

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA

**Sobre limões e limonadas: ensaio sobre uma tentativa de suicídio a partir
da Psicodinâmica do Trabalho.**

MATHEUS SILVA DOURADO

CAMPINA GRANDE – PB

2017

MATHEUS SILVA DOURADO

**Sobre limões e limonadas: ensaio sobre uma tentativa de suicídio a partir
da Psicodinâmica do Trabalho.**

**Trabalho apresentado ao curso de Psicologia da
Universidade Federal de Campina Grande, em
cumprimento às exigências para obtenção do título
de Bacharel, sob orientação do Professor Dr.
Edmundo de Oliveira Gaudêncio.**

CAMPINA GRANDE – PB

2017

D739s

Dourado, Matheus Silva.

Sobre limões e limonadas: ensaio sobre uma tentativa de suicídio a partir da Psicodinâmica do Trabalho/ Matheus Silva Dourado. – Campina Grande, PB: O autor, 2017.

29 f. 21 x 27,9 cm.

Orientador: Edmundo de Oliveira Gaudêncio, Dr.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal de Campina Grande, 2017.

Inclui bibliografia.

1. Psicodinâmica do Trabalho. 2.Psicanálise. 3.Suicídio. 4.Terceirização. 5.Flexibilização. I. Gaudêncio, Edmundo de Oliveira (Orientador). II. Título.

BSTBS/CCBS/UFCG

CDU 159.964.2:316.6+616.89 (813.3)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CAMPINA GRANDE

CURSO DE PSICOLOGIA
ATA DA DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (2017.1)

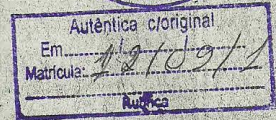
As 14:30 horas do dia 17 de agosto de 2017, reuniu-se no(a) A-341 (CCBS) do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, da Universidade Federal de Campina Grande, a Comissão Julgadora do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Siglas Lúmens e Símulas: ensaio sobre uma temática de religião a partir da psicologia da religião da(o) aluna(o) Arturina Silva Juvarejo, composta pelos professores Edmundo de O. Gonçalves (Orientador), Marjorie Gusmano X. Lima e Edmundo A. de Nascimento, para a sessão de defesa pública do citado trabalho, requisito para a obtenção do Grau de Graduação do curso de Psicologia. Abrindo a sessão o(a) orientador(a), após dar a conhecer aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho de Conclusão de Curso, passou a palavra ao discente para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos membros da Comissão Julgadora e respectiva defesa do graduado. Nesta ocasião (foram/não foram) solicitadas correções no texto escrito. Logo após, a Comissão se reuniu, sem a presença do aluno e do público, para julgamento e expedição do resultado final. A(o) aluna(o) foi considerada(o) Aprovado, por unanimidade, pelos membros da Comissão Julgadora, tendo sido atribuído a nota 10,0 ao seu TCC. O resultado foi então comunicado publicamente a(o) aluna(o) pela(o) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a(o) Presidente da Comissão Julgadora deu por encerrado o julgamento que tem por conteúdo o teor desta Ata que, após lida e em conformidade com as exigências da defesa, será assinada por todos os membros da Comissão para fins de produção de seus efeitos legais.

Campina Grande, 17 de agosto de 2017.

Orientador(a)

Examinador(a)

Examinador(a)



Reinaldo Torrealva Viana de Melo
Assistente em Administração
Coordenação de Psicologia CCBS/UFPA
SIAPE 1775345

RESUMO

Este ensaio busca descrever a dinâmica intersubjetiva de um sujeito que se mata, ou tenta se matar, em situação que o trabalho está em causa, elucidando os processos psicológicos em questão no adoecimento mental e na descompensação que o direciona à passagem ao ato, como também o papel do contexto social neste processo. Para tanto recorre-se à Psicodinâmica do Trabalho e a Psicanálise na análise de caso de trabalhador bancário que tenta suicídio, situando o evento em dado momento sócio-histórico. É concluído que as mudanças vivenciadas no trabalho denominadas de flexibilização tendem a abalar os mecanismos que previnem a saúde mental do trabalhador, alicerçados na identidade, e que o suicídio acontece quando são esgotadas as defesas coletivas e individuais contra o sofrimento. São apresentadas ao final, alterações que ocorreram atualmente na legislação trabalhista que podem agravar e generalizar as condições para o adoecimento do trabalhador.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho, Psicanálise, suicídio, terceirização, flexibilização.

ABSTRACT

This essay attempts to describe the intersubjective dynamics of a subject who kills himself or tries to kill himself in a situation where the work is concerned, elucidating the psychological processes in question in the mental illness and the decompensation that leads him to the passage to the act, the role of the social context in this process. For this, we used the Psychodynamics of work and Psychoanalysis in the case analysis of a bank worker who attempts suicide, situating the event in a socio-historical moment. It is concluded that the changes experienced in work called flexibilization tend to shake them echanisms that prevent the mental health of the worker, based on identity, and that suicide happens when collective and individual defenses against suffering are exhausted. Finally, changes that have occurred in labor legislation are presented, which may aggravate and generalize the conditions for the worker's illness.

Keywords: Psychodynamics of work, Psychoanalysis, suicide, outsourcing, flexibilization.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. DESCRIÇÃO DO SURGIMENTO E CARACTERÍSTICAS DAS NOVAS FORMAS DE PRODUÇÃO E GESTÃO	7
3. ANÁLISE DE UM CASO ILUSTRATIVO	9
3.1 História de Caio	13
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
5. REFERÊNCIAS.....	28

Introdução

A partir da década de 1970 foi iniciado um processo de mudanças no mundo do trabalho, e que se intensificaram com as melhorias na tecnologia da informação, que afetaram os modos de produção e as relações dos trabalhadores com a organização do trabalho e continuam afetando na contemporaneidade. Com relação a isso e seus possíveis impactos na saúde do trabalhador, levantamos algumas questões: Tais mudanças podem ser causas de sofrimento psíquico ou de sua intensificação? Um caso de suicídio ou tentativa suicídio de um trabalhador pode ser suficiente para se afirmar que todos os trabalhadores, por conta do trabalho, também sofrem? Se todos sofrem, porque não é a maioria que se mata, mas raramente alguns?

A partir dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours), isso o que objetivamos investigar neste texto que consiste em uma análise de caso de tentativa de suicídio por parte de um trabalhador bancário. Para tanto, utilizaremos conceitos que são caros àquele autor, tais como *carga psíquica do trabalho*, *conteúdo significativo do trabalho* e *estratégia coletiva de defesa*. Mostrou-se também importante recorrer à Psicanálise para compreender de que forma o sofrimento se direciona para a autodestruição e o lugar da identidade no processo de adoecimento – o que não implica em mudança de paradigma analítico, considerando a vinculação daquele autor com a Psicanálise.

Sobre a forma de trabalho investigada por Dejours, temos que, em linhas gerais, após a crise econômica que ocorre em 1970, devido à superprodução gerada pelo padrão de acumulação fordista-keynesiano, foi iniciada uma reestruturação econômica e de ajustamento social e político que resultaram na forma de acumulação flexível (HARVEY, 2003 apud FREITAS, 2016). Ela é centrada no modelo de produção chamado toyotismo. De acordo com Oliveira (2005), esse modelo é caracterizado por ter sua produção vinculada à demanda, sem acúmulos, desenvolvimento de produtos diferenciados de acordo com a clientela e a terceirização do processo produtivo.

A globalização e a influência desse modelo de produção atingem o setor bancário brasileiro de modo marcante a partir da década de 1990. Políticas econômicas do governo federal estabilizaram a economia e combateram os índices inflacionários, principal base de lucro dos bancos (MAIA, 2003), ocasionando a quebra de vários deles. A partir daí o governo

incentiva a entrada de empresas estrangeiras no mercado nacional, a fusão e compras de empresas financeiras e o fechamento de várias agências. Isso tudo conforme orientação do Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (MAIA, 2003; CORAZZA, 2000).

