

**“Da doença que dá trabalho ao trabalho que dá saúde”: vivências de trabalhadores de uma fundação voltada a pessoas com transtornos mentais**

**“From illness that gives work to work that gives health”: experiences of workers in a foundation aimed at people with mental disorders**

**“De la enfermedad que da trabajo al trabajo que da salud”: experiencias de trabajadores en una fundación dirigida a personas con trastornos mentales**

Recebido: 15/07/2020 | Revisado: 08/08/2020 | Aceito: 10/08/2020 | Publicado: 15/08/2020

**Jorge Luiz de Souza Evaristo**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2304-050X>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: [evaristo.jls87@gmail.com](mailto:evaristo.jls87@gmail.com)

**Lia Chagas de Lima**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7481-964X>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: [liac.delima@gmail.com](mailto:liac.delima@gmail.com)

**Nathalia de Sousa Pereira**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3831-123X>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: [nathaliaeng.producao@gmail.com](mailto:nathaliaeng.producao@gmail.com)

**Allan Daniel Dias**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1702-2954>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: [allanddias@gmail.com](mailto:allanddias@gmail.com)

**Ana Cristina Batista dos Santos**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8838-6937>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: [ana.batista@uece.br](mailto:ana.batista@uece.br)

## **Resumo**

Este artigo foi realizado tendo por objetivo de compreender como a psicodinâmica do trabalho se apresenta no contexto laboral de ressocialização de usuários com transtornos mentais, em uma organização social ligada à arte e cultura popular. Realizaram-se cinco

entrevistas semiestruturadas em uma fundação com dois tipos de trabalhadores: i) três usuários com transtornos mentais; e ii) dois trabalhadores-cuidadores. Através de uma abordagem qualitativa, utilizou-se a metodologia da análise dos núcleos de sentido (ANS) para compreensão dos dados nos quais foram todos transcritos e analisados no software Atlas Ti. Foram encontrados 383 núcleos de sentido e agrupados em seis temas relacionados às dimensões de contexto e de conteúdo da PDT: i) condições de trabalho; ii) organização de trabalho; iii) relações de trabalho; iv) prazer-sofrimento; v) estratégias de defesa; vi) reconhecimento. Por fim, foi possível concluir que o trabalho neste empreendimento, além de ajudar na ressocialização, também contribui de maneira benéfica no tratamento psicológico dos usuários; e no tocante aos “trabalhadores-cuidadores”, os mesmos reaprenderam e ressignificaram o seu próprio trabalho, a partir da ação dos “trabalhadores-pacientes”, constituindo uma teia de relações multifacetadas.

**Palavras-chave:** Psicodinâmica do trabalho; Ressocialização; Transtornos mentais.

### **Abstract**

This paper was conducted with the aim of understand how the psychodynamic of work (POW) is present in the context of resocialization of patients with mental disorders through work in a foundation which connects health, arts and popular culture. Five semi-structured interviews were conducted at a foundation with two types of workers: i) three users with mental disorders; and ii) two worker-caregivers. Through a qualitative approach, we used the methodology for the analysis of nuclei of meaning (ANS) to understand the data in which they were all transcribed and analyzed in the Atlas Ti software. 383 nuclei of meaning were found and grouped into six themes related to dimensions context and content of the PDT: i) working conditions; ii) work organization; iii) labor relations; iv) pleasure-suffering; v) defense strategies; vi) recognition. Lastly it was possible to conclude that: i) the work in this enterprise besides help in the resocialization also beneficially contributes in the psychological treatment of the patients; and ii) with regards to the “workers-caregivers”, they have relearned their own work from the action of the “workers-patients”, forming a network of multifaceted relationships.

