Henry Ford, o operário da linha de montagem deveria receber um salário mais elevado, aumentando o seu poder de consumo. Assim sendo, o método fordista de produção alcançou surpreendente crescimento da produtividade (LARANGEIRA, 2002).

É preciso destacar-se que fordismo não se confunde com taylorismo, que se trata de processos de trabalho com traços diferenciados, porém a associação dos modelos taylorista-fordista está presente na maioria das empresas (LARANGEIRA, 2002).

Nos anos 1970, mudanças significativas nas formas de produção fordista foram necessárias em razão de pressões competitivas, causadas principalmente pela concorrência. Novas formas de produção foram implementadas em um contexto de mudanças dos processos de inovação tecnológica, desta forma o modelo taylorista-fordista torna-se insuficiente para dar conta dos processos produtivos daquele tempo (LARANGEIRA, 2002).

Com o surgimento de uma nova lógica de produção de mercadorias, surgem novos princípios de administração de produção capitalista e de gestão de força de trabalho. O objetivo é construir uma nova hegemonia do capital na produção através da captura da subjetividade operária pela lógica do capital (ALVES, 2000).

Segundo Alves (2000), a mais interessante experiência de organização social da produção de mercadoria foi o Toyotismo. Este sistema de um lado supria as necessidades da acumulação do capital da época da crise de superprodução, e por outro, ajustava-se a nova base técnica da produção capitalista, deste modo, era capaz de desenvolver suas plenas potencialidades de flexibilidade de manipulação da subjetividade operária.

No âmbito das relações de trabalho, a busca por alternativas ao regime fordista de acumulação, de modo a atender a necessidade de manter ou elevar as taxas de lucratividade, tem passado por dois eixos básicos: transformação na organização do processo de trabalho e introdução de tecnologias microeletrônica, buscando adaptar o aparelho produtivo as recentes exigências do mercado mais competitivo (BAUMGARTEN, 2002).

Neste momento caberia as empresas serem capazes de se adaptar-se as mudanças do mercado, utilizando-se de possibilidades como as novas tecnologias, novas formas de uso e gestão da força do trabalho em equipe e círculos de controle da qualidade, com ênfase na cooperação, na multifuncionalidade e na polivalência. Isto demandaria um novo tipo de trabalhador, sendo ele mais qualificado, mais flexível, e mais envolvido com a produção (LARANGEIRA, 2002).

A partir daí se dá início ao processo de reestruturação produtiva e industrial no mundo, inclusive no Brasil, que consistiu no processo que compatibilizava mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, bem como a redefinição de papéis dos

estados nacionais e das instituições financeiras visando atender as necessidades de garantia de lucratividade para as indústrias (ALVES, 2000).

Nos anos 1990 no Brasil, grandes empresas passam a utilizar o modelo Toyotismo sistêmico, este por sua vez não caracteriza somente pelo avanço quantitativo, mas pelo salto qualitativo de casos de inovações tecnológico-organizacionais (ALVES, 2000).

As principais determinações sócio históricas do novo complexo de reestruturação produtiva no Brasil foram a mundialização do capital que impulsionou uma nova crise no mundo do trabalho. Em segundo, vêm as políticas neoliberais que tenderam a impulsionar a denominada modernização industrial no Brasil. Porém, neste momento adotou-se uma nova ideia de política industrial, possibilitando a indústria nacional concorrer no mercado mundial (ALVES, 2000).

Segundo Alves (2000) a reestruturação produtiva conseguiu manter e seguir os parâmetros sistematizados pelo Toyotismo. Desta maneira, o toyotismo se desenvolveu no sentido de instaurar de forma plena e real a subjetividade dos trabalhadores a favor do capital.

2.1.1 O Trabalho na Indústria

Marx define o sistema fabril como a “essência da indústria do trabalho levada a sua maturidade”. Porém o preço desta maturidade significa a redução da maior parte da humanidade ao trabalho abstrato (SANTOS 2001).

A fábrica capitalista é compreendida como a concretização mais completa e acabada da divisão do trabalho na sociedade moderna. É vista como o *locus* “par excellence” da realidade da produção, constituindo-se num movimento de imediatidade com o real, define-se assim como o “laboratório secreto da produção” (SANTOS, 2001, p. 218).

Na moderna fábrica capitalista as atividades se definem enquanto atividades coletivas de trabalhadores organicamente articulados uns com os outros. Não constitui-se numa atividade arbitrária de trabalhadores isolados mas, numa atividade arbitrária dos trabalhadores coletivos, não detendo qualquer liberdade enquanto conquista no seu trabalho (SANTOS, 2001).

Segundo Santos (2001), a fábrica transforma em objeto aquilo que é um ser, uma essência, absorvendo todos os talentos da vida humana, as suas potencialidades, e em contrapartida atrofia-os, nega-os, transformando o trabalhador num sub-homem que não pode amar o seu trabalho. No exercício do seu ofício, o trabalhador imprime um registro artificial

sobre o produto, determinado e condicionado socialmente oposto a um registro natural “par excellence”, automatizado pelo seu intelecto.

A fábrica em sua essência apresenta um caráter de exterioridade, esta se manifesta em relação ao trabalhador enquanto valor já determinado, fixado e alheio a sua própria vontade. O portão da fábrica delimita em sua circunscrição um espaço da exterioridade ao trabalhador (SANTOS, 2001).

Na sociedade contemporânea o desenvolver organizacional do processo de trabalho confirma a exterioridade. O sujeito substitui sua essência, para seguir as ordens e procedimentos do processo para atender as demandas de produção. Deste modo, Santos (2001), nos remete a pensar

[...] não só na “divisão técnica” do processo de trabalho, mas, essencialmente nos mecanismos inovacionistas criados para o pronto atendimento à produção. Assim, do espaço da planta fabril, dos seus jardins, das faixas de segurança, da sirene de prontidão e vigilância ao horário, até o interior do espaço fabril, constituem-se num processo de exterioridade aos olhos do trabalhador (p. 222).

Desta forma, os trabalhadores são adaptados a uma sintonia do processo de produção dentro de um *layout* já determinado, o sujeito enquanto trabalhador muitas vezes deixa de lado o seu saber, ignora-se, tornando-se um sujeito sem essência e exclusivo para realizar o processo de produção, que é externo a ele (SANTOS, 2001).

O processo de trabalho dentro do contexto industrial segue normalmente uma padronização rígida dos tempos e métodos de processo, cada trabalhador executa um conjunto de procedimentos. Além de seguir o processo, os trabalhadores das indústrias possuem metas de produtividade e qualidade, um alto controle gerencial e são responsáveis pela elaboração de sugestões para o aperfeiçoamento dos produtos e processos de produção (BERNARDO, 2006).

2.1.2. O Processo de Trabalho das Lideranças

É indispensável para a evolução das organizações, adotarem ações voltadas ao desenvolvimento dos trabalhadores, sendo que o desenvolvimento dos seus líderes deve ser considerado uma prioridade (DE RÉ; DE RÉ, 2010).

Segundo Bennis (1995) todo o processo de liderança é identificado como um processo social, que tem efeito no coletivo. Na medida em que esta liderança se torna eficaz, o trabalho passa a ser compreendido pelos trabalhadores como fonte de prazer e desafios, deste modo sentem que seu trabalho é importante para o alcance dos objetivos organizacionais e pessoais

atribuindo sentido ao que fazem. No momento em que os trabalhadores identificam através dos seus líderes a importância em aprender e se desenvolver, todo processo que engloba o trabalho se reproduz em fonte de conhecimento, e o líder passa a ser visto como um facilitador (TOLFO, 2010).

Deste modo, uma das principais habilidades de um líder é identificar o potencial de cada membro da sua equipe, estar atento às necessidades de aprendizagem de cada trabalhador. Promover ações voltadas ao desenvolvimento destas pessoas é fundamental, de modo a oportunizar momentos de aprendizagem contínua (DE RÉ; DE RÉ 2010).

Liderar, também é um processo baseado em transparência e reconhecimento das qualidades das pessoas, uma das grandes funções do líder é mobilizar a motivação dos trabalhadores. Cabe ao líder estimular a comunicação entre a equipe, promovendo espaços que oportunize a troca dos saberes (REHFELDT, 2003).

O sucesso dos líderes dentro das organizações de trabalho, não depende exclusivamente do ato de liderar, depende de toda a organização, de modo a preparar a maturidade tanto social como emocional destes trabalhadores que desempenham cargos de lideranças dentro das organizações (REHFELDT, 2003).

2.2 O Trabalho e a Dinâmica de Prazer e Sofrimento

Toda atividade realizada pelo homem é um ato produtivo, ao se modificar produz algo novo. Os seres humanos durante toda a sua história, estão ligados, de um modo ou outro, a atos produtivos, mudando a natureza, em que o trabalho de um sujeito se organiza junto ao de outro. E, este modo como o trabalho se organiza, além de sua função é importante para entendermos a sociedade em que vivemos. Ao trabalharmos, modificamos a natureza e nos modificamos. O ato do trabalho funciona como uma escola, de modo que mexe com a forma de pensar e de agir no mundo (MERHY e FRANCO, 2006).

Em determinados momentos os indivíduos exaltam a importância do trabalho, tomando-o como uma prioridade de vida, deixando de lado o prazer, como se este existisse apenas fora do trabalho. Alguns indivíduos contam o que fazem no trabalho com orgulho, outros se queixam das condições deste trabalho, outros sonham com um mundo no qual não precisem trabalhar e outros se aposentam e reinventam uns trabalhos para si mesmos, porque não conseguem viver sem trabalho (BORGES, 2004).

O que os seres humanos fazem é produzir suas condições de existência, definem sua vida na medida em que a exercem, construindo a si mesmos com o que arrancam do mundo, o seu modo de ser (CODO, 1993).

Há quem julgue o trabalho como um dever. É o que aparece na concepção puritana de vida. É o que acaba sendo acentuado em algumas versões da sociedade industrial. E se nos deixarmos empolgar pela visão positiva do trabalho, mesmo na sua concepção humanista, renascentista, o trabalho não só é um dever, mas um direito, pois através dele o homem é homem, se faz, aparece; enquanto cria, entra em relação com os outros, com o seu tempo, cria o seu mundo, se torna reconhecido e deixa impressa no planeta em que vive a marca de sua passagem (ALBORNOZ, 1986, p.94).

Nas sociedades capitalistas este saber se constrói de duas maneiras, o trabalho assalariado e o capital. Se tudo é revestido de uma ou outra forma, ambas não deixam de serem relações concretas entre seres sociais determinados, a condição de sujeito determinado acaba por delimitar o saber e o fazer (CODO, 1993).

Segundo Codo (1993), deste modo surge o interesse da psicologia em saber exatamente como esse saber produtivo se realiza ao nível cotidiano de cada indivíduo assalariado e no que o seu dia a dia transforma esse saber e sua potência transformadora.