Com a concorrência intensificada e a principal fonte de lucro anulada, os bancos intensificaram os processos de automação, racionalização e modificações dos serviços (ARAÚJO, CARTONI e JUSTO apud SANTOS, 2009), aumentaram o leque de produtos, exigindo maior polivalência do bancário, reduziram o quadro de funcionários e terceirizaram as atividades.

O enxugamento da produção provoca uma intensificação da tarefa que aumenta a carga psíquica do trabalho (DEJOURS, 2013 [1980]), sendo causa de sofrimento. Somada a isto, a precarização do trabalho ameaça o emprego, sendo uma segunda causa de sofrimento no trabalho. Contra tal sofrimento, os trabalhadores elaboram defesas psíquicas coletivas e individuais que tentam preservar sua saúde mental, apesar de que o lado negativo de tais defesas é que impossibilitam a mudança do cenário que causa sofrimento e servem como forma de exploração do trabalhador (DEJOURS, 1992).

Por outro lado, características das relações do trabalhador com a comunidade de trabalho estão ligadas à construção da identidade e, quando estas são empobrecidas, acabam representando sérios riscos à identidade e à saúde mental. Como afirma Dejours (2006, p. 34) a “identidade constitui a armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade”.

Nesse aspecto, a Psicanálise descreve como se dá a construção da identidade a partir dos mecanismos e instâncias inconscientes (FREUD, 1914; 1923), sendo possível, a partir desta teoria, traçar os processos intrapsíquicos na degradação da identidade e nas atitudes autodestrutivas praticadas por trabalhadores, aqui sendo analisada a tentativa de suicídio no contexto do trabalho.

Isso posto, este artigo consiste em trabalho realizado para obtenção de nota parcial na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II. O tema foi escolhido devido ao duplo interesse, por parte do autor, pela psicopatologia do trabalho e pela Psicologia Clínica, interesse suscitado pela experiência pessoal em Projeto de Extensão da Universidade Estadual da Paraíba o qual marcou uma aproximação deste autor com as teorias psicológicas sobre o

trabalho como objeto de pesquisa e atuação. Por outro lado, acreditamos que este artigo se mostra importante na soma de produção científica em Psicologia que aponta os efeitos deletérios da organização do trabalho para a saúde mental do trabalhador.

Diante disso, temos que objetivo geral deste ensaio é investigar o efeito patológico do trabalho sobre o trabalhador, sobretudo em um cenário nacional de profundas mudanças nas relações trabalhistas, notadamente no setor bancário. A partir desta contextualização, buscamos, mais especificamente, compreender suas consequências na relação do trabalhador com seus pares, com a empresa e consigo mesmo, procurando descrever o que é mobilizado na psique do trabalhador a ponto de mobilizar-lhe ideia suicida que, para alguns autores, como veremos, poderia ser determinada pelas vivências laborais, sendo grave forma de sofrimento mental no trabalho.

Cabe aqui alertar que, como ensaio-teórico, o presente texto não busca formar uma verdade totalizante sobre o objeto analisado, mas lançar uma compreensão sobre um fenômeno que se apresenta em relação ao objeto. Não segue o padrão rígido de produção científica tradicional, focado no método de coleta de dados, categorização e burocratização da forma a ser apresentada a pesquisa. Privilegia uma construção argumentativa, a partir de pressupostos, expondo conceitos que se articulam. Portanto, aviso-lhes de antemão que este trabalho não se utiliza de uma revisão sistemática da literatura, mas de embasamento teórico e utilização de conceitos que auxiliam na elaboração argumentativa e compreensão daquilo a ser analisado. No ensaio é o conteúdo que está posto em primazia, não a forma.

Descrição do surgimento e características das novas formas de produção e gestão

No século XX, o modelo de produção dominante consistia no fordismo-taylorismo. Centrado na produção industrial, esse modelo unia a engenharia de produção de Taylor, que racionalizava os tempos e os movimentos dos operários, com uma produção em série nas fábricas de linha de montagem da Ford (OLIVEIRA, 2005). Havia homogeneização e generalização da execução da tarefa, fracionada, repetitiva e simples. Isso demandava um contingente considerável de trabalhadores.

Após a crise econômica que ocorre em 1970, devido à superprodução gerada pelo padrão de acumulação fordista-keneynsiano, foi iniciada uma reestruturação econômica e de ajustamento social e político que resultou na forma de acumulação flexível (HARVEY, 2003 *apud* FREITAS, 2016). Ela é centrada no modelo de produção chamado toyotismo. De acordo com Oliveira (2005) este modelo é caracterizado por ter sua produção vinculada à demanda, sem acúmulos, desenvolvimento de produtos diferenciados de acordo com a clientela e a terceirização do processo produtivo.

Segundo Laranjeira (1997 *apud* SANTOS, 2009) os bancos brasileiros se organizavam internamente de forma polarizada - as atividades de produção eram organizadas de forma taylorizada, enquanto as atividades comerciais se restringiam à intermediação financeira. Isso porque a relação de produtos/serviços bancários era limitada, consistindo em pagamentos, empréstimos e investimentos. Não havia uma preocupação com esta limitação, já que a principal rentabilidade dos bancos derivava da inflação que corroía o valor real dos depósitos e o banco utilizava os recursos como fonte de receita operacional (MAIA, 2003). No entanto, o Plano Real implementado em 1994 propiciou uma estabilidade de preços que levou vários bancos a dificuldades (CORAZZA, 2000; MAIA, 2003)

Segundo Maia (2003), nos anos 90, a "receita inflacionaria" atingiu 4% do PIB, respondendo por cerca de 40% da intermediação financeira. Em 1994 reduziu-se pela metade e, nos anos seguintes, os valores possuíam magnitude desprezível.

A partir daí foi dado início a um processo de fusões dos bancos, onde partes de um determinado banco de grande porte em dificuldade eram compradas e fusionadas por e com um banco adquirente e outra parte destes bancos era extinta, ao passo que os bancos de pequeno e médio porte eram extintos. Isso se deu por intermediação do Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (Proer), instituído em 1995, pela Resolução nº 2208, do Conselho Monetário Nacional e Medida Provisória nº 1179, posteriormente convertida na lei 9710/98 (MAIA, 2003). Houve aí também o incentivo da participação financeira internacional, onde bancos estrangeiros puderam expandir sua rentabilidade no mercado brasileiro e aumentar a competitividade. Nesse processo, começa-se a apontar a implementação de uma nova estruturação do trabalho sobretudo bancário.

Com a redução da receita inflacionária, o "sistema bancário viu-se forçado a mudar sua forma de financiamento, substituindo as receitas inflacionárias por receitas de intermediação financeira, de serviços e de tarifas" (CORAZZA, 2000). Para fazer frente à

crise bancária, Araújo, Cartoni e Justo (2001 *apud* Santos, 2009) asseveram que os bancos implementaram estratégias como a intensificação dos processos de automação, racionalização e modificações dos serviços, por meio da flexibilização do trabalho e diversificação dos produtos. Isso se deve aos dois fatores expostos acima, a saber, a queda dos lucros e aumento da competitividade, levando os bancos a reduzirem os custos operacionais, enxugando o quadro de funcionários e mantendo taxas de juros reduzidas.

Netz (2005) analisa a influência das novas tecnologias de informação no setor bancário, atribuindo como fator potencializador da redução de postos de trabalho, pois substitui os processos burocráticos realizados por muitos funcionários no preenchimento de formulários, realizando registros e circulando papéis. Os bancários deixam de ser apêndices de um organismo burocrático, numa configuração de divisão de trabalho taylorizada, onde cada funcionário realiza apenas uma determinada função no processo e passam a ser exigidos em polivalência.