**Keywords:** Psychodynamic of work; Resocialization; Mental disorders.

### **Resumen**

En este artículo se llevó a cabo con el objetivo de comprender cómo la psicodinámica del trabajo (PDT) se presenta en el contexto de la resocialización de usuarios con trastornos

mentales en una organización social vinculada al arte y la cultura popular. Se realizaron cinco entrevistas semiestructuradas en una fundación con dos tipos de trabajadores: i) tres usuarios con trastornos mentales; y ii) dos trabajadores cuidadores. A través de un enfoque cualitativo, utilizamos la metodología de análisis de núcleos de significado (ANS) para comprender los datos en los que se transcribieron y analizaron en el software Atlas Ti. Se encontraron 383 núcleos de significado y se agruparon en seis temas relacionados con las dimensiones contexto y contenido del PDT: i) condiciones de trabajo; ii) organización del trabajo; iii) relaciones laborales; iv) sufrimiento por placer; v) estrategias de defensa; vi) reconocimiento. Finalmente, se llegó a la conclusión de que el trabajo en este emprendimiento, además de ayudar en la resocialización, también contribuye de manera beneficiosa en el tratamiento psicológico de los usuarios; y con respecto a "personas-cuidadores", que reaprenderse y resignificaran su propio trabajo, de la acción de "trabajadores-pacientes", formando una red de relaciones multifacéticas.

**Palabras clave:** Psicodinámica del trabajo; Resocialización; Trastornos mentales.

## 1. Introdução

Este estudo relata uma experiência de pesquisa qualitativa desenvolvida no âmbito de uma fundação que articula, ao mesmo tempo, trabalho com saúde mental, arte e cultura, mostrando que o trabalho é elemento constitutivo da identidade do homem que se desenvolve em contextos sociais marcados por uma pluralidade de sentidos imbuídos por ele mesmo e por outros (Silva & Capelle, 2017).

Os empreendimentos sociais têm se proliferado em todo mundo, com perspectivas variadas, convergindo interesses no que tange a promoção da igualdade social e respeito ao meio ambiente, com a missão de gerar benefícios sociais para as camadas da sociedade que vivem em situação de precariedade (Wry & York, 2017).

No contexto das organizações tradicionais, o viés radical do liberalismo econômico atua no sentido inverso ao que ocorre nos empreendimentos sociais (Pereira, *et al.*, 2017). Nas empresas capitalistas, o trabalhador é visto e definido como recurso produtivo, nem sempre se analisando as consequências pessoais desta condição instrumental (Dejours, 2017).

Nos empreendimentos sociais, o faturamento da empresa se restringe ao necessário para adimplir com os custos de funcionamento do empreendimento e dos projetos desenvolvidos junto a sociedade (Pereira, *et al.*, 2017). As pessoas são o foco do planejamento estratégico

dessas organizações sociais, sejam trabalhadores remunerados e/ou voluntários, bem como os beneficiários internos e externos das ações sociais (Davies, Haugh, & Chambers, 2019).

O campo dessa pesquisa foi uma fundação bastante específica ligado à ressocialização de pessoas com transtornos mentais, por meio do trabalho, a partir das lentes da psicodinâmica do trabalho (PDT), pois o aumento frequente de patologias relacionadas às vivências de trabalho têm provocado nos pesquisadores em PDT um interesse em investigar como essa psicodinâmica ocorre nos mais variados contextos (Rancan & Giongo, 2016).

Aciole e Pedro (2019) explicam que a inclusão social é uma das discussões nos estudos que têm como abordagem a PDT. Ao contextualizar o panorama brasileiro, Machado e Macêdo (2017) realizaram um levantamento bibliográfico sobre pesquisas em PDT ao longo dos anos de 2000 a 2014 e concluiu que diversas categorias profissionais já foram objetos de investigação pela lente da PDT, porém não foram encontrados estudos envolvendo trabalhadores voluntários e/ou trabalhadores com transtornos mentais.

Neste estudo, partiu-se da seguinte questão de pesquisa: como a psicodinâmica do trabalho se apresenta no contexto da ressocialização de pacientes com transtornos mentais, por meio do trabalho, em uma fundação ligada à arte e cultura popular? Dessa maneira, a fim de responder à questão de pesquisa, o estudo teve como objetivo compreender como a psicodinâmica do trabalho se apresenta no contexto laboral de ressocialização de usuários com transtornos mentais, em uma organização social ligada à arte e cultura popular.