Agora o indivíduo, objeto da análise, poderá ser um como dez, como uma centena, mas sempre será tomado em sua individualidade histórica. Cada trabalhador, em sua singularidade, pode revelar seu cotidiano de trabalho, tomando como referência seu próprio fazer produtivo e a forma de apropriação desse fazer pela unidade capitalista de produção a que se integra (CODO, 1993, p.121-122).

Desde os anos 1970 na França, a Psicopatologia do Trabalho vem estudando a interface homem e organização do trabalho. De um lado, a organização do trabalho, caracterizada pela rigidez e por se constituir um sistema de imposições e restrições técnicas. De outro lado, o funcionamento psíquico, caracterizado pela liberdade de imaginação e expressão dos desejos inconscientes do trabalhador (MENDES, 1995).

O trabalho como parte do mundo externo do sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer e/ou sofrimento. Disso depende as condições externas oferecidas que podem atender ou não a satisfação dos desejos inconscientes (MENDES, 1995).

Os problemas, no ambiente de trabalho, nascem de relações conflituosas. De um lado, encontra-se a pessoa e sua necessidade de prazer, e de outro, a organização, que tenta instituir um automatismo e uma adaptação do trabalhador a um determinado modelo (MENDES, 1995).

Dejours (1987) afirma que podem ocorrer vivências de prazer e/ou de sofrimento no trabalho, expressas por meio de elementos específicos relacionados ao contexto sócio profissional e própria estrutura de personalidade (MENDES, 1995).

Segundo Dejours (1987) o sofrimento é um espaço clínico intermediário que marca a evolução entre o funcionamento psíquico e os mecanismos de defesa. De um lado um ser que recebe as pressões organizacionais que o desestabiliza e, de outro, a tentativa de manter-se em equilíbrio (MERLO, 2002).

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é no aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (DEJOURS, 1987, apud MENDES, 1995, p.1).

O sofrimento do trabalho não se limita só no tempo e espaço, mas também na centralidade psíquica do sujeito. Quando se tem um problema a resolver no ambiente de trabalho o sujeito fica preocupado, tenso, impaciente com a família, sofre de insônia, tem até pesadelos. Quando ele encontra a solução ao problema que o preocupava, experimenta um profundo alívio, a angústia (sofrimento) cede lugar ao prazer (MORAES, 2010).

Segundo Moraes (2010), o sofrimento no trabalho é definido como a vivência concomitante de desgaste e insegurança. O desgaste se caracteriza pelo sentimento de desânimo, cansaço, ansiedade, frustração, tensão emocional, sobrecarga e estresse no trabalho. A busca da perfeição ou o trabalho sem defeito modula as vivências de prazer e sofrimento. Neste caso o sofrimento é decorrente do medo de errar e a angústia de não atingir a perfeição, já o prazer no trabalho se relaciona a realização de um trabalho bem feito.

Moraes (2010) dentro de seus estudos realizados junto ao Polo Industrial de Manaus, ao referir a influência das novas tecnologias ao ambiente de trabalho, relaciona Dejours (2000) que afirma que o sofrimento do trabalho frente as inovações tecnológicas, se relaciona a solidão, característica dos novos modelos de organização do trabalho e da cultura do individualismo. Neste caso há uma permanente competição entre os colegas. Desta maneira instaura-se um clima de solidão e desconfiança que faz aumentar ainda mais o sofrimento no trabalho.

Outra fonte de sofrimento é a falta de reconhecimento, este por sua vez não necessariamente se reflete em salário, mas elogios, premiações e promoções, aqueles que não se consideram reconhecidos, mantêm se com a auto-estima baixa, a cobrança recebida acaba sendo maior que o reconhecimento (MORAES, 2010).

A forma pelo qual o reconhecimento da criatividade individual pelo coletivo de trabalho atua, enriquecendo a identidade, é um aspecto importante a favor da vitalidade e da saúde. Já quando existe a ausência do reconhecimento, o ressentimento se desenvolve, tornando-se propulsor no plano individual, de isolamento social e adoecimento psíquico, e no plano coletivo de dilaceração do tecido social e de violência (SELIGMANN-SILVA, 2011).

O sofrimento no trabalho pode ter origem nos esforços dispensados pelo indivíduo no intuito de superar as dificuldades que se apresentam. Segundo Gernet (2010), este sofrimento pode se transformar em prazer quando a organização de trabalho não é um obstáculo à engenhosidade do indivíduo, talento que se traduz em sensibilidade, habilidade, destreza nas relações com as máquinas, os objetos ou as outras pessoas. E quando esta contribuição pode ser reconhecida pelos outros.

Esta transformação do sofrimento em prazer se torna possível quando o sujeito interpreta o sentido dado a tarefa. O encontro entre as relações de sofrimento e prazer possibilitam ao indivíduo construir saúde através do exercício do trabalho (GERNET, 2010).

Nos estudos de Dejours (1993) distingue dois tipos de sofrimento, o criativo e o patológico. O sofrimento criativo aparece quando o sujeito ultrapassa todas as dificuldades, quando ainda há possibilidades de transformação, subvertendo este sofrimento em prazer. Porém quando estas possibilidades já não existem mais, o sujeito passa a dar-se conta de que as pressões se tornam incontestáveis, a frustração e a repetição geram o sentimento de impotência, empurrando lentamente para um desequilíbrio mental ou psicossomático, proporcionando o sofrimento patogênico. “Quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade. Ele aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática” (p.137). Deste modo podemos pensar que o trabalho funciona como um mediador para a saúde (DEJOURS, 1993).

O trabalho tanto pode ser gerador de adoecimento ou sofrimento, como pode ser fonte de prazer ao sujeito. Para transformar o trabalho fatigante em um trabalho prazeroso é necessário uma flexibilização por parte da organização do trabalho, de modo a permitir e proporcionar uma maior liberdade ao trabalhador, que deste modo organizará seus modos de produção sendo capaz de produzir prazer ao realizar suas atividades profissionais, gerando um equilíbrio mental e psicossomático a este trabalhador (DEJOURS, 1993).

2.3 Relações entre Trabalho e Família

A família é uma unidade de crescimento, experiências, sucessos e fracassos, sendo também unidade de saúde e de doença. Cabe à família a responsabilidade pela criação e formação de seus membros, assegurando-lhes a manutenção e a qualidade de vida (ACKERMAN, 1986).

[...] família é uma unidade grupal na qual se desenvolvem três tipos de relações pessoais – aliança (casal), filiação (pais e filhos) e (irmãos) – e que, a partir dos objetivos genéricos para preservar a espécie, nutrir e proteger a descendência e fornecer-lhe condições para a aquisição de suas identidades pessoais, desenvolveu através dos tempos funções diversificadas de transmissão de valores éticos, estéticos, religiosos e culturais (OSÓRIO, 2002, p.58).

Todos os relacionamentos humanos são impulsionados por duas forças de vida que se equilibram a individualidade e a proximidade. Segundo o modelo sistêmico de Murray Bowen,

[...] todos nós precisamos de companhia e de certo grau de independência. O que torna a vida interessante e frustrante é a tendência a sermos polarizados por nossas necessidades. O sucesso em conciliar essas duas polaridades da natureza humana depende do quanto à pessoa aprendeu a lidar com suas emoções, da sua diferenciação de self (NICHOLS & SCHWARTZ 2007, p.129).

A diferenciação do self é a capacidade de pensar e refletir, de não responder automaticamente a pressões emocionais, internas ou externas, mesmo diante da ansiedade. Assim, segundo Murray Bowen quanto mais diferenciada a pessoa for, mais resiliente ela será e mais flexíveis e sustentadores serão seus relacionamentos. Já a fusão é o oposto da diferenciação. A dinâmica da fusão tem um impacto sobre os relacionamentos, especialmente na forma de reatividade e triangulação (NICHOLS & SCHWARTZ, 2007).

A família sofre muitas transições de um estágio para outro implicando na mudança da estrutura e organização da família. Neste período a família é atravessada por diversos estressores. Carter e McGoldrick (1995) os subdividem em Estressores Horizontais (desenvolvimentais e imprevisíveis) como exemplo as doenças, mortes na família, acidentes e situações relacionados ao trabalho. Estressores Verticais que são os mitos, segredos e legados familiares.

Durante a vida o sujeito se depara com diversas situações conflitantes, entre elas aparecem às relações de trabalho e família, há momentos em que uma relação requer mais atenção que a outra. É neste momento que o sujeito deve saber avaliar qual sistema esta mais vulnerável. De certo modo é desaconselhável priorizar continuamente a situação que se

apresentou mais vulnerável. Quando o sujeito cristaliza a noção de que aquela mais fragilizada deve manter-se recebendo atenção e cuidados, ele subtrai da situação mais saudável todas as necessidades, porém se isto manter-se por um tempo maior, poderá igualar-se e fragilizar-se também (OSÓRIO, 2013).

As dificuldades de conciliar as exigências familiares e as do trabalho tem proporcionado interferências negativas aumento do estresse e prejuízos no bem-estar dos indivíduos. Os trabalhadores que convivem com a interferência do trabalho no contexto familiar, estão apresentando alterações nos níveis de bem-estar e saúde, desencadeando em diversas doenças como aumento de pressão arterial, dependência a substâncias químicas como álcool e tabaco e uso excessivo de medicamentos, alterações no sono, no apetite e crises de ansiedade também estão presentes (ZANELLI, 2010).

Segundo Zanelli (2010) outro fator é o acúmulo de horas de trabalho, sendo que quando se mantém trabalhando por mais tempo, isto significa menos horas com a família. A dedicação exclusiva ao trabalho faz com que o sujeito cumpra apenas seu papel de trabalhador, tornando difícil cumprir seu papel familiar.

Para Osório (2013) não existe uma fórmula mágica para se prevenir conflitos entre o trabalho e a família, os conflitos fazem parte da vida e são inerentes a condição humana. O sujeito deve compreender que os conflitos estão presentes, e que cabe a ele negociar, manejar e mediar, deste modo eles se resolvem, até que outros se instalem novamente para serem novamente gerenciados, negociados e mediados.

Assim como em certas artes marciais utiliza-se a própria força do oponente para derrubá-lo, os conflitos poderão ser utilizados para superar os próprios obstáculos que parecem criar para o que, contudo, será indispensável incrementar o grau da mútua tolerância, o que só será obtido com muita conversa, recordando mais uma vez a etimologia dessa palavra que pode sugerir “mudar juntos” (*com + versare*). (OSÓRIO, 2013, p.194).

A existência de um conflito entre trabalho e família afeta os recursos emocionais do sujeito, podendo-os levar a exaustão emocional, se pensarmos que a eficácia das organizações de trabalho depende do envolvimento direto dos seus trabalhadores, sendo que as empresas necessitam estabelecer uma relação afetiva com os seus trabalhadores em nenhum momento esta relação deveria implicar em excesso de trabalho. É necessário que as empresas desenvolvam políticas organizacionais e de gestão que possam viabilizar ao trabalhador uma melhora na saúde e qualidade de vida (ZANELLI, 2010).