No entanto, a redução de tal categoria trabalhista se deve principalmente à terceirização, conforme afirma Coutinho:

“A redução no número de empregados formais dos bancos instalados no Brasil não pode ser vista apenas como resultado da automação. Essa é apenas uma face, infinitamente menos cruel do que a alternativa da subcontratação, pelas instituições financeiras, de pequenas empresas para a cessão de “trabalho especializado”. (COUTINHO, 2011 *apud* NETO, 2015)

David (2004, p.54) aponta que, neste cenário de automação e terceirização das atividades não-especializadas, surge um novo perfil do bancário: o vendedor polivalente: "Atualmente, o trabalhador deve ser um generalista, pronto a aprender e ser ‘aculturado’ pela empresa, além de apresentar comportamentos aceitáveis". Deve atingir metas de vendas de produtos cada vez mais intensificadas. A intensificação das metas, claro, visa manter em alta a competitividade e lucratividade da empresa.

Análise de um caso ilustrativo:

O caso a ser analisado será o de um jovem bancário que inicia suas atividades no Banco "Betha", como sua primeira atividade formal, de carteira assinada, no ano 2000 e que comete uma tentativa de suicídio no segundo semestre de 2008. Até o final de 2007, Caio

(nome fictício) jamais havia apresentado quaisquer sintomas emocionais, quadro que se altera após uma mudança de setor com diferenças agudas na atividade, organização do trabalho e modo de relacionamento social.

A história deste jovem bancário é de ascensão hierárquica e social, dada a sua intensa dedicação ao trabalho. Porém, em dado momento, ele passa a se ver em uma situação de isolamento social, de solidão laboral e, depois, geral, por assim dizer, isso acontecendo em dois tempos: primeiro, quando recebe uma promoção, sendo direcionado para um local de trabalho isolado fisicamente dos demais trabalhadores da sua agência, não possuindo mais ou não mais fazendo parte de uma equipe de trabalho, e também raramente mantendo contato com seus superiores hierárquicos; e, segundo, quando realiza processo seletivo interno para assumir função em outro setor do banco, no Setor Administrativo, onde as tarefas eram realizadas individualmente, havia um clima de competitividade acentuado e a exigência de dedicação ao trabalho era intensa.

Ele passa a manifestar problemas de saúde física e, após quatro meses, apresenta problemas de saúde mental, com insônia, ideias suicidas, tudo isso culminando em uma crise emocional que o afasta do trabalho por 15 dias. Próximo ao término de sua licença e retorno ao trabalho, o jovem tenta suicídio por envenenamento, sobrevivendo.

Tal caso foi extraído da Dissertação de Mestrado de Marcelo Augusto Finazzi Santos (2009), na qual o pesquisador analisou as relações entre trabalho e suicídio. Há que destacar-se: enquanto Finazzi, em “Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho”, analisou a dinâmica dos suicídios frustrados ou consumados praticados por bancários, estudaremos, neste ensaio, os mecanismos de desadaptação laboral que podem levar àqueles tipos de desfechos, tomando, como caso princeps, os sofrimentos de Caio, decorrentes de sua atividade trabalhista.

Para a análise do caso nos guiaremos pela teoria da Psicodinâmica do Trabalho, tal como proposta por Christophe Dejours, sendo ele o pioneiro e principal teórico desta vertente da Psicologia/Psicanálise do Trabalho. A respectiva teoria se coloca em uma posição privilegiada para a observação do fenômeno do encontro do homem com o trabalho e sua relação com o adoecimento ou sofrimento mental, pois, diferentemente de outras perspectivas que privilegiam a dimensão do trabalho como fator determinante sobre o comportamento e adoecimento do trabalhador, ou ao contrário, que tudo se passa a nível individual e que o homem adoce devido a falhas na sua estrutura de personalidade ou dificuldades adaptativas,

relegando o trabalho ao segundo plano, ela tem como objeto de estudo a relação homem-trabalho, desvelando as ações que um exerce sobre o outro.

Para o autor citado, o trabalho pode ser dividido em duas dimensões: as *condições de trabalho* (ambiente físico, químico e biológico, condições de higiene, segurança e características antropométricas do posto de trabalho) e a *organização do trabalho*, caracterizado pela divisão do trabalho, conteúdo da tarefa, sistema hierárquico, modalidades de comando, relações de poder etc., sendo a segunda dimensão aquela que mais frequentemente está envolvida no sofrimento mental do trabalhador (DEJOURS, 1992 p. 25).

De forma geral, a base para a preservação da saúde mental é o equilíbrio entre as necessidades e desejos do sujeito e a organização do trabalho. Quando o trabalhador tem liberdade para influenciar na organização do trabalho, adequando o ritmo da tarefa às suas condições físicas e mentais, imprimindo seu modo de fazer ao trabalho, ser reconhecido pelos colegas e supervisores e adquirir sentido ao trabalho, são-lhe permitidas vias de descarga psíquica e satisfação laboral. Por outro lado, quanto mais rígida a organização, dividindo a tarefa e o coletivo de trabalho ao ponto da finalidade e sentido se perderem para os envolvidos, maior a possibilidade de insatisfação e intensificação do sofrimento mental. É isso que afirma Dejours (1992, p.52), quando diz que “via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de muda-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta”.

Para o autor, o sofrimento é algo intrínseco ao trabalho, devido à incapacidade da “prescrição da tarefa” quanto a prever o imprevisível no trabalho a ser realizado, isso exigindo, do trabalhador, que ele descubra, a todo custo, no trabalho a ser realizado, seu próprio “modo de fazer”, isso tanto podendo produzir *sofrimento criador*, que mobiliza positivamente o sujeito, na realização de um trabalho investido de sentido, quanto *sofrimento patogênico*, sofrimento residual não compensado, quando foram explorados e exauridos todos os recursos adaptativos por parte do trabalhador (DEJOURS e ABDOUCHELI, 2013 [1990]).

O sentido do trabalho, ou o conteúdo significativo do trabalho, por seu turno, deriva da relação do sujeito com a tarefa realizada, do estatuto social que ela implica e da relação do sujeito com os outros que constituem um coletivo, uma comunidade de categoria de ofício e outros que não pertencem a este coletivo, mas se fazem importantes na vida passada e presente desse sujeito trabalhador (DEJOURS, 1992).

Além do sofrimento descrito acima, outro sofrimento no trabalho é proveniente do medo. Dejours (1992, p. 63) afirma que o medo está presente em todos os tipos de ocupações profissionais. Na construção civil, nas indústrias químicas, nas fábricas de linha de montagem e produção por peças, no setor terciário, entre funcionários de escritórios etc., o medo pode ser originado de riscos reais provenientes do tipo e ambiente da tarefa realizada, como também provir de aumentos da cadência, do ritmo e das cotas de produção, em suma, de um rendimento que exija performances cada vez maiores, disso decorrendo a preocupação de não dar conta e ser demitido ou sofrer penalidades. Além destas fontes, há o medo resultante das relações hierárquicas de trabalho. Segundo o autor acima citado, “sempre que o trabalho não é organizado de maneira taylorista, podemos observar uma técnica específica de comando, mais particularmente de técnicas de discriminação” (p. 75).

Contra o sofrimento no trabalho, o medo e a ansiedade, os trabalhadores elaboram, de forma individual e coletiva, *estratégias defensivas*, com o intuito de mascarar, ocultar ou contê-los. Como a fonte de ansiedade provém da realidade e não de conflitos intrapsíquicos, tais estratégias precisam ser dotadas de certa coerência e arranjos rígidos com a realidade. Para serem funcionais, as *estratégias coletivas de defesa* devem obter a participação de todos os trabalhadores, vez que aqueles que não partilham ou colaboram com a mesma, cedo ou tarde serão excluídos, em prol da preservação e sustentação real daqueles outros. Outra característica dessas estratégias é seu caráter vital, quando ela se torna necessária e obrigatória, substituindo os mecanismos de defesa individuais, os quais são insuficientes para dar conta da realidade enfrentada (DEJOURS, 1992; 2006).

Portanto, as estratégias coletivas de defesa adquirem função fundamental para a preservação da saúde mental dos trabalhadores, mas, ao fazê-lo, também conduzem os mesmos a tolerar situações que não deveriam ser toleradas, mas, antes de tudo, questionadas, isso se constituindo como um alerta feito por Dejours em seu ensaio “A banalização da injustiça social” (DEJOURS, 2006).