## **2. Psicodinâmica do Trabalho**

O processo histórico que deu origem aos estudos da PDT teve início no século XVII, período em que as condições pelas quais os empregados passavam dentro e fora do ambiente industrial eram precárias e sem higiene. Devido às consequências da revolução industrial presente na época, desencadeou-se uma nova forma de enxergar o trabalhador e a vida em sociedade (Gemilli, & Oltramari, 2020).

Considerando todo o processo histórico que antecedeu e favoreceu a emergência do capitalismo industrial no século XX, a Psicodinâmica do Trabalho, através dos estudos do psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, iniciados na década de 1980, voltou-se para compreender de forma mais detalhada algumas dimensões de contexto e de conteúdo envolvidas na relação homem-trabalho dentro das organizações (Amaral, Mendes, Chatelard & Carvalho, 2017).

A primeira é denominada dimensão de contexto e abarca as categorias Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações de Trabalho. Por sua vez, a segunda dimensão, denominada dimensão de conteúdo, engloba construtos como: Prazer-Sofrimento; Reconhecimento; Estratégias de Defesa e; Carga Psíquica (Mendes, 2007; Dejours, 2017).

Nesse sentido, os autores desse trabalho defendem o papel estruturante da vida que o trabalho exerce. Por meio dele, o trabalhador encontra um lugar de pertença e desenvolve sua criatividade e relações sociais. Ademais, cumpre ressaltar a função terapêutica que o trabalho pode exercer sobre aqueles que já chegam acometidos por patologias no ambiente laboral como no caso em comento.

Entretanto, é cediço que, apesar da arte ser a atividade essencial desse campo, vivências de sofrimento e adoecimento também se inserem nesse contexto. Diante desse fato, analisar como essas experiências ocorrem e se dinamizam para desenvolver um estado de normalidade entre a saúde e o adoecimento motivaram a condução desse estudo sob as lentes da PDT.

## **2.1 Dimensões de contexto**

As dimensões de contexto abarcam as categorias organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. Elas auxiliam na compreensão da atividade de trabalho e das estratégias defensivas, sejam individuais ou coletivas, que os indivíduos lançam mão para confrontar o trabalho prescrito pela gestão frente ao trabalho real desenvolvido, e são os construtos provenientes dessa dimensão que compõem o suporte material e social que sustenta a estrutura organizacional (Aguiar & Santos, 2017).

Nas condições de trabalho (CT), Dejours (2017) engloba os elementos dos ambientes físico, biológico e químico, as condições de higiene e segurança, e por fim, as características antropométricas do posto de trabalho.

A categoria organização do trabalho (OT) incorpora elementos formais e informais que representam os modelos de gestão implantados para o funcionamento do trabalho (Aguiar, & Santos, 2017). Os elementos podem englobar a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de responsabilidade (Dejours, 2017).

[...] espaços constituídos por uma relação social que traça compromissos entre os objetivos e as prescrições para a realização do trabalho e que está em constante transformação, pois as instalações podem mudar, o mercado pode mudar, o cliente

pode mudar, as relações de trabalho podem mudar e transformar diretamente a qualidade do trabalho (Rancan & Giongo, 2016, p. 137).

Já a categoria relações de trabalho define-se como “todos os laços humanos criados pela organização do trabalho” (Dejours, 2017, p. 75) e se refere às relações da chefia com os membros da equipe, as relações entre os pares de trabalho e também as relações desses com agentes externos, como os clientes e a sociedade em geral (Dejours, 2018).

Diante do exposto, percebe-se que as dimensões de contexto, exercem um papel fundamental no desenho do cenário que condiciona e aciona as vivências de prazer e sofrimento; e, conseqüentemente, mobiliza a subjetividade para desenvolver dinâmicas equilibrantes ou compensatórias das vivências.

Enquanto a organização do trabalho dita o prescrito e estabelece o tanto de autonomia e flexibilidade que o trabalhador tem para se posicionar e se expressar no contexto laboral, as condições de trabalho favorecem um ambiente salutar ou insalubre (as vezes, perigoso), que podem conduzir o trabalhador para momentos de elevação da carga psíquica ou de relaxamento e descarga dos pesos da que acometem o psicológico.

As relações de