3. METODOLOGIA

3.1 Características da pesquisa

Para a realização dessa pesquisa foi utilizado o método qualitativo. Este método tem como preocupação fundamental o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural. Nessa abordagem valoriza-se o contato direto do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada (GODOY, 1995).

O método qualitativo procura analisar as experiências dos indivíduos, que podem estar relacionadas a histórias biográficas ou a práticas cotidianas, analisando conhecimentos, relatos e histórias do dia a dia. Deste modo, baseia-se na observação e no registro de práticas de interação e comunicação, bem como na análise do material, investigando documentos, textos, filmes ou traços semelhantes de experiências ou iterações (GIBBS, 2009).

Inicialmente foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema investigado. A pesquisa bibliográfica foi feita a partir da leitura de livros, periódicos, jornais e publicações científicas como artigos (SANTOS, 2010).

Em um segundo momento buscou-se desenvolver a pesquisa de campo juntamente ao segmento industrial, de modo a compreender melhor o contexto que os trabalhadores estão inseridos. A pesquisa de campo caracteriza-se pela investigação onde se levantam informações junto a pessoas a serem investigadas (FONSECA, 2002).

Dando sequência a pesquisa, realizou-se as entrevistas com os participantes, obedecendo um roteiro baseado em entrevista semi-estruturada composto por 6 (seis) perguntas elaboradas com base no tema a ser investigado, conforme pode ser visto no Anexo I. A modalidade de entrevista semi-estruturada facilita a abordagem e assegura, sobretudo aos investigadores menos experientes, que suas hipóteses ou seus pressupostos serão cobertos na conversa (MINAYO, 2007). Também se utilizou como método a observação clínica, que foi fundamental para elaboração e discussão dos dados observados durante as entrevistas (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

Deste modo optou-se estudar o método qualitativo, considerando ele o mais apropriado para a realização desta pesquisa, pois permitirá apreender de forma mais significativa as vivências do sujeitos trabalhadores, observando como o trabalho impacta na vida familiar.

3.2 Caracterizações dos participantes

Os participantes desta pesquisa foram trabalhadores que atuam como líderes na indústria há pelo menos 1 (um) ano, sendo que todos maiores de 18 (dezoito) anos, de ambos os sexos. Não foi exigido uma escolaridade mínima, pois sabe-se que muitos destes se tornam líderes pelo tempo de atuação na empresa.

A seleção dos participantes se deu inicialmente através de indicação de um colega de trabalho da pesquisadora, ao final e cada entrevista solicitou-se aos entrevistados que fossem indicando outros. Utilizou-se a técnica de amostragem *Snowball* (Bola de Neve) para obter contato com os participantes (BARDIN; MUNHOZ, 2011).

Segundo Bardin e Munhoz (2011) essa técnica é uma forma de amostra é utilizada em pesquisas sociais onde os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto, ou seja, como se fosse uma rede.

O único critério solicitado aos entrevistados foi de que os indicados exercem cargos de lideranças em indústrias da cidade de Venâncio Aires. Deste modo, foram entrevistados o total de 6 (seis) trabalhadores, sendo que este número se limitou devido a saturação dos conteúdos abordados.

Com relação ao gênero, foram entrevistados dois participantes do gênero feminino e quatro do gênero masculino. Estes profissionais possuem idade entre 28 a 32 anos. Os trabalhadores-líderes entrevistados possuem diferentes escolaridades, sendo que somente um possui superior completo. As funções desempenhadas pelos participantes variaram entre líder de setor, coordenadores e gerente.

Os nomes que aparecem durante a pesquisa são fictícios e foram escolhidos pelos próprios trabalhadores durante a entrevista.

3.3 Procedimentos de campo

As entrevistas foram realizadas de maneira individual, deste modo foi agendado um horário e local específico para realizá-las, fora do ambiente de trabalho, em local reservado, proporcionando aos entrevistados maior segurança e privacidade ao participar da pesquisa.

No momento da entrevista foi explicado e entregue a cada participante da pesquisa o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido contendo todos os objetivos desta pesquisa.

Neste documento também estava especificado a relevância do sigilo e da ética que serão mantidos durante toda a pesquisa.

As perguntas realizadas durante a entrevista consistiam em perguntas básicas, apoiadas em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que oferecem novas hipóteses que vão surgindo à medida que o participante responde a entrevista espontaneamente, permitindo que seu pensamento e suas experiências sejam colocadas para o pesquisador (TRIVINÕS, 1987).

Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, assim podemos manter a confiabilidade de todas as informações fornecidas pelos participantes, desta forma seguindo o sigilo, o anonimato e a ética em relação aos sujeitos pesquisados.

3.4 Análise e interpretação

As gravações foram transcritas e, posteriormente, analisadas sob a perspectiva da análise de conteúdo. Segundo Bardin (1979) a análise de conteúdo trata-se de um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

O momento da ordenação engloba tanto as entrevistas como o conjunto do material de observação e dos documentos populares e institucionais referentes ao tema. Essa etapa inclui: transcrição de gravações, releitura do material; organização dos relatos em determinada ordem, de acordo com a proposta analítica. Essa fase dá ao investigador um mapa horizontal de suas descobertas no campo. Do ponto de vista operacional, a análise de conteúdo parte de uma leitura de primeiro plano das falas, depoimentos e documentos, para atingir um nível mais profundo, ultrapassando os sentidos manifestos do material (MINAYO, 2007).

A este domínio da análise de conteúdo, pertence todas as iniciativas que, a partir de um conjunto de técnicas parciais mais complementares, consistam na explicitação e sistematização do conteúdo das mensagens e da expressão deste conteúdo, com o contributo de índices passíveis ou não de quantificação (BARDIN, 1979).

3.5 Considerações éticas

Enquanto pesquisadora fez-se necessário ter o cuidado para que os participantes tivessem conhecimento a respeito do assunto e a modo como o mesmo seria abordado para que se sintam confortáveis em participar da pesquisa. Por isso este projeto de pesquisa foi

encaminhado para análise do Comitê de Ética da Universidade de Santa Cruz do Sul, via Plataforma Brasil. Este projeto obteve a aprovação do referido Comitê de Ética (Anexo III).

Todos os participantes receberam informações sobre os objetivos da pesquisa, e, desta forma puderam decidir participar ou não da pesquisa. Com aqueles que concordaram em participar foi solicitado a assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual o modelo está no anexo II deste projeto. Os participantes podem a qualquer momento anular seu consentimento sem que tenham nenhum prejuízo por essa decisão.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta parte do trabalho serão apresentadas as categorias que foram identificadas durante a realização da pesquisa e que foram organizadas de acordo com os objetivos desta pesquisa juntamente com os resultados obtidos, desenvolvendo, a partir disso, a análise e discussão dos resultados.

Com a finalidade de promover um melhor entendimento dos resultados, optou-se por dividir os resultados em sete categorias, descritas da seguinte maneira: “Relações de trabalho”, “Papel de Liderança”, “A saúde e o surgimento de sintomas”, “Relações de trabalho que afetam a família”, “Estratégias defensivas”, “Prazer e sofrimento”, “Importância da escuta e acolhimento”.

Visando preservar a identidade de cada entrevistado, conforme as normas de sigilo e ética previstas pelo Comitê de Ética em que esta pesquisa foi aprovada e segundo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado entre as partes da pesquisa proporcionou-se a cada entrevistado que escolhesse o nome que gostaria que fosse citado no decorrer deste trabalho. Deste modo, as falas foram identificadas pelos nomes escolhidos, sendo que todos são nomes fictícios, e estarão colocados entre parênteses ao final de cada fala utilizada no decorrer da pesquisa.

Na busca pela melhor preservação das falas dos entrevistados e entendimento, alguns trechos das falas foram ocultados e substituídos pelo símbolo [...], tendo em vista uma melhor compreensão das falas, com a preocupação em preservar as falas dos entrevistados.

Ainda para uma melhor compreensão, serão demonstrados em uma tabela, os objetivos desta pesquisa assim como a relação com as categorias definidas.

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Categorias
Compreender o modo com que o prazer e o sofrimento no trabalho se reflete nas relações familiares.	-Problematizar as transformações do trabalho no mundo contemporâneo.	- Relações de Trabalho
	- Compreender as configurações familiares na atualidade.	-Relações de Trabalho que afetam a família.
	-Entender a produção de prazer e sofrimento nas relações de trabalho.	- A saúde e o surgimento de sintomas - Prazer e Sofrimento
	-Analisar o modo como o ambiente de trabalho interfere na produção de saúde/adoecimento.	- Estratégias defensivas - Papel de Liderança - Importância da Escuta e acolhimento.

Tabela: Relação das categorias com os objetivos específico.

4.1 Relações de trabalho

Ao falar em relações de trabalho é necessário saber como a instituição de trabalho se constitui. Isso envolve conhecer como o ambiente organizacional é dividido, variando de acordo com a organização de cada empresa, sendo que os mais comuns são: administrativo, comercial, engenharia e produção. Cada um destes setores principais é dividido em outros subsetores, alocando pessoas conforme a necessidade de cada trabalho e o perfil/habilidades de cada trabalhador. Deste modo, forma-se o organograma industrial, seguindo a estrutura de diretores, gerentes, coordenadores, líderes, analistas e operação. Esta explanação se faz necessária para afirmar que as relações de trabalho se constituem em diversos lugares entre diferentes pessoas dentro de uma mesma instituição de trabalho.

Quando estabelecemos relações, é importante compreendemos o quanto somos diferentes uns dos outros. Em um ambiente de trabalho é evidente a formação das relações, afinal é onde passamos a maior parte de nosso dia, da nossa semana, mês, ano... das nossas vidas. Desta maneira, as pessoas compartilham seu conhecimento e experiência quando se unem para realizar uma tarefa, assim, cria-se um convívio que resulta em cooperação e união, transformando ideias e até mesmo o modo de trabalhar. Assim, podemos dizer que o ambiente de trabalho se constitui por meio das relações que ocorre entre os sujeitos, onde temos a possibilidade de conhecer o outro e aprender com ele.

Com o tempo a gente começa a conhecer as pessoas, como lidar com cada pessoa, por isso as intrigas vão diminuindo, com o passar dos anos você vai saber como chegar, como conversar com cada um [...] já fica mais fácil, é mais tranquilo (José).

Eu gosto muito do que eu faço, e com aquele grupo de pessoas, eu não tenho problema nenhum, gosto muito de trabalhar, nós conseguimos juntar e fechar o grupo, que está em prol da mesma coisa, temos que vir e trabalhar, então temos que nos ajudar, eu ajudo eles, eles me ajudam (Pedro).