A Psicodinâmica do Trabalho também aborda a dimensão da economia psíquica na relação de sofrimento-prazer a partir do conceito de *carga psíquica do trabalho*, fazendo alusão ao conceito de carga de trabalho da Ergonomia e da energia pulsional da Psicanálise (DEJOURS, 2013 [1980]). Assim, o sofrimento e prazer também são descritos a partir de um acúmulo ou descarga de uma tensão.

Para melhor análise do caso, mostrou-se-nos necessária a consulta, não apenas de obras situadas no campo da Psicodinâmica do Trabalho, mas, também no *corpus* da Psicanálise, objetivando compreender de que modo subjetivo o sujeito obtém sofrimento, prazer e sentido no trabalho ou pode caminhar para uma descompensação psicológica que toma os contornos da autodestruição.

História de Caio:

Caio, junto com sua família, vai morar em Brasília ainda na tenra idade de 2 a 3 anos. Em sua adolescência, trabalhava com a mãe com artesanato e móveis sob medida. Após concluir o ensino médio, participou de um processo de seleção no Banco Betha. Obteve êxito e no ano 2000 foi trabalhar em uma agência do banco, sendo o seu primeiro emprego formal.

Adaptou-se rapidamente à rotina e às tarefas bancárias e em poucos dias já era capaz de vender produtos e prestar consultorias a clientes. Galgou cargos gradativamente, adquirindo cada vez mais novas responsabilidades, chegando a se tornar responsável pelo gerenciamento de uma carteira de pessoas físicas. No ápice da sua carreira, foi designado para administrar um posto avançado de atendimento, um apêndice da agência localizado em um importante órgão público em Brasília. O trabalho era pesado, com muitas responsabilidades. Ele era o responsável pela organização da equipe, pelos caixas, tesouraria, terminais de autoatendimento, atendimento aos clientes e pelo relacionamento político entre o Banco e os dirigentes da instituição pública.

Caio descreve sua experiência na agência como algo positivo no contexto geral. Conta sua trajetória no Banco, suas conquistas pessoais, elevando-se seu nível hierárquico e fala sobre a principal característica da agência que contrasta com o setor administrativo a que posteriormente ele se direcionou, que é o relacionamento interpessoal de união, coleguismo e ajuda mútua entre seus colegas e entre eles e a chefia. Diz ele em um de suas falas extraídas de Santos, “Patologia do Trabalho: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho, 2009 (op. cit):

A minha trajetória, se eu for fazer um balanço da agência A, foi uma experiência muito positiva. Eu posso relatar que eu tive mais experiências positivas de prazer no relacionamento entre os colegas do que de desconforto mesmo, em si...

Caio gozava de reconhecimento por parte dos colegas da agência, sendo um "homem de referência". Trabalhava de forma unida com o grupo do trabalho onde todos se empenhavam para atender novas demandas. O sentimento de dever cumprido o motivava e julga-se feliz no período que passou na agência.

No entanto, mesmo na agência, as coisas para ele não andavam às mil maravilhas. Podemos identificar duas fontes de sofrimento com as quais ele e os demais colegas precisavam lidar. A separação destas fontes que aqui realizaremos é apenas a título de compreensão didática do fenômeno estudado.

A primeira são as dificuldades que surgem no cotidiano, os desafios, quando é necessário o grupo se unir para buscar soluções que não preexistem:

... até então na rede de agência, quando vinha uma demanda grande, um desafio que a gente não dominava o assunto, a gente sentava em círculo, tomava a solução mais assertiva pro Banco, pro cliente, pra quem fosse, e tentava encontrar uma busca conjunta [...] Por mais dificuldade que tivesse, a gente sentava, cartas na mesa, onde está a questão e vamos solucionar da melhor maneira possível....

É o sofrimento da defasagem entre o *trabalho prescrito* e o *trabalho real*, onde a divisão e descrição do modo do fazer laboral nunca consegue englobar ou prever os incidentes cotidianos do trabalho (DEJOURS, 2013 [1989]). Para dar conta dessa defasagem, os trabalhadores exercem sua capacidade criativa no fazer, conseguindo não somente obter alívio ou prevenir-se deste sofrimento, mas obtendo prazer com esta ação. Dejours e Abdoucheli (2013[1990]) utilizam o termo "inteligência astuciosa" como uma inteligência que tem raiz no corpo, nas percepções e na intuição e funciona sempre em relação a uma regulamentação prévia que ela subverte pelas necessidades do trabalho e para atender aos objetivos de modo mais eficaz.

A prática do "quebra-galho", como descreve Dejours (2013 [1989]), é fruto de um esforço intelectual do trabalhador (inteligência astuciosa) e mobiliza a psicodinâmica do reconhecimento, onde o reconhecimento "apresenta-se como *retribuição* simbólica obtida por aquele que trabalha, uma resposta à *contribuição* que ele oferece à empresa e, por seu intermédio, a toda a sociedade" (DEJOURS e BÈGUE, 2010, p 40). O reconhecimento consiste em julgamento do fazer por dois registros: pela hierarquia e pelos pares. O primeiro é definido como *julgamento de utilidade* e implica a utilidade econômica, técnica ou social da

contribuição do trabalhador geralmente realizada pelos superiores hierárquicos e eventualmente pelos subordinados. A segunda é definida como *juízo de beleza* que só pode ser proferido pelos pares, pessoas que conhecem o ofício como aquele cujo trabalho está sendo submetido a julgamento. Este tem

impacto fundamental sobre a identidade. Quando um trabalhador tem o benefício do juízo de beleza proferido pelos pares, torna-se, de fato e de direito, membro de uma comunidade de pertencimento, de uma equipe profissional, de um coletivo de trabalho, ou mesmo membro de um colegiado daquele ofício especificamente (DEJOURS e BÉGUE, p.40)

Este reconhecimento produz o fortalecimento da identidade e prazer em um processo que trataremos adiante, quando analisarmos o momento em que o sofrimento no trabalho passa a ser patológico no referido caso.

Podemos interpretar que essas buscas de soluções em grupo se encaixam na prática do “quebra-galho” e, de acordo com sua fala, havia a liberdade de uma verdadeira mobilização subjetiva no sentido de dar conta da tarefa a ser realizada. No entanto, a responsabilidade dos riscos de incidentes, do sucesso ou fracasso, recai sobre o trabalhador e se configura como um fator de ansiedade.

A segunda fonte de sofrimento é a *sobrecarga de trabalho*. Devido às reestruturações bancárias com agudo enxugamento de pessoal, fusão de postos de trabalho e a criação de uma gama de serviços, o bancário ficou responsável por múltiplas tarefas, sendo-lhe exigida uma polivalência excepcional:

A gente na rede de agências, o piano que a gente carrega, os pepinos, os abacaxis que a gente descasca, quando a gente vai analisar por equidade as condições salariais, a gente nunca recebe o que efetivamente a gente deveria receber. Pode ser opinião pessoal minha. Mas eu acho que, pelo que a gente realiza, em relação ao salário, deveria ser melhor reconhecido. Eu sempre achei que as metas que vem pra gente elas são cada vez mais um teste de potencial humano. Até chega a ser desumano...

O conceito de *carga psíquica do trabalho* (DEJOURS, 2013 [1980]) consiste em uma abordagem econômica do funcionamento psíquico, articulando-se com o conceito oriundo da Ergonomia, qual seja o de *carga de trabalho* (*ib idem*). Sua elaboração não consiste em uma novidade, mas devemos salientar sua importância para a compreensão da relação homem-trabalho.

O trabalhador é objeto de excitações externas e internas, possuindo, como afirma Dejours (2013 [1980]), uma “história pessoal que se concretiza por uma certa qualidade de suas aspirações, de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que

integram sua história passada”, sendo sua história individual e a formação de sua personalidade definidoras das vias de descarga emocional privilegiadas.