Quanto maior o envolvimento dos membros da equipe no processo de tomada de decisão, maior será a probabilidade de virem a apoiar o resultado. Deste modo, trabalhadores que auxiliam de forma ativa na determinação dos objetivos comprometem-se com o cumprimento dos mesmos. Cabe ao líder fornecer o suporte necessário à equipe, estabelecendo confiança entre todos, mantendo o foco no desempenho e no desenvolvimento do grupo (BRONDANI, 2010).

Porém é perceptível que na grande maioria das organizações, estas relações nem sempre são saudáveis, a falta de comprometimento, companheirismo e humildade nas relações de trabalho, afetam diretamente a forma com que os sujeitos passam a agir com os demais

colegas. A necessidade do cumprimento das metas causa desconforto e competição no ambiente de trabalho como podemos perceber nas falas abaixo:

[...] por mais que tu faça o teu trabalho, tu desanima quando depende do outro, e os outros não enxergam o esforço que tu faz, aí teu corpo fica cansado, teus ombros caem, tu não aguenta nem conversar com as pessoas, fica sem paciência (Maria).

[...] a gente depende muito dos outros setores, pois a nossa atividade a gente só consegue finalizar quando os outros setores conseguirem finalizar o seu trabalho, e isto é muito ruim para nós, pois temos que cobrar todos os outros setores para nos finalizarmos (Giovana).

Toda relação de trabalho também se constitui através da cooperação, entretanto esta cooperação depende da vontade das pessoas em trabalharem juntas, muitas vezes tendo que renunciar seu ponto de vista, abrindo mão de seus ideais em prol do desejo do grupo. A falta de reconhecimento por parte do meio organizacional tende a impossibilitar ainda mais a construção das relações cooperadas. A forte concorrência, a extrema pressão, o isolamento do trabalhador ao realizar o trabalho fazem parte de um cenário que fragiliza as relações e enfraquece a cooperação e a confiança, reforçando ainda mais o individualismo (LIMA, 2013).

As altas tecnologias e a necessidade das indústrias se sobressaírem no mundo do trabalho, faz com que aumente as pressões no ambiente de trabalho, diante deste cenário de cobrança, cabe ao líder reconhecer as necessidades e potencialidades da sua equipe.

Eu sempre investigo o porquê não estava pronto, por que tenho que analisar a equipe, todos tem compromisso fora e então permanecer após o expediente se torna um problema, se não fizer isto, acaba ficando somente eu, preciso organizar (João).

[...] dei a eles também a valorização, acho que isso ajudou muito, ver a pessoa mais como humana e não como uma máquina, ah tu vai ter que produzir, produzir, e produzir, sem saber se o cara esta bem, tá legal, se não tá com algum problema, nesta parte a gente trabalha pra que dê certo, sem ter maiores instruções do que fazer, mas somos colegas, e tá dando certo (Pedro).

Segundo Dejours (2004), é imprescindível reconhecer o modo de ser e agir de cada trabalhador, valorizar suas ações, o seu saber-fazer, possibilitando o fortalecimento da identidade de cada trabalhador. O modo de olhar e de reconhecer o outro no seu trabalho possibilita a construção de uma nova identidade, de forma que cada sujeito se transforme a cada nova experiência no trabalho (LIMA, 2013). Essa é uma função essencial que deve estar presente nas atribuições, direta ou indiretamente, da liderança.

4.2 Papel de liderança

Durante as entrevistas foi percebido que as pessoas se tornaram líderes dentro das indústrias, sendo que não há, por parte das empresas, o investimento em treinamentos que seriam necessários para orientar o exercício desta função. Pessoas com cargos de liderança não devem somente organizar o trabalho, mas também saber se relacionar com as pessoas, orientá-las e supervisioná-las. O despreparo em exercer a função, o medo, a insegurança em saber se se está agindo de forma correta ou não, é uma das principais preocupações dos entrevistados.

[...] assustou no começo, por a empresa ser grande... este foi o principal desafio, tinha pessoas mais velhas que eu na época e deram para mim este desafio, ali eu bati de frente com eles, eles se retraíram bastante, e começou a ter certas intrigas, estes cinco anos que eu tô neste cargo, no primeiro ano foi complicado (José).

As empresas ao proporcionar cargos de lideranças, ofertam ao sujeito uma imagem de crescimento e poder. Desse modo o trabalhador, tomado pela ilusão de seu próprio desejo em ser reconhecido, submete-se ao medo de uma possível humilhação de não ser reconhecido pelo grupo, sendo que esse medo em fracassar o estimula na busca de seus desejos (GAULEJAC, 2007).

[...] aqui a gente tem que pegar um domínio maior de áreas, e isto me exigiu cobrar bastante em saber se eu estava passando o que precisava, e não ficar na dependência também de outra pessoa que estava acima de mim, pra mim poder andar sozinho também, então eu me avaliando, acho que consegui ter um bom contato com as pessoas, e eles entenderam a situação, eu consegui também transmitir que a gente tinha que pegar junto (Rodrigo).

Conforme Dejourns (1987), não há um único conhecimento absoluto nas fábricas, justamente pela natureza de todo produto e pelas características dos equipamentos e das pessoas que realizam cada processo de trabalho.

Assumir um cargo de liderança passa a ser um desafio já que assim passa a ter cargo de confiança, aumento de salário, e, por conseguinte, de pressão também. Deste momento em diante os líderes sentem-se pressionados, sem saber qual resposta dar ao ser cobrado. As frases “preciso avaliar se dá para fazer” ou “este prazo não dá” parecem estar proibidas no vocabulário de uma liderança.

Ter segurança das tarefas que irá desenvolver é muito importante, além da busca pelo conhecimento técnico e o acúmulo de informações aprofundadas sobre os processos produtivos são fatores essenciais no desempenho dos líderes (TITTONI, 1994).

[...] quando chega um desafio novo, um tipo de item novo, que tem pressa, que tu nunca fez na tua vida, nem na empresa, que tu nunca fez, aí eles chegam e dizem, tu tem que fazer isto agora, aí pesa, a pressão, angústia principalmente (José).

O trabalhador-líder passa a ser cobrado diariamente para finalizar o trabalho dentro de um prazo não estipulado por ele, e sim por alguém que na maioria das vezes desconhece as suas necessidades para realizar cada trabalho e o potencial da sua equipe.

Segundo Tittoni (1994) administrar pressões implica uma predisposição à mudança e à adaptação. Desse modo, o trabalhador posiciona-se frente a necessidade de enfrentar a si próprio, adaptando se ao processo, usando da sua agilidade e mobilidade na maioria das vezes.

Devido a falta de preparo e treinamento para ser um líder, da mesma forma que recebe a cobrança e a pressão acaba transferindo para sua equipe, o que pode ser observado na fala abaixo:

[...] eu não tenho problema em receber ordens, desde que eu possa também compartilhar as minhas ideias, se não eu já me sinto preso, em ter que fazer coisas que eu não concordo, fazer coisa errada, eu já não sou de acordo, eu trabalhar dando ordens eu tive que me avaliar muito no começo, pois eu nunca tinha trabalho assim [...] (Rodrigo).

Segundo Gaulejac (2007), muitas são as diversidades enfrentadas pelos trabalhadores-líderes, sensações de vigília e controle, sentimentos relacionados a perda da liberdade de gerir o seu próprio tempo, onde tudo deve ser justificado, tratando-se de uma disponibilidade permanente.

As indústrias desejam que seus líderes sejam competentes, inteligentes, dinâmicos, audaciosos e com capacidade de enfrentarem as mais diferentes situações e desafios. Tendem a apresentar e oportunizar este trabalho como uma experiência enriquecedora e interessante, fazendo com que seus trabalhadores desejem este sucesso e reconhecimento, neste universo onde a autonomia ainda é controlada (GAULEJAC, 2007).

4.3 A saúde e o surgimento de sintomas

As diferentes relações no ambiente de trabalho, o despreparo em exercer cargo de liderança, a dificuldade em lidar com a pressão diária, a sobrecarga de trabalho, faz com que o trabalhador desenvolva diferentes sintomas, relacionados ao aparecimento de sofrimento/adoecimento, no decorrer de sua carreira profissional. Durante as entrevistas nota-

se um direcionamento dos sintomas quando o trabalhador é desafiado a algo novo no trabalho, como é percebido nos relatos e que pode ser entendido como um fator de sofrimento.

Tinha vezes que parecia que me dava umas tonturas, quando eu pensava em tudo aquilo que eu tinha para fazer no outro dia; eu tenho isso, isso, isso; aí eu tava pensando em casa e me fazia mal (Pedro).

Eu particularmente acredito que seja um sintoma de ansiedade, quando existe de minha parte um acúmulo de funções que eu não vou conseguir fazer ou quando se aproxima de alguma data diferente para alguma situação, eu tenho esta sensibilidade (Rodrigo)

Insônia, falta de apetite, angústia, nervosismo, medo são alguns sintomas que os líderes entrevistados trazem como sendo algo pertinente, sendo que esses sintomas estão diretamente relacionados a produção de sofrimento no trabalho.

As alterações no sono e as diversas manifestações de nervosismo, acentuam o desencadeamento de alguns distúrbios que costumam marcar o agravamento da fadiga patológica e ao desenvolvimento de crises mentais agudas (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Eu sinto um nervosismo, angústia, e falta o apetite, eu não tenho fome, a cabeça não para, tu não dorme, acordo de madrugada e pensa no desafio, isso é o que acontece comigo quando tenho um desafio (José).

É possível identificar através das falas de José o quanto a insegurança se acentua tornando-se um sentimento de ameaça. Segundo Gaulejac (2007), “a incerteza encobre o medo de ser desaprovado e ficar visado. Quando a luta pelos lugares se desencadeia, o medo de ser posto ‘fora do jogo’ é permanente” (p.215).

[...] angústia, medo de não satisfazer a empresa no que ela esperava de mim, eu sou assim, eu aprendi de casa, quando tu trabalha para uma empresa, tu tem que vestir a camisa dela. Hoje em dia muitos não pensam mais assim, porque se a empresa confia em ti, a gente faz o possível para satisfazer a empresa, e a empresa me pedia certas coisas e eu não sabia, [...], tinha medo de não satisfazer a empresa (José).

Deste modo, José relata que “aprendeu em casa que deve priorizar o trabalho e a empresa”, indiferente do que sente. Esta prática está enraizada em questões culturais e leva os trabalhadores a trabalhar muitas vezes, para além de seu limite físico e emocional. A estes sintomas é possível relacionar a síndrome do presenteísmo, que se refere ao fato de o trabalhador estar fisicamente presente no ambiente de trabalho, porém sua mente estar ausente (ALTOÉ, 2010).

Estes relatos remetem-nos a pensar também na captura da subjetividade dos trabalhadores no contemporâneo. Esse fenômeno consiste no aprisionamento da subjetividade dos sujeitos, assim, a organização apropriar-se da liberdade que o sujeito tem de pensar, elaborar e organizar seu próprio saber, ficando preso aos saberes produzidos pela organização de maneira que os sujeitos não tomem consciência deste aprisionamento (FARIA, 2013).

Esse sentimento de aprisionamento está presente na fala de Maria, pois nota-se que muitas vezes mesmo sentindo-se doente, permanece no ambiente de trabalho, pois “sente” que as outras pessoas precisam ver que ela está trabalhando. Relata também que no final do último ano tinha muita pressão, devido aos encerramentos previstos como férias coletivas, décimos terceiro salários, entre outros, e por isso não suportou a pressão, conforme relata abaixo:

[...] tenho dor de cabeça, eu tenho enxaqueca crônica, se eu me estressar muito ela vem, então tomo dois comprimidos e fico trabalhando, tu não rende o quanto renderia se estivesse bem, mas estou aqui. Eu já tive situações de estresse, eu nunca tive problema de pressão alta, e um dia eu tive uma crise de ansiedade, quando eu já tava melhorando, que minha crise já tava passando a minha pressão tava 18 por 11, isso que já tinha passado todas as sensações de falta de ar (Maria).

As diferentes situações que ocorrem no mundo do trabalho, a necessidade em se manter-se empregado, as tensões do dia a dia que geram muitos fatores estressantes, a falta de incentivo e investimento por parte das organizações, reflete na desmotivação, e a necessidade do sujeito em ser reconhecido pelo seu trabalho. Segundo Sainsaulieu (1988), o reconhecimento promove a articulação entre os processos de constituição da identidade e a sociabilidade (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 207).

O sentimento de não ser reconhecido, faz com que o sujeito “perca o sentido” ao realizar suas atividades, tanto organizacionais, como pessoais. Assim os sujeitos passam a não sentir prazer, o desejo não tem mais valor: ao perder o reconhecimento os indivíduos perdem o sentido na própria vida (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Nesta época eu estava desanimado, eu sempre gostei de jogar o futebol, o futebol já não me atraía mais, há não vou ir hoje, não tô a fim de ir, e aí eu não estava gostando mais de trabalhar. (Pedro)

[...] hoje eu não tenho tão forte as situações de ansiedade, mas eu já tive, já tive vontade de chorar para ir embora, devido a não aguentar o lugar que eu trabalhava (Rodrigo).

É possível identificar o quanto que o desejo de sentir-se reconhecido já esteve presente na história de ambos. Rodrigo confirma que em alguns momentos sentiu-se desvalorizado e

sem reconhecimento pelo seu trabalho, sendo que isso já fez com que tivesse vontade de ir embora, de abandonar o trabalho. De certo modo Pedro soube identificar que o fato de não querer jogar mais futebol, uma atividade considerada prazerosa por ele, era devido ao desânimo e insatisfação com seu trabalho.

O reconhecimento traz sentido ao trabalho, que transforma o sofrimento em prazer, isto está devidamente relacionado ao sentido que cada sujeito dá as suas realizações e expectativas pessoais (DEJOURS, 1993).

4.4 Prazer e sofrimento

Quando pensamos no ato de trabalhar, pensamos na necessidade biológica, social e psíquica. As pessoas trabalham por que necessitam sobreviver, no entanto para este trabalho ser prazeroso e satisfatório, é necessário receber compensações por realizá-lo. Desse modo, o trabalhador sente prazer ao acordar pela manhã e se propõem a passar o dia em um único ambiente, afastado das pessoas que gosta, realizando tarefas, muitas vezes, não tão interessantes e se relacionando com pessoas que pensam de maneiras diferentes, entretanto, no momento em que o ato de trabalhar deixar de ser prazeroso, o trabalhador se desmotiva e nada mais o interessa.

Sexta feira é o pior dia do mundo [...] dia do tumulto, das discussões (João).

Eu não conseguia ser a pessoa que eu queria, pois me sentia muito retraída, muito manipulada, eu tinha que ser o que a outra pessoa era, e não era isso que eu queria para mim, eu queria ser eu, do meu jeito, da minha espontaneidade, da minha forma de agir, com a minha forma de pensar, errando ou acertando, por qualquer lado que fosse eu queria ser eu de forma espontânea, e isto eu não consegui eu travava e isto me fazia muito mal, e isto era o que mais me incomodava na época, e hoje não, hoje eu sou o que sou (Giovana).

Eu acabava sendo o que eu não era, por que os outros diziam que eu tinha que ser, isso não me fazia bem, quando eu comecei a ver as coisas como eu, me conhecendo e fazendo como eu achava, eu me animei, e percebi que eu podia fazer do meu jeito, tive que perder os meus medos, eu tinha medo de bater de frente com as pessoas, mas eu achava errado, mas, e aí eu não tenho que falar o que eu penso, mesmo que não vai ser feito, eu tenho que falar o que eu penso que estava errado. Eu me calava (Pedro).

Segundo Moraes (2013), as vivências de sofrimento no trabalho, podem ser sinalizadas pelos sintomas de medo, insatisfação, insegurança, frustração, angústia, tristeza, desgaste físico e emocional, desânimo, desvalorização, tensão e raiva, entre outros sentimentos identificados na fala dos entrevistados durante a pesquisa.

Também foi observado no decorrer das entrevistas o quanto que os trabalhadores demonstram satisfação com seus trabalhos, apesar de vivenciar momentos de tensão, desgaste, também trazem uma satisfação pessoal. Segundo a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, o prazer e sofrimento não podem ser separados, de modo que o trabalho contribui para subverter o sofrimento em prazer a partir de condições políticas e sociais da cada organização de trabalho (MENDES; MULLER, 2013).

Os processos de mudança são fundamentais, desta forma é fundamental que as empresas mudem, mas as maiores mudanças estão nas pessoas que se relacionam neste local. Isto é identificado através das falas anteriores e as abaixo.

Me sinto muito realizada, até por que comecei aqui bem de baixo, eu fui aprendendo tudo aqui, por mais que me canse eu me sinto muito bem satisfeita, eu gosto disso, de ter muitas coisas para fazer, eu me sinto importante, e tenho muito medo de perder isso (Maria).

Eu me sinto satisfeito, me realizei, quero crescer muito ainda, busco estudo para isso, mas pesa ter a família, criança pequena, busco cursos rápidos, pequenos, eu sinto a necessidade, pelo caminho que a empresa esta trilhando, percebo que tem a necessidade de buscar algo diferente, busca modernização, e a gente tem que se aperfeiçoar pra isso (Jose).

Hoje eu já me sinto melhor, com mais perspectiva, com mais vontade de vir trabalhar, por que hoje eu trabalho com pessoas diferentes, equipe diferente, isto motiva a gente a vir, a equipe, as pessoas fazem a diferença, no teu dia a dia de trabalho, tem situações que a gente desagrada, mas pra isso a gente vai trabalhando, hoje eu consigo ser muito mais eu do que eu era antes, do que eu queria ser na verdade (Giovana).

De acordo com Mendes (2008), o trabalhar se transforma em prazer quando é consentido ao sujeito aprender algo novo, um ambiente que ele possa criar, inovar e desenvolver novas maneiras de executar cada tarefa, quando a organização possibilita isto ao sujeito, ela possibilita a ele o poder de transformar seus sofrimento em prazer.

Deste modo, o sofrimento e o prazer são resultados das combinações da história que cada sujeito desenvolve com cada organização do trabalho, assim, o trabalho deve proporcionar ao trabalhador uma mobilização subjetiva e uma capacidade de evitar o sofrimento em relação ao trabalho (MENDES, MULLER, 2013).

4.5 Estratégias Defensivas

Durante as entrevistas foi observado que as pessoas aprendem a se adaptar as situações que geram estresse, criam-se estratégias viabilizadas pelo amadurecimento na função e pela a

troca das situações e experiências dentro do ambiente de trabalho que também auxiliam a adaptação a situações adversas. Porém esta adaptação nem sempre é saudável, pois não se aprende a lidar com as situações que lhe afetam e sim há uma ocultação, um mascaramento das reais dificuldades. É possível perceber então que em determinado momento as situações se repetem, caracterizando então as estratégias defensivas individuais e/ou coletivas que são colocadas a prova para suportar a vulnerabilidade do contexto de trabalho (DEJOURS, 1993), como podemos identificar nas falas abaixo.

Hoje eu lido mais, antes eu não lidava, acho que por que antes eu não tinha uma estrutura pessoal, e na empresa para que eu assumisse aquele cargo que eu estava assumindo, onde eu simplesmente passei de operador para encarregado, e o que que o encarregado faz, ninguém me falou, o serviço de encarregado é feito desta forma, tá mais por que eu faço de outra maneira, fazendo o que não é minha parte, e isso eu fui descobrir bem depois, passou três anos, aí com a ajuda de outras pessoas, que vieram de outras empresas trabalhar lá, eu comecei a trocar ideia, onde um colega me disse, primeira coisa, tu tá fazendo coisas que não é do teu alcance, tu tá fazendo o teu serviço e de mais um ou dois no mínimo (Pedro).

[...] neste último final de ano eu tava ficando igual ao outro ano, aí eu já fiz diferente, eu sai daqui ia fazer umas massagens, tentei me cuidar, porque eu podia surtar, porque eu me sinto muito responsável, porque cuida da empresa como se fosse da gente, mas por mais que a gente sofre, a gente tem que manter se inabalável, aí o doutor disse que a única coisa era eu tirar férias, e eu disse que teria as coletivas, e ele me disse vê se tua aguenta até lá então, aí eu cuidei, mas foi a primeira vez e eu sei que foi bem psicológico, uma crise de ansiedade (Maria).

Segundo Dejours (1997) as estratégias defensivas são recursos construídos pelos sujeitos para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho, isto funciona através da recusa daquilo que está o fazendo sofrer, este processo de suavizar o sofrimento de certa forma protege a psique do trabalhador, possibilitando que continue trabalhando (MORAES, 2013).

O fato do trabalhador direcionar para o outro as responsabilidades, achar que não está sendo afetado de nenhuma maneira, são alguns exemplos que podem ser citados de estratégias defensivas. Porém o sentimento de insatisfação e impotência continuam, muitas vezes o trabalhador até pensa e sente o desejo de falar, mas não o faz, pois já não acredita nas mudanças, caracterizando um conformismo com relação as dificuldades vivenciadas. Pedro e João deixam claro isto nas suas falas.

Eu tive que aprender a jogar a responsabilidade por não finalizar o trabalho em quem tinha esta responsabilidade e não ficar em mim, aí busquei alguns livros de auto ajuda que eu fui lendo, onde eu percebi que eu não seria um super herói que fazia tudo, aprendi a dizer não (Pedro)

Eu não me afeto, é tem vez que a gente fica, meio atordoado, com vontade de sair batendo em todo mundo, mas não adianta, aí tu tem que entender que o problema

não é seu, já é decorrente né, então por que eu vou ficar nervoso, ficar mais velho, me estressando (João).