Essas vias de descarga são: a via psíquica, a via motora e via visceral. A via psíquica caracteriza-se pela criação, produção intelectual e fantasmática. A via motora é caracterizada por descargas psicomotoras que podem tomar a forma de fuga, atuação agressiva, violência etc., enquanto a via visceral é aquela que se expressa através do sistema nervoso autônomo e caracteriza-se sobretudo pelo processo de somatização.

Quando a tarefa laboral permite a diminuição da carga psíquica, ele é um trabalho equilibrante. Quando não a possibilita, é um trabalho fatigante (DEJOURS, 2013 [1980]). Com isto poderíamos deduzir erroneamente que uma pluralidade de tarefas favoreceria vias para a descarga desta energia. No entanto, a sobrecarga de tarefas somada a metas, prazos e responsabilidades se configuram como produtora de excitações e tensões que elevam a intensidade da carga psíquica, causando sofrimento e fadiga.

O caminho de Caio na agência foi de ascensão, galgando cargos gradativamente. Ele demonstra um desejo de reconhecimento que é realizado por se posicionar, na agência, no lugar de uma pessoa de “referência”. No entanto, a ascensão tem um preço. É justamente nas elevações de cargo que Caio recebe mais tarefas e muito mais responsabilidades, com toda a ansiedade por isso produzida.

Caio inclui, como já exemplificado acima, outro problema na agência que é o salário baixo. Na verdade, ao falar da quantia paga como insatisfatória, Caio escreve nas entrelinhas que a empresa dá pouco valor e reconhecimento aos seus esforços. Na procura de não se encontrar mais nessa situação de sobrecarga e reconhecimento insatisfatório, ele procura sair da agência:

...Até então eu sempre quis sair da agência e tinha isso em mente que, mesmo que não fosse na gestão de pessoas, qualquer lugar fora da agência, de repente, fosse melhor que a própria agência.

Este último comportamento descrito indica que, apesar de haver coletividade, compartilhamento de responsabilidades e reconhecimento mútuo como fatores equilibrantes do trabalho, a sobrecarga gerada se torna um fator patologizante que consegue ultrapassar em nível de intensidade os outros fatores. A reação de Caio como uma estratégia individual foi buscar outro ambiente, fugindo de uma realidade gerativa de desprazer.

O galgar cargos traz um processo paralelo na trajetória de Caio dentro da agência: o isolamento e a individualização crescentes. Sua dedicação ao Banco e sua competência lhe renderam outra promoção, passando a gerenciar uma carteira de clientes especiais, com renda elevada. Caio deixa de ter uma equipe completa e de ser uma “referência”, tendo no máximo um ou dois funcionários que lhe prestariam assistência operacional. Seu trabalho passa a ser realizado de forma "autônoma", em local fisicamente distante dos demais membros da agência, inclusive de seus superiores hierárquicos. A comunicação era feita via e-mail e ele relata que em 01 ano e meio teve contato com seu superior imediato apenas quatro ou cinco vezes.

O nosso contato era virtual e ele mantinha mais contato com o líder do espaço do que com a gente efetivamente [demais gerentes]. De alguma forma eu senti o baque não foi só de mim pra baixo, mas de mim pra cima também. Quer dizer, houve uma falta de contato brusca, tanto de mim com níveis hierárquicos pra baixo, quanto pra níveis hierárquicos pra cima. Isso eu senti.

Este momento da história de Caio em seu trabalho e a sequência no setor administrativo tem efeito desastroso em sua saúde mental. Para compreender este momento e porque tão maléfico a Caio, necessário compreender o conceito de *conteúdo significativo do trabalho*, que Dejours descreve em *A loucura do Trabalho* (1992, p. 50). Ele condensa a noção de investimentos narcísicos e objetivos, dividindo-os em dois componentes, a título ilustrativo já que, na atividade laborativa, eles nunca se separam e que são: o *conteúdo significativo em relação ao Sujeito* e o *conteúdo significativo em relação ao Objeto*. Em relação ao sujeito estão imbricados a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão e o estatuto social implicitamente ligado a um posto de trabalho determinado. Em relação ao objeto, a atividade do trabalho pode suportar investimentos simbólicos destinados a um outro, tanto real quanto interiorizado.

Para ficar mais claro, recorreremos aqui à Psicanálise e exporemos uma noção que lhe é cara e que demonstra ser isso um fundamento para a elaboração do conceito supracitado. Referimo-nos ao *narcisismo*, conceito freudiano que encontramos descrito em *Sobre o Narcisismo: uma introdução* (FREUD, 1990 [1914]) e também em *O id e o Ego* (FREUD, 1990 [1923]), além do mecanismo de sublimação, imprescindível para o narcisismo individual e para o prazer no trabalho.

Segundo Freud (1990 [1923]), no desenvolvimento do sujeito após a formação da instância psíquica do Eu, originado do sistema perceptivo-consciente e da própria imagem corporal, a criança passa a perceber os outros, semelhantes a ele, como outros sujeitos

diferentes de si, surgindo aí a diferenciação do eu e do outro. Esta instância é um regulador da relação do sujeito com a realidade sendo o responsável por lidar com as pulsões provenientes do Isso, substituindo a descarga direta destas por outras mais apropriadas ao contexto social. Desde o início de sua formação, o sujeito é investido pelo desejo do outro, aqui, inicialmente, os cuidadores que lhe destinam as mais diversas expectativas e estimas e, posteriormente, também a transmissão de exigências e regras sociais. Este último fato e o mecanismo de identificação que se realiza no complexo de Édipo e se repete ao longo da vida em figuras substitutivas possibilitam uma diferenciação no Eu chamada de Ideal do Eu. Esse ideal possibilita a incorporação dos valores morais, estéticos e sociais que são percebidos como os próprios valores do sujeito e com os quais ele procura se identificar. Mas, como ideal, isso nunca é alcançado completamente.

As pulsões são direcionadas pelo Eu para dois alvos. Para o outro e para o próprio eu (narcisismo). Nesse processo, o mecanismo de sublimação age transformando a meta pulsional em forma dessexualizada. O outro, tomado como objeto das pulsões, tanto pode ser os indivíduos que o cercam como também imagos, representações de outros que participaram de sua história de vida. Estes investimentos são vivenciados como prazer quando possibilitam êxito na finalidade. No caso do trabalho, o coleguismo, o companheirismo e o reconhecimento do outro, mais a realização de um trabalho que enalteça os valores e o aproxime deles são fatores que não apenas ocasionam prazer, mas que também protegem a saúde mental do trabalhador em dois sentidos: econômico e simbólico.

Como já foi dito, a carga psíquica é elevada devido a excitações externas e internas. As pulsões consistem em tais excitações internas e a satisfação delas através da dinâmica do reconhecimento também se localiza na dimensão econômica da saúde mental do trabalhador. No outro sentido, que não o econômico, está em jogo a identidade do trabalhador. Falamos que o mecanismo de identificação possibilita o sujeito na incorporação dos valores e a construção do ideal do Eu. Quando o trabalho o afasta destes valores tidos como seus, surge o risco de um abalo de sua identidade e de toda a consequência que isto pode ocasionar.

Portanto, podemos interpretar que, quando Caio diz que sempre buscou "passar por cima das situações difíceis com jogo de cintura e tentar fazer do limão uma limonada, que já é algo pessoal, da minha personalidade...", vislumbramos uma manifestação do seu ideal do eu e é daí que ele obtém prazer nas tarefas difíceis, pois, ao realizar tais tarefas, ele atende às exigências do seu ideal. Ele se sente mais "motivado". Com um ideal do eu exigente, Caio se

lança aos novos desafios com entusiasmo, em um investimento narcísico onde as novas funções passam a ser significativas.

O desejo de ser reconhecido pelos colegas, de se colocar como "o homem de referência", corresponde aos investimentos objetivos, à destinação do seu fazer ao outro, neste caso seus colegas e superiores, que julgam sua *performance* e lhe favorecem uma elevada estima social dentro do local de trabalho.