“Na concepção da Psicodinâmica do Trabalho, trabalhar consiste em fazer a experiência do real, que implica deparar-se com imprevistos, com o risco e com a experiência de fracasso, que faz sofrer” (MORAES, 2013, p.153).

Segundo Moraes (2013) as estratégias atuam de maneira inconsciente e são construídas através da negação daquilo que faz sofrer no cotidiano dos trabalhadores, ou seja, o trabalhador prefere negar o que sente, a sentir qualquer sofrimento, isto fica evidente na fala de João, quando diz “eu não me afeto”.

Enquanto as estratégias criadas pelos trabalhadores estiverem agindo de maneira “eficiente”, o trabalhador não terá consciência do seu sofrimento. Porém estas estratégias podem criar um ciclo que utilizado de maneira excessiva podem conduzir o agravamento do sofrimento e adoecimento que até então pretendia se evitar (MORAES, 2013).

4.6 Relações de trabalho que afetam a família

Um dos objetivos deste trabalho é compreender de que modo o sofrimento no ambiente de trabalho afeta as relações familiares. Assim, durante as entrevistas surgiram diversas situações relacionadas ao tema.

Inicialmente pode-se identificar que o trabalhador-líder divide com sua família as situações adversas que ocorrem no ambiente de trabalho. Normalmente as conversas estão relacionadas as pressões que vivencia diariamente, como podemos perceber nos relatos.

É importante relacionarmos as diferentes configurações familiares que aparecem durante as falas. Segundo Nichols e Schwartz (2007), toda estrutura familiar refere-se a um padrão organizado em que os membros da família interagem. Essa interação entre o sujeito e a família são demarcadas por fronteiras interpessoais, barreiras invisíveis que regulam o contato com os outros.

Todo sistema familiar é dividido em subsistemas, sendo que um dos subsistemas que aparecem nas entrevistas é o conjugal que é composto por duas pessoas que se unem para formar uma família. Já o outro subsistema é o parental que é caracterizado pela chegada dos filhos (NICHOLS E SCHWARTZ, 2007). A partir disto, iremos mencionar abaixo as situações que ocorrem no contexto de cada sistema familiar.

Inicia-se com a fala de José que relata se afastar do convívio com seus filhos e esposa para dedicar-se ao trabalho, mesmo nos momentos em que se encontra fora da empresa.

[...] como eu sou casado eu converso com minha esposa, e ela percebe logo isso, me pergunta o que tá acontecendo na empresa, aí a gente conversa, eu fico pensando, vou no computador, aí procuro conhecimento para resolver o novo desafio, me separo um pouco da família, me concentro uma semana, duas, até conseguir cumprir, e depois um alívio enorme, satisfação (José).

O sujeito no decorrer de sua vida, está sempre enfrentando diferentes situações, além dos desafios pessoais, ele também precisa enfrentar os desafios do trabalho, e conciliá-los em determinado momento passa a ser uma missão um tanto difícil.

Normalmente os conflitos familiares ocorrem quando as estruturas familiares não conseguem se ajustar de forma adequada aos desafios do dia a dia. Situações de estresse, pressão no ambiente de trabalho, a falta de diálogo e de “tempo” entre seus membros, proporcionam ainda mais estes conflitos (NICHOLS E SCHWARTZ, 2007).

[...] ele sempre foi mais de escutar e não de opinar, para ele tanto fazia, se eu tava falando ou não, mas aconteceu em alguns momentos onde eu estava muito estressada, que eu vinha para casa todo dia estressada mesmo, desabafando, às vezes chorava em casa, por que não tava feliz, não tava feliz aqui, isto aconteceu bastante, e alguns momentos ele me disse, eu não quero mais ouvir (Giovana).

Tudo isso foi difícil no começo, pois além de outra função, eu tinha que lidar com a minha nova casa, esposa, porque ela também tinha os medos dela, e eu também, e tinha momentos que um não podia olhar para a cara do outro (Pedro).

Ao pensar as diferentes relações familiares, nota-se que todos os cônjuges trabalham em outros lugares, diferentes daqueles em que trabalham os entrevistados. Algo que chama atenção durante os relatos é o fato de que quando o cônjuge atua também como líder é possível haver uma cumplicidade maior nas relações de pressão e sobrecarga de trabalho.

Ela também tem um cargo de liderança, assim a gente também consegui conversar bastante, então quando um tá um pouco indiferente, o outro já sabe que aconteceu algo diferente na empresa, um conversa com o outro, sem problema nenhum, mas a gente procura não magoar o outro, sem levar o rancor da empresa para casa, quando um tá frustrado, a gente procura nem conversar (José).

Porém quando as funções entre os casais são distintas nota-se uma maior dificuldade de compreensão em relação as atividades desempenhadas, bem como das situações em que exigem um maior envolvimento do líder-trabalhador. A falta de companheirismo e apoio do cônjuge em momentos de dificuldade, afeta a satisfação pessoal do trabalhador.

Segundo Zanelli (2010) o sentimento de bem estar só será possível quando todas as relações humanas estiverem sustentadas de respeito, companheirismo e compromisso com a

qualidade de vida do outro. O processo de imaturidade presente nas relações conjugais, desenvolve um convívio baseado em conflitos, que fará com que o cônjuge abandone qualquer tentativa de mudança, optando pelo silêncio e isolamento, e não mais ao compartilhamento das suas aflições, estes fatores refletem negativamente nas relações familiar, como podemos identificar nas falas abaixo.

Já teve algumas discussões, de ficar sem se falar por um tempo, mas nem sempre são os meus problemas, ele também tem os dele também, dificulta um pouco o fato de nos termos profissões distintas, o pensamento não fecha muito. Mas já aconteceu de irmos dormir sem se falar, mas eu mais me enfezei com ele, do que ele comigo, mas ele não gosta nenhum pouco, a função dele é outra, e aí a gente discorda bastante (Maria).

[...], eu sempre me preocupo em casa o que tenho que fazer no outro dia ou se alguma situação incomoda na empresa, a gente acaba levando para casa e desabafando (Giovana).

[...] muitas coisas, não falo, uma por que ela não conhece, não vai entender muito bem, normalmente a minha parte para ela é só de queixa, há não consegui carregar aquele caminhão, o motorista que reclama, o comercial que não fez certo, vamos dizer a parte ruim da coisa, e dela é só novidades, é a parte boa (João).

Durante os relatos fica claro que todos os trabalhadores dialogam com suas famílias sobre assuntos relacionados ao trabalho. Como já dito anteriormente, as dificuldades em compartilhar os diferentes momentos no ambiente de trabalho, o despreparo em exercer a função, faz com que os trabalhadores levem suas queixas e sentimentos de desprazer para suas casas, gerando conflitos familiares na maioria das vezes.

Sim, já teve discussões, onde depois a gente percebia que era por algo que aconteceu na empresa, o estresse que veio de lá, e gerava discussões, ficava sem se falar, onde o outro perguntava o que tu tem, a tó estressado, pois é porque não me falou antes, coisas assim (José).

[...] quando tem algo relevante, mas no mais ele que me passa o relatório do dia dele, pois como ele não entende muito do meu trabalho, eu acho que por isso que eu me irrito, e a minha cabeça fica trabalhando, às vezes ele fala comigo e eu não escuto o que ele fala, e ele pergunta e eu não falo, esses dias a gente brigou feio, pois ele me questionou se eu estava fazendo de conta ou o que, as vezes me questiono pois isto aconteceu varias vezes já, eu tô bem desatenta em casa (Maria).

Osório (2013), nos faz pensar que os conflitos fazem parte da vida de cada sujeito, eles estão presentes, cabe a cada sujeito mediar e negociar, na tentativa de diminuir ou prevenir os conflitos entre as relações familiares e de trabalho.

Mediante os relatos, é evidente o quanto os trabalhadores vivenciam interferências do trabalho no contexto familiar. A pressão do dia-a-dia, as demandas e o excesso de trabalho,

alteram o bem-estar individual e das relações familiares, deste modo torna-se difícil para o trabalhador conciliar todos os papéis.

4.7 Importância da Escuta e acolhimento

Ao realizar as entrevistas pôde-se notar a necessidade da escuta apresentada pelos trabalhadores participantes desta pesquisa, por isso se justifica o desenvolvimento desta categoria. A cada início de entrevista, o fato de ser gravada fazia com que os candidatos ficassem mais cautelosos ao responder as perguntas. Mediante a isto se observou que era preciso proporcionar a eles um momento de escuta, e isto fez a diferença, fazendo com que eles refletissem sobre o seu cotidiano de trabalho e percebessem na sua própria fala que nem tudo está tão bem, que de alguma maneira estão sendo afetados sim pelas situações de trabalho, gerando sofrimento para si e para sua família. Na fala abaixo, Maria relata exatamente sua preocupação excessiva com o trabalho.

Esta madrugada eu acordei trabalhando, às vezes eu tinha que ter um caderninho do lado, para anotar, por que no outro dia de manhã eu já venho a mil assim, eu me lembrei que temos que fazer isso, isso, e isso, eu não consigo me desligar é muito difícil, é bem difícil (Maria).

Para que ocorra uma escuta é necessário criar um ambiente de confiança, de acolhimento, cabe ao psicólogo valorizar todas as interpretações do sujeito, a leitura dos gestos e das expressões é fundamental. A escuta clínica observa os sintomas, é importante proporcionar um espaço que o trabalhador possa construir novas formas de experiência e o encontro com o novo (ARAÚJO, 2013).

Também se tornou relevante o fato de desligar o gravador ao final das entrevistas. Neste momento, mesmo encerrando formalmente a entrevista os trabalhadores permaneciam falando, isto também possibilitou identificar o desejo de ser ouvido e acolhido. Alguns relatavam que seria muito bom ter profissionais da psicologia dentro das organizações, pois assim possibilitaria o acolhimento em momentos difíceis, sendo que alguns já procuraram ajuda deste profissional fora da empresa, conforme nos relata abaixo a Giovana.

Em alguns momentos ele (marido) me disse, eu não quero mais ouvir sobre isto por que eu não sei como te ajudar, eu não sei o que fazer, é tu que tem que tomar as tuas decisões, mas não que ele não me apoiasse, mas isto também o incomodava, eu falava todo dia sobre o mesmo assunto, tanto é que por conta própria busquei ajuda com uma psicóloga, que me ajudou bastante (Giovana).