Até então Caio se beneficiava do reconhecimento dos colegas e dirigentes do Banco. Mas, na carteira de clientes especiais, ele estava isolado física e socialmente dos demais membros, a dinâmica do reconhecimento foi bloqueada. Sobraram para Caio apenas os fatores fontes de ansiedade, desequilibrando a balança da dinâmica subjetiva.

Caio estava insatisfeito com a equidade do salário em relação ao esforço exigido dos trabalhadores das agências. A cada ano que passava mudanças aconteciam e as metas aumentavam vertiginosamente, de modo que os números realizados seriam impensáveis em momentos anteriores.

...a cada ano que se passa as mudanças vão acontecendo de forma que os colegas vão se submetendo cada vez mais a fazer e a alcançar números que, até então pra trás, pareciam impossíveis, que a gente tem se posto de forma que se a gente não fizer a sensação que se tem é que alguém com mais energia, com mais garra, vai tomar o nosso espaço e que aquilo vai ser cumprido. Se não for por você, vai ser por colega que se mostra mais disposto, digamos assim.

Então, somados esta insatisfação e o isolamento em que se encontrou posteriormente, ele procura uma mudança de setor. Entendia que, assim, poderia vivenciar um maior equilíbrio entre as exigências do cargo e os benefícios proporcionados pela empresa. Visava a área de Recursos Humanos, devido à sua habilidade interpessoal, mas surgiu um processo seletivo para um cargo em um setor administrativo, responsável pela área de seguros e previdência, onde ele se candidata à vaga e consegue a promoção no começo de 2008.

... Até então eu sempre quis sair da agência e tinha isso em mente que, mesmo que não fosse na gestão de pessoas, qualquer lugar fora da agência, de repente, fosse melhor que a própria agência.

No novo setor, Caio se depara com novas tarefas que lhe exigem mais. Os seguros eram mais personalizados, relacionados à importação e exportação, seguro agrícola etc., enquanto na agência ele lidava com seguros padronizados. Então, apesar de sua experiência, a nova tarefa possuía um nível de dificuldade que extrapolava o conhecimento prévio de Caio e

para o qual o mesmo não recebeu nenhuma preparação técnica. No entanto, encarar novas dificuldades não era uma novidade para Caio e seus colegas na agência.

Apesar de descrever o relacionamento com os colegas do Setor Administrativo como “bom”, aponta que todos são individualistas, o clima é de desconfiança e muita competitividade. Espelham-se nos superiores e buscam se destacar para estes, com o objetivo claro de obter vantagens de tratamento e possíveis promoções futuras. No setor administrativo, o problema do isolamento persiste, mas seu teor é puramente social. Ele não é causado por um distanciamento físico, é causado pela individualização da tarefa realizada. E também por uma competitividade e desconfiança que impedem a ajuda mútua que serviria até mesmo na melhora da produtividade.

No setor administrativo, o que acontece? A gente tende a ser muito operacional e ter pouquíssimo apoio do colega. Imagine que, se eu fosse usar a analogia ‘do limão’, é como se na rede de agência, até então, a gente recebesse o ‘limão’ e tivesse colegas com que a gente pudesse fazer desse ‘limão’ uma ‘limonada’. E, no setor administrativo, vem o ‘limão’, de cima pra baixo, ele só é delegado de cima pra baixo, a gente não tem o apoio [...] pra que a solução aconteça e é cobrada da gente uma solução assertiva, sem apoio [...] normalmente muitos projetos você toca eles sozinho, então eu percebi que existe um desconforto, às vezes, quando o colega vem apoiar no projeto ao lado, dá a entender como se ele quisesse tomar o espaço [...] a sensação que a gente passa pras pessoas é que a gente vai tomar o espaço delas....

As reestruturações bancárias não geraram apenas sobrecarga, mas o próprio individualismo e competitividade são também frutos dessas mudanças. Com a redução de postos de trabalho, a manutenção do próprio cargo torna-se preocupação do trabalhador e qualquer um que se aproxime pode ser identificado como uma ameaça em potencial. A dinâmica de reconhecimento horizontal, pelos pares, é barrada, restando apenas a busca de reconhecimento por parte dos superiores.

Uma característica do Setor Administrativo é a prática da extrapolação da jornada de trabalho de modo “espontâneo”. Os trabalhadores chegavam bem mais cedo e registravam o ponto somente no horário comum, que estava programado. Ao final do expediente, marcavam o ponto de saída e prosseguiam trabalhando, realizando longas jornadas, a ponto de passarem toda a noite no escritório. O exemplo vinha dos chefes, que enviavam e-mails 02 ou 03 horas da madrugada. E aqueles que cumpriam rigorosamente apenas o horário regulamentar eram mal vistos.

O superior imediato reconhece aqueles colegas que se doam até mais tarde, como se a quantidade de horas trabalhada equivalassem necessariamente à quantidade de trabalho efetivamente entregue.

Porém, este comportamento, imitado pelos trabalhadores em geral, não tem por objetivo apenas o destaque perante o superior hierárquico. Ele se caracteriza como uma estratégia coletiva de defesa, mesmo que a noção de coletividade naquele ambiente estivesse seriamente comprometida. E como toda estratégia de defesa, sua finalidade é se proteger do medo ou ansiedade proveniente da relação homem-organização do trabalho.

Mas qual seria o medo em questão? Dejours (1992) descreve que, nos escritórios, como o trabalho não é cadenciado, na maioria dos casos é usado o tratamento discriminatório como forma de gestão para garantir a produtividade dos trabalhadores. No caso do setor administrativo, existe o medo de não reconhecimento do esforço do trabalhador, ameaçando o conteúdo significativo do trabalho e, conseqüentemente, a identidade do trabalhador, além do medo de ser discriminado, desqualificado e demitido.

Caio estava concluindo a faculdade e, por isso, não poderia passar todas as noites no escritório. Tentou se articular ao máximo, com aulas aos sábados. Mas não houve solução e alguns dias teria que cumprir o horário regular. Ressalva, porém, que o colega que cumpria o horário rigorosamente era mal visto. O que nos sugere que ele mesmo sentiu-se vítima de julgamentos depreciativos.

Fora do Banco, Caio participava de projetos sociais e frequentava aulas de dança. Nessas atividades ele podia conhecer novas pessoas e se relacionar com amigos. Enfim, essas atividades consistiam em campos de investimento libidinal sublimados, para além do trabalho. Mas o trabalho passa a lhe exigir dedicação quase que total e exclusiva, forçando um empobrecimento de seus investimentos nesses campos sociais de lazer. O lugar de primazia na consolidação da identidade tornou-se o trabalho e somente ele.

Com a sobrecarga da atividade, a dissolução do conteúdo significativo da tarefa, o movimento sublimatório barrado e o empobrecimento de investimento no laço social, o limite do tolerável para Caio é ultrapassado. Ele passou a apresentar problemas de saúde física:

Eu sentia muito cansaço, muito angustiado. Cheguei a procurar um cardiologista porque eu comecei a sentir palpitação no coração, porque eu imaginei que fosse fisiológico, até então não tinha passado pela minha cabeça que podia ser sinal de estresse...

E, depois, transtornos da saúde psíquica:

Eu tive muita dificuldade de dormir. Quando eu procurei o psiquiatra, eu confesso pra você o que me moveu a procurar o psiquiatra não foi a dificuldade de sono, foi porque eu comecei a ter visão mesmo de suicídio. Ai eu procurei o psiquiatra, não falei nada pra ninguém pra não assustar a família, ninguém. Eu me via me jogando do décimo

andar, que era aonde eu trabalhava, me via atirando com o carro ali no ‘buraco do tatu,’ perto do ‘Eixão’, me via jogando da ‘Torre’, me via em situação, assim, que eu vi que precisava procurar ajuda, que isso não era normal não.

Inicialmente Caio resistiu a pedir ajuda e, mesmo após tomar a iniciativa, oculta do psiquiatra o desenvolvimento das ideias suicidas, como uma estratégia individual de negação do sofrimento (essa estratégia esteve presente desde o início até o momento do relato, identificado nos eufemismos).