Percebeu-se que através deste espaço, os trabalhadores que participaram das entrevistas puderam entrar em contato com as diversas vivências propostas pelo ambiente de trabalho, a possibilidade de falar sobre o que sentiam, permitiu ao trabalhador um momento de reflexão (PEREZ, 2012).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal compreender o modo com que o prazer e o sofrimento no trabalho se reflete nas relações familiares dos trabalhadores do ramo industrial. A partir desse objetivo principal surgiram objetivos específicos que também nortearam esta pesquisa. Fez se necessário, problematizar as transformações decorrentes no mundo do trabalho, conhecer as diversas relações de trabalho que ocorrem em uma indústria, e de certo modo compreender como ocorre a produção de prazer e sofrimento nas relações de trabalho, bem como sua interferência no contexto familiar.

Com a finalidade de facilitar a compreensão dos resultados, os elementos identificados durante as entrevistas foram divididos em categorias. É importante ressaltar que este método é normalmente utilizado pelas pesquisas qualitativas, que nos possibilitou compreender de forma mais significativa as vivências dos trabalhadores.

Deste modo, este estudo se propôs a discutir as vicissitudes do trabalho no contexto industrial com foco nos cargos de lideranças. A partir da análise e discussão dos resultados foi possível identificar diferentes elementos que se relacionam ao trabalhador-líder. Inicialmente relatam que a profissão é prazerosa, sentem-se satisfeitos, “agradecidos” pelas oportunidades que tiveram em crescimento de cargos dentro das empresas, porém a maneira que as empresas implantam e controlam seus sistemas de gestão favorecem o sofrimento deste trabalhador.

Em muitos casos a falta de investimento e treinamento por parte das empresas proporciona o despreparo dos líderes em desenvolver suas atividades, muitos não sabem qual é o seu papel dentro da organização, situações de insegurança e medo aparecem constantemente nas falas dos entrevistados.

Este sentimento de insegurança e medo afetam diretamente as relações de trabalho, entre líder e equipe. A necessidade das empresas se manterem ativas nos negócios proporciona ainda mais os momentos de tensão, pressão e isolamento dos trabalhadores afetando diretamente a cooperação, causando momentos de desconforto e competição dentro da organização. Outro fator relevante trazido pelos entrevistados é a falta de reconhecimento, ser reconhecido pelo seu empenho. Esse sentimento de não ser reconhecido, aflora o sentimento de desprazer.

A partir do momento em que o ato de trabalhar deixar de ser prazeroso, o trabalhador se desmotiva e nada mais o interessa. O simples e-mail que deveria ter sido enviado e que não foi, o documento que ainda não foi assinado, o projeto que nunca termina, o caminhão que não pode ser carregado na hora, o expediente que deveria terminar no horário e o trabalhador

ainda esta lá... e o telefone que não pára de tocar com as diferentes cobranças, que nem sempre se tem respostas pois desconhece a maioria delas. Este acúmulo de situações conflituosas no ambiente de trabalho possibilita ao trabalhador sofrer, de modo a não sentir prazer ao realizar o seu trabalho.

Deste modo, o prazer se transforma em sofrimento, relatos de medo, insatisfação, frustração, angústia, insônia, tristeza, falta de apetite, desânimo, desvalorização, tensão e raiva, aparecem nas falas dos entrevistados durante a pesquisa.

Sentimentos de medo e a necessidade de manter-se empregado aparecem atrelados ao cumprimento das metas impostas pelas organizações que capturam e aprisionam a subjetividade do trabalhador, impossibilitando-o de pensar e elaborar seus próprios saberes, reforçando a ideia de que o ato de trabalhar está além dos limites físicos e emocionais do trabalhador.

É perceptível durante as entrevistas que estes sintomas estão atrelados a um possível adoecimento, devido a pressão e os fatores estressantes provocados pelo trabalho. De modo a evitar o adoecimento psíquico grande parte dos trabalhadores-líderes adaptam-se a estas situações que geram estes sentimentos, o amadurecimento na função, sendo que as trocas de experiências auxiliam na criação de estratégias. Entretanto, isto ainda é preocupante, pois além de se adaptarem a estas situações, ocultam os sentimentos que os fazem sofrer, assim podendo permanecer trabalhando, em alguns casos, mesmo adoecidos e/ou sintomáticos. Sentimentos de impotência, negação, desesperança e conformismo aparecem de maneira velada na fala dos trabalhadores. Estas estratégias defensivas que o trabalhador desenvolve e acredita que agem com eficácia, agrava ainda mais o sofrimento e o adoecimento psíquico do trabalhador.

Segundo relatos dos trabalhadores, é frequente o compartilhamento com suas famílias das situações diversas que ocorrem no ambiente de trabalho. Normalmente estas situações estão relacionadas às pressões do dia-a-dia, ao excesso de cobrança, a falta de reconhecimento e as dificuldades em cultivar as relações de trabalho de maneira harmoniosa. Muitos trabalhadores assumem “levar trabalho para casa”, principalmente quando se sentem “desafiados” por algo diferente, sentem a necessidade de isolar-se do grupo familiar. Porém em alguns relatos se percebeu que há momentos de cumplicidade e companheirismo por parte da família, principalmente daqueles que também exercer alguma função semelhante, diferente das relações onde o casal tem funções distintas, neste caso a falta de diálogo e a compreensão geram muitos conflitos entre o casal.

Ao concretizar esta pesquisa ela nos evidencia o quanto que o sofrimento provocado pelo ambiente de trabalho interfere de forma negativa nas relações familiares. A partir disto faz se necessário um maior fortalecimento das relações do trabalhador com seus familiares, valorizando cada momento de vivência com o outro, na busca de concretizar um ambiente repleto de companheirismo e afeto, de modo a conseguir conciliar todos os papéis.

Deste modo, esta pesquisa nos revela diversos fatores que precisam ser discutidos e analisados pelo segmento industrial, como um todo. Primeiramente, é importante que as indústrias compreendam a existência destes fatores que estão influenciando no adoecimento dos trabalhadores. A falta de reconhecimento, as dificuldades em estabelecerem relações saudáveis entre os trabalhadores, o excesso de pressões e a falta de investimento e treinamento são alguns dos fatores de sofrimento citados pelos trabalhadores-líderes durante as entrevistas.

Outro fator bastante relevante, que acendeu durante as entrevistas foi a necessidade de acolhimento e escuta que os trabalhadores estão sentindo. Muitos dos entrevistados aproveitaram este momento para citar suas insatisfações e desejos relacionados as organizações, utilizando-se do espaço das entrevistas para desabafar seu sofrimento, em busca de apoio e conforto. Este espaço também proporcionou um momento de reflexão para os trabalhadores.

Deste modo, cabe às indústrias buscarem alternativas que possibilitam prevenir o sofrimento no trabalho proporciona ao trabalhador sentimentos de satisfação/prazer ao realizar o que lhe é proposto. Assim, o único sentimento que o ambiente de trabalho refletirá no contexto familiar deste trabalhador é de realização e prazer/felicidade.

Ao finalizar esta pesquisa, espero que o trabalhador seja valorizado e reconhecido, não só no pelo local onde trabalha, mas também pela sociedade, mas, não só como trabalhador, mas como sujeito composto por emoções e sentimentos.

REFERÊNCIAS

ACKERMAN, Nathan W. *Diagnóstico e tratamento das relações familiares*. Tradução Maria Cristina R. Goulart. Porto Alegre: Artes Médicas, 1986.

ALBORNOZ, Susana. *O que é trabalho*. 2 ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ALTOÉ, Adailton. *Políticas institucionais e seus desdobramentos sobre o trabalho docente: absenteísmo e presenteísmo*. 2010. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Educação) Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_AltoeA_1.pdf. Acesso em 30 maio 2015

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARAÚJO, Luciane Kozies Reis. Escuta (Clínica). In VIEIRA, Fernando de O., MENDES, Ana Magnólia, MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Juruá: Curitiba, 2013.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1979.

BARDIN, Nelma, MUNHOZ, Elzira M. B. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. 2011. *X Congresso Nacional de Educação- Educere*. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba: 2011. Disponível em http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf. Acesso em 15 nov. 2014.

BAUMGARTEN, Maíra. Reestruturação Produtiva e Industrial. In CATTANI, Antonio David (org). *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. 4 ed. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2002.

BERNARDO, Marcia Hespagnol. *Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores*. 2006. Tese (Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo). Disponível em: <https://www.google.com.br/#q=discurso+flex%C3%ADvel+trabalho+duro>. Acesso em 22 nov. 2014.

BORGES, Livia de Oliveira. Et al. O mundo do trabalho. In ZANELLI, José Carlos. Et al (orgs). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BRONDANI, Vera Porto. Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho. 2010 (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) Porto Alegre. Disponível em <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/29873/000779376.pdf?sequence=1>. Acesso em 03 junho 2015.

CARTER, Betty; MCGOLDRICK, Mônica. *As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar*. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

CATTANI, Antonio David. Taylorismo. In _____. *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. 4 ed. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2002.

CODO, Wanderley, et al. *Indivíduo, Trabalho e Sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

DEJOURS, Christophe, Et al. *Psicodinâmica do Trabalho*. Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1993.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1987.

_____. *O fator humano*. Tradução Maria Inere Stocco Betiol, Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DE RÉ, César Augusto, DE RÉ, Maria Alice. Processos do Sistema de Gestão de Pessoas. In BITTENCOURT, Claudia e Colaboradores. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2 ed. Porto Alegre: Bookmann, 2010.

FARIA, José Henrique de. Sequestro da Subjetividade. In VIEIRA, Fernando de O., MENDES, Ana Magnólia, MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Juruá: Curitiba, 2013.

FONSECA, João J. Saraiva da. *Metodologia da Pesquisa Científica*. Universidade Estadual do Ceará- UECE. Ceará: 2002. Disponível em http://books.google.com.br/books/about/Apostila_de_metodologia_da_pesquisa_cien.html?hl=pt-BR&id=oB5x2SChpSEC. Acesso em 15 nov. 2014.

GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Tradução de Ivo Storniolo. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

GERNET, Isabelle. Psicodinâmica do Reconhecimento. In MENDES, Ana Magnólia, et al (org). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2010.

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

GODOY, Arlida Schmidt. *Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades*. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n.2, p. 57-63. Mar/Abr. 1995.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Tradução de Franck Soudant. 2 ed. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo, 2008.

LARANGEIRA, Sonia M. G. Fordismo e Pós-Fordismo. In CATTANI, Antonio David (org). *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. 4 ed. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2002.

LIEDKE, Elida Rubini. Trabalho. In CATTANI, Antonio David (org). *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. 4 ed. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2002.

LIMA, Suzana C. da Cruz. Reconhecimento no trabalho. In VIEIRA, Fernando de O., MENDES, Ana Magnólia, MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Juruá: Curitiba, 2013

MENDES, Ana Magnólia. Prazer, reconhecimento e transformações do sofrimento no trabalho. In MENDES, Ana Magnólia (Org.) *Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão*. Curitiba: Juruá, 2008.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem Trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, 1995. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf>. Acesso em 09 set 2014.

MENDES, Ana Magnólia. MULLER, Thiele da Costa. Prazer no Trabalho. In VIEIRA, Fernando de O., MENDES, Ana Magnólia, MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Juruá: Curitiba, 2013.