...na verdade, quando eu falei pra ele que estava tendo devaneio, na verdade eu estava começando a ter pensamentos mais fixos, a ponto de estar lá durante o dia, na diretoria, entrando no ‘Google’ e tá vendo lá...procurando opções de suicídio, envenenamento e tudo.

Caio relatou que o trabalho passa a ser uma compulsão em seus pensamentos. Teve crise de choro em um domingo, dia anterior ao início do trabalho semanal. Não conseguiu trabalhar na segunda-feira e teve consulta com o psiquiatra na parte da tarde, recebendo atestado de 15 dias. Nesse período ele decidiu tirar a própria vida por envenenamento. Visitou familiares como forma de despedida e, na segunda-feira da segunda semana de atestado, ele ingeriu 200 ml de veneno de rato diluídos em um suco de laranja e foi para casa esperar a morte.

Percebemos que, simultaneamente, os sintomas somáticos deram lugar à compulsão do choro, como uma descarga emocional; à obsessão pelo trabalho e, posteriormente, às ideias e fantasias autodestrutivas, como uma descarga psíquica de violência e agressividade que se voltam contra si mesmo, por não encontrar a possibilidade de manifestação no trabalho onde era subjugado na relação de poder desigual entre chefe e empregado.

Mas como podemos compreender o surgimento de suas ideias e, posteriormente, a formação da fantasia que sustenta seu ato? Sugiro voltarmos à Psicanálise na busca deste esclarecimento.

Na teoria da pulsão, Freud (1990 [1923]) descreve a dualidade pulsional: em um mesmo impulso, pulsão de vida e pulsão de morte e, por isso mesmo, toda relação objetal é um investimento ambivalente. No trabalho, sabemos que esse investimento é dessexualizado pelo mecanismo de sublimação, possibilitando, assim, a satisfação subjetiva pela via social, a qual engendra a dinâmica de reconhecimento. Mas, quando esse mecanismo é barrado, não há transformação pulsional e o sujeito, pelo sofrimento da decepção para com o objeto trabalho, permite que a agressividade tome a cena no lugar do amor.

No meio social do trabalho, a manifestação da agressividade seria inaceitável e, por isso, a agressividade é direcionada para a representação do trabalho introjetada na psique de Caio e com a qual ele se identifica. Assim, é caracterizada uma regressão da pulsão em seu desligamento do objeto a qual retorna ao eu. Esse movimento pulsional é descrito nos casos de melancolia (FREUD, 1974 [1917]), os quais a Psiquiatria chama de psicoses afetivas, dentre as quais o transtorno bipolar. As ideias de Caio se configuram como manifestação dessa agressividade já retornada a si.

Caio passa a pesquisar, em seu trabalho mesmo, formas de se matar e é neste ponto em que as ideias dão lugar à fantasia do suicídio, uma vez mais estruturadas e obsessivas. O trabalho deixou de ser prazeroso e ter um sentido. Tornou-se um martírio estar naquele ambiente hostil. Era preciso evitá-lo, e nisso o suicídio se mostra como uma opção definitiva em sua fantasia de fuga. Com a volta ao trabalho prestes a acontecer, o suicídio deixa de ser uma ideia, ocorrendo a passagem ao ato como concretização do último recurso de fuga. Mas, como foi descrito o caminho pulsional no parágrafo anterior, a finalidade original de sua agressão é matar o trabalho, e não ele mesmo. Segundo Dejours e Bègue (2010), o suicídio, como todo sintoma em psicopatologia, é uma conduta endereçada. Um ato de acusação indicando que o trabalho está em causa. Uma mensagem que precisa ser elucidada, a qual se dá mediante um deslocamento do objeto, do objeto trabalho para o objeto trabalhador, no caso, o próprio Caio.

Não podemos ignorar o método escolhido por Caio. Seu ato está carregado de simbolismo e podemos interpreta-lo da seguinte maneira: Caio via seu trabalho como uma atividade constante de transformar “limões em limonadas”. Transformar algo que primeiramente era difícil, “azedo”, em algo muito proveitoso, apreciado por todos, uma “boa limonada” com a qual ele mesmo podia se deliciar. No entanto, estes “limões” passam a ser mais difíceis de espremer e a “limonada” torna-se amarga. Na verdade, de tão desagradável, ela se torna venenosa para ele. Então ele prepara o que seria o seu último suco, misturado com veneno. Esse suco condensa as representações da saudosa “limonada” com o atual envenenamento pela organização do trabalho.

No entanto, seu organismo conseguiu assimilar o veneno. Teve diarreia, vômitos e calafrios, não sendo necessária assistência médico-hospitalar para a sua recuperação.

Interpretar a ação de Caio como uma tentativa de exercer influência sobre outros ou obter algum ganho secundário seria um erro. Isto é típico do parassuicídio, onde a intenção de

morte não está em questão ou existe de forma secundária. Segundo Costa (2013, p.10), “a tentativa de suicídio, ao contrário do parassuicídio, caracteriza-se por um ato levado a cabo por um indivíduo e que não resulta na própria morte”. Ou seja, tornar-se-ia um suicídio consumado se dependesse somente do indivíduo, mas fatores que fogem a seu controle interferem no êxito da ação:

Eu sei que a dosagem que eu tomei, no dia não fez efeito, no segundo dia não fez efeito, no quarto dia – que eu também estava esperando – não fez efeito. Esse foi um ponto desesperador... porque, na verdade, já era quinta-feira e eu sabia que eu tinha que trabalhar a partir da segunda-feira subsequente, o efeito do veneno não tava acontecendo e a angústia ia aumentando.

Foi então que Caio procurou ajuda de uma terapeuta, que o encaminhou imediatamente ao psiquiatra para reavaliação clínica. O médico queria interná-lo, por segurança, mas ele não queria, pois, sua família ficaria sabendo de seu sofrimento e do que estava acontecendo. A outra opção seria ser acompanhado dia e noite por alguém. Ele morava com um amigo, então decidiram que a mãe deste viesse do Nordeste para supervisioná-lo, por tratar-se de pessoa em quem Caio confiava.

O médico alterou os medicamentos. A licença-saúde foi prorrogada até o final do ano, de maio até dezembro. A psicoterapia passou a ser diária durante a fase crítica e, depois, semanal. Antes do término da licença, Caio se sentia renovado e pronto para voltar ao trabalho. No entanto, ele percebeu que havia um clima hostil por ser uma pessoa que voltava de afastamento por questões psicológicas. Os colegas o evitavam e os superiores lhe destinavam poucas tarefas e no geral simplórias.

O comportamento dos outros de evitá-lo consistia em manutenção da defesa coletiva. Não se tratava mais de depreciá-lo por não poder realizar longas jornadas, mas de não se depararem com o próprio sofrimento advindo da relação com o trabalho. Este sofrimento se torna personificado na figura de Caio.

Caio não se intimidou e tentou uma intervenção. Fez uma reunião com os colegas de setor para traçar estratégias para tornar o clima mais agradável e melhorar a produtividade durante a jornada regular, para que não fossem mais necessários os trabalhos noturnos. Quando estavam reunidos discutindo, o gerente do setor apareceu e interrompeu a reunião de forma ríspida.

A recomendação médica era a de que Caio saísse daquele local. Fez articulações burocráticas, mantendo contato com seu antigo chefe da agência, que lhe ofereceu o mesmo

cargo que ocupara anteriormente, para que, assim que fosse necessário, deixasse o setor administrativo. Com o episódio acima descrito, Caio ligou para o antigo chefe e no mesmo dia retornou à agência.

Outro ponto importante no caso é o silenciamento. O isolamento, a falta de vínculo e solidariedade impossibilita compartilhar em palavras o sofrimento vivido. Do outro lado, a vergonha de estar fragilizado inibe o pedido de ajuda aos familiares. Esse cenário impossibilita a passagem à fala e a possibilidade de elaboração do excesso que o domina. Caio encontra espaço para a fala na terapia.