MERHY, Emerson Elias. FRANCO, Túlio Batista. Trabalho em Saúde. In *Dicionário da Educação Profissional em Saúde*. Org. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Rio de Janeiro: EPSJV, 2006. Disponível em http://www.epsjv.fiocruz.br/upload/d/Trabalho_em_Saude_ts.pdf. Acesso em 10 set 2014.

MERLO, Álvaro R. C.. Psicodinâmica do Trabalho. In JACQUES, Maria da Graça. CODO, Vanderlei. (org.). *Saúde Mental & Trabalho: Leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. Disponível em <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/psicodinamica-merlo.pdf>. Acesso em 27 set. 2014.

MINAYO, MARIA C. S. *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. 10 ed. São Paulo: Hucitec. 2007.

MORAES, Rosângela Dutra de. Sofrimento no trabalho com automação: estudo no Polo Industrial de Manaus. In MENDES, Ana Magnólia, et al (org). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2010.

_____. Sofrimento Criativo e Patogênico. In VIEIRA, Fernando de O., MENDES, Ana Magnólia, MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Juruá: Curitiba, 2013.

_____. Estratégias Defensivas. In VIEIRA, Fernando de O., MENDES, Ana Magnólia, MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Juruá: Curitiba, 2013.

NICHOLS, M. P.; SCHWARTZ, R. C. *Terapia familiar: conceitos e métodos*. 7. ed Porto Alegre: Artmed, 2007.

OLIVEIRA, Paulo Antonio Barros. Trabalho prescrito e trabalho real. In CATTANI, Antonio David (org). *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. 4 ed. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2002.

OSÓRIO, Luiz Carlos. *Casais e famílias: uma visão contemporânea*. Porto Alegre: Artmed, 2002.

_____. Como trabalhar com Sistemas Humanos: grupos, casais e famílias, empresas. Porto Alegre: Artmed, 2013.

PEREZ, Karine Vanessa. *Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali: Clínica da Psicodinâmica do Trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado*. (Dissertação) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/70043/000876176.pdf?sequence=1>. Acesso em 02 junho 2015.

REHFELDT, Klaus H. G. Competência Social no trabalho do futuro e no futuro do trabalhador: o caminho natural para a liderança. Blumenau: Edifurb, 2003.

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

SANTOS, Rosângela Verônica dos. *A "Fadiga Psíquica" na Indústria*. Florianópolis: Aurora, 2001.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

SWEEZY, Paul et. al. A transição do feudalismo para o capitalismo. ed. *Paz e Terra*. 5ª ed. 1977. Disponível em: [opyfight.me/Acervo/livros/Maurice Dobby & Outros. A Transição do Feudalismo para o Capitalismo.pdf](http://opyfight.me/Acervo/livros/Maurice%20Dobby%20&%20Outros.%20A%20Transi%C3%A7%C3%A3o%20do%20Feudalismo%20para%20o%20Capitalismo.pdf). Acesso em: 18. nov.14.

TITTONI, Jaqueline. *Subjetividade e trabalho*. Porto Alegre: Ortiz, 1994.

TRIVINÕS, Augusto N. Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987. Disponível em: http://minhateca.com.br/atilamunizpa/Documentos/TRIVI*c3*91OS.+Introdu*c3*a7*c3*a3o+*c3*a0+pesquisa+em+Ci*c3*aancias+ Sociais,2855028.pdf. Acesso em: 22 nov 2014.

TOLFO, Suzana da Rosa. Diferentes Abordagens no estudo da liderança. In BITTENCOURT, Claudia e colaboradores. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2 ed. Porto Alegre: Bookmann, 2010.

ZANELLI, José Carlos. *Estresse nas organizações de Trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ANEXO I - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

ROTEIRO DE ENTREVISTA
UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE PSICOLOGIA

Pesquisa: A dinâmica do prazer e sofrimento no trabalho e seus reflexos no contexto familiar.

Roteiro para entrevistas

Nome:

Idade: _____

Escolaridade: _____

Tempo em que trabalha na empresa: _____

Função desempenhada: _____

Estado civil: _____ Possui filhos: _____

Perguntas:

- Como é o trabalho que você executa? Você poderia descrevê-lo?
- Como é o ambiente de trabalho? Como você se sente neste local?
- Você percebe alguma alteração no seu corpo e no seu comportamento nos dias em que necessita apresentar os resultados finais (diários, semanais, mensais)?
- Você consegue deixar os problemas no trabalho sem levá-los para casa?
- Quando você está em casa, em momentos de lazer, você costuma falar sobre assuntos relacionados ao trabalho? Quais assuntos? Qual a frequência?
- Você e sua família já tiveram ou passaram momentos de crise devido a situações relacionadas ao trabalho? Que situações foram essas?

ANEXO II- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL

CURSO DE PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisa

**A DINÂMICA DO PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO E SEUS
REFLEXOS NO CONTEXTO FAMILIAR.**

Esta pesquisa esta sendo realizada como parte do trabalho de conclusão de curso para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul. Tem por objetivo compreender o modo com que o sofrimento no trabalho impacta nas relações familiares.

Para a realização desta pesquisa será utilizado como procedimento, entrevistas individuais, que serão gravadas e transcritas para obter uma leitura e escuta fidedigna dos conteúdos abordados. Todas as entrevistas individuais 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, sem nenhum prejuízo ao entrevistado/a

Como pesquisadora, reitero meu compromisso ético com os sujeitos da pesquisa e coloco-me a disposição para quaisquer esclarecimentos: e-mail josi.raquel@yahoo.com.br, telefone (51) 9765-9199. Também deixo a disposição os contatos do Comitê de Ética da Unisc: telefone: (51) 3717-7680 e e-mail: cep@unisc.br.

Josiele Raquel Barcelos Rosa

Pesquisadora

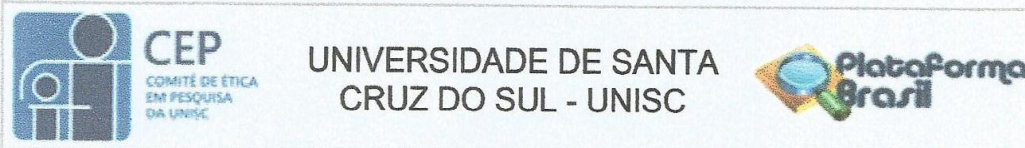
De acordo,

Nome Sujeito de Pesquisa

Assinatura

V. Aires, _____ de _____ de 2015.

Este documento consta em duas vias: uma destinada á pesquisadora e outra ao sujeito da pesquisa.

ANEXO III- PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: O SOFRIMENTO NO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES

Pesquisador: Karine Vanessa Perez

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 39322814.3.0000.5343

Instituição Proponente: Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 975.566

Data da Relatoria: 03/03/2015

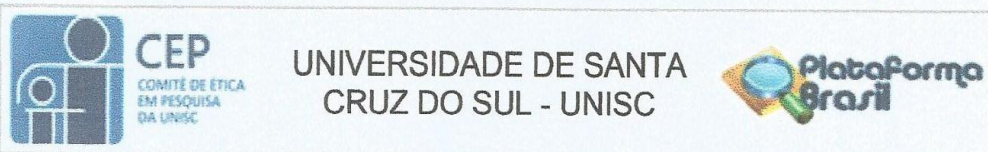
Apresentação do Projeto:

A presente pesquisa tem por objetivo compreender a forma como o sofrimento psíquico no trabalho impacta nas relações familiares. Este estudo será realizado no âmbito industrial. Ao estudar a indústria torna-se necessário problematizar as transformações decorrentes no mundo do trabalho. Também se fez necessário compreender a dinâmica das configurações familiares, na busca de compreender de que maneira a produção de sofrimento nas relações de trabalho refletem na produção de saúde e/ou adoecimento no ambiente familiar. Será utilizada nesta pesquisa a abordagem qualitativa, em que serão realizadas entrevistas semi-estruturadas com oito trabalhadores do ramo industrial que exercem alguma função de liderança nas indústrias da cidade de Venâncio Aires-RS. A presente pesquisa tem o objetivo de fazer um levantamento e análise a respeito desta temática, e propor ações que visem à melhoria da saúde e bem estar do trabalhador da indústria.

Objetivo da Pesquisa:

Compreender o modo com que o sofrimento no trabalho impacta nas relações familiares. Problematicar as transformações do trabalho no mundo contemporâneo. Compreender as configurações familiares na atualidade. Entender a produção de sofrimento nas relações de trabalho. Analisar o modo como o ambiente de trabalho interfere na produção de saúde/adoecimento.

Endereço: Av. Independência, nº 2293 -Bloco 6, sala 603
Bairro: Universitario **CEP:** 96.815-900
UF: RS **Município:** SANTA CRUZ DO SUL
Telefone: (51)3717-7680 **E-mail:** cep@unisc.br



Continuação do Parecer: 975.566

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não há riscos para os participantes da pesquisa. Este estudo terá a finalidade de investigar de que modo o sofrimento no trabalho impacta nas relações familiares destes trabalhadores, por meio da problematização das transformações do mundo no trabalho e as novas configurações familiares, com o intuito de entender e analisar a maneira que o ambiente de trabalho interfere na produção de saúde/adoecimento. O estudo desta temática faz-se relevante devido à falta de pesquisas científicas articuladas ao trabalho/família. Deste modo propõe-se com esta pesquisa investigar e apresentar às empresas do ramo industrial e também aos trabalhadores, alternativas para prevenir e reduzir os conflitos nas relações de trabalho e que afetam a família, evitando o sofrimento e gerando uma maior satisfação profissional e pessoal aos trabalhadores, proporcionando a indústria reter este sujeito como trabalhador.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

De acordo com a resolução 466/12.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

De acordo com a resolução 466/12.

Recomendações:

Atualizar também o TCLE anexo ao projeto com a explicação dos possíveis riscos e benefícios da participação na pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Aprovado com recomendações.

Endereço: Av. Independência, nº 2293 -Bloco 6, sala 603
Bairro: Universitario **CEP:** 96.815-900
UF: RS **Município:** SANTA CRUZ DO SUL
Telefone: (51)3717-7680 **E-mail:** cep@unisc.br



CEP
COMITÊ DE ÉTICA
EM PESQUISA
DA UNISC

UNIVERSIDADE DE SANTA
CRUZ DO SUL - UNISC



Continuação do Parecer: 975.566

SANTA CRUZ DO SUL, 06 de Março de 2015

Assinado por:
Ingo Paulo Kessler
(Coordenador)

Endereço: Av. Independência, nº 2293 -Bloco 6, sala 603
Bairro: Universitário **CEP:** 96.815-900
UF: RS **Município:** SANTA CRUZ DO SUL
Telefone: (51)3717-7680 **E-mail:** cep@unisc.br