No entanto, e os demais trabalhadores? Caio encontrou uma saída individual diante do seu sofrimento, mas a realidade do trabalho continua a mesma, e é para ela que ele retorna. Mas, diante dessa realidade, ele toma uma postura ativa e é também pela fala que ele procura mudá-la. Pela construção de um espaço de fala. A práxis da Psicodinâmica do Trabalho também busca a criação de um espaço de fala denominado “espaço público em potencial”, possibilitando a construção e elaboração conjunta dos trabalhadores sobre suas vivências no trabalho.

Mas a gestão autoritária da chefia sente-se ameaçada. Não há interesse para a elucidação. O medo é um instrumento de gestão e é através dele que são explorados os trabalhadores. São explorados pelo medo, com discriminação e ameaça de desemprego ou desqualificação, ou explora-se o medo, a partir da defesa coletiva que induz o bancário a trabalhar mais tempo, recebendo o mesmo salário. Como afirma Dejours (1992, p. 104), “o que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento, em si mesmo, mas principalmente os mecanismos de defesa utilizados contra esse sofrimento”.

Considerações finais

No caso de Caio podemos traçar algumas considerações a respeito de condições que levam um trabalhador ao suicídio em detrimento de outros trabalhadores. Antes de tudo, este trabalhador é aquele que tem o compromisso de realizar um bom trabalho, que investe algo de si em seu labor. Isso não significa que a recomendação fosse o desinvestimento no trabalho,

mas que este sujeito que dedica a si mesmo e que pode desfrutar daquilo de melhor que o trabalho pode lhe oferecer também está mais sujeito a seus efeitos negativos.

Outra condição é o empobrecimento dos laços em outros espaços sociais que um trabalho pode acarretar quando, devido à sua intensa exigência, torna-se o único polo de realização do ser. Ocorre aí uma captura da subjetividade do trabalhador. Uma “armadilha subjetiva”. Esta é notada mais claramente quando neste polo a realização é negada.

Como esta realização depende não apenas da relação do sujeito com o seu trabalho, mas dele com os outros e intermediado pelo trabalho, qualquer fator que rompa este vínculo torna-se a causa para que não ocorra a sublimação pelo trabalho. O trabalho deixa de ter um sentido e resta apenas sofrimento. No caso do setor administrativo onde Caio trabalhou, os fatores foram o tipo da tarefa (individualizada), a gestão autoritária e a competitividade exacerbada (que também era de interesse da gerência e incentivada pela mesma).

Por fim, quando as defesas não se tornam mais capazes de conter este sofrimento devido à impossibilidade do sujeito de participar da estratégia coletiva de defesa, seja qual for o motivo que dependa a individualidade deste, e quando as defesas individuais são esgotadas, deixando o trabalhador sem alternativas, é neste momento que ocorre a descompensação na forma de crises psicossomáticas e em caso de não reversão da situação, a passagem ao ato.

Seguindo as conclusões de Santos (2009), é justamente devido à nova organização do trabalho formada desta reestruturação bancária que as relações no trabalho são afetadas substancialmente ao ponto de não ocorrer apenas o isolamento social, mas a sabotagem, perseguição e assédio moral. É nesta nova organização que a dinâmica de reconhecimento barra. Mas o caso de Caio demonstra que não é necessária uma violência direta como o assédio para que o sujeito padeça.

No Brasil, foi sancionada a lei 13.467, no dia 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que altera e inclui pontos importantes na Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), as quais aqui dou destaque a: não obrigatoriedade da contribuição sindical; possibilidade de acordo no fim do contrato de trabalho para que a empresa pague a metade do aviso prévio indenizado e da multa sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; possibilidade de regime de jornada de 12 horas por 36 de descanso; e o que for definido em acordo coletivo tem prevalência sobre as leis. Além dela, também foi sancionada

a lei 13.429, de 31 de março de 2017, conhecida como Lei da Terceirização. A partir dela, as empresas poderão terceirizar não apenas as atividades-meio, mas também as atividades-fim.

Este cenário legislativo possibilita uma maior precarização do trabalho devido ao enfraquecimento sindical pela redução de verbas e fracionamento das categorias de trabalho em sindicatos separados para os trabalhadores terceirizados. As flexibilizações das leis diante do acordo coletivo podem tornar o trabalhador vulnerável aos abusos do patronato, sem que haja um sindicato forte para proteger seus interesses.

Com a banalização da terceirização, e as novas leis trabalhistas o que podemos esperar é a repetição do cenário bancário em larga escala e de forma mais aguda. Intensificação do trabalho, competitividade, menores salários, risco de desemprego, prejuízo da vivência coletiva e, como consequência, sofrimento psíquico.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, R. L. Suicídios, Psicologia e vínculos: uma leitura psicossocial. *Psicologia USP*, v. 20, São Paulo, 2009.
- BRASIL, Decreto-Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943.
- BRASIL, Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.
- BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.
- CORAZZA, Gentil. Crise e reestruturação bancária no Brasil. In: **Salão de Iniciação Científica**, 12., 2000, Livro de Resumos. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2000.
- COSTA, Joana. **Representações do suicídio no Alentejo**. 2013. 76. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Évora. 2013.
- COUTINHO, A. H. S. A. Suicídio e laço social. *Reverso*, Belo Horizonte, v. 32, n. 52, p. 61-69, jun. 2010.
- DAVID, Marcio Luiz. **A transformação dos processos de trabalho e a descaracterização da profissão de bancário**. Universidade Federal de Santa Catarina. 2004.
- DURKHEIM, Émile. O Suicídio. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.
- DEJOURS, C. (1949). **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.
- _____ (1998). **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2006.
- _____ (1980). A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, A.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlans, 2013.
- _____. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.
- _____ (1989). Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, A.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlans, 2013.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, A. (1990). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, A.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlans, 2013.
- DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Brasília: Paralelo 15, 2010
- FREUD, S. (1917). Luto e Melancolia. In: FREUD, S. **Edição Standard Brasileiras das Obras Completas de Sigmund Freud**, v. 14. Rio de Janeiro: Imago, 1996, p. 245-265

_____ (1914). Sobre o Narcisismo: uma introdução. In: FREUD, S. **Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. v. 14. Rio de Janeiro: Imago, 1996, p. 77-81.

_____ (1923). O Ego e o Id. In: FREUD, S. **Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. v. 19. Rio de Janeiro: Imago, 1996, p. 15-79.

FREITAS, T. F. Os rebatimentos da reestruturação produtiva sobre a classe trabalhadora e a questão social. In: **Simpósio Mineiro de Assistentes Sociais**, 4, 2016, Belo Horizonte, Artigos Acadêmicos, Belo Horizonte: CRESS-MG, 2016.

MAIA, G. V. S. **Reestruturação bancária no Brasil**: o caso do Proer. Notas Técnicas do Banco Central do Brasil. n. 38. 2003.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 15, n. 1-3, 1995, p. 34-38.

MENEGHETTI, F. K. O que é um ensaio-teórico? *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 15, n. 2, p. 320-332, abr. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552011000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 Jul. 2017.

MACEDO, M. M. K; WERLANG, B. S. G. Trauma, dor e ato: o olhar da Psicanálise sobre uma tentativa de suicídio. *Ágora*, v. 10, n.1, jan/jun, 2007, p. 89-106.

NETO, Gunter Gomes Vieira. **Terceirização no setor bancário**: causas e consequências. Universidade Estadual Vale do Acaraú. 2015

NETZ, Sônia Roseane. **Novas tecnologias da informação**: suas influências no trabalho bancário. SBS XII Congresso Brasileiro de Sociologia. 2005.

OLIVEIRA, M.C. S. Pós-Fordismo e reflexos nos contratos de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade Federal do Paraná, v. 43, 2005.

SANTOS, M. A. F. **Patologia da solidão**: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho. 2009. 238. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/4266>>. Acesso em: 10 fev, 2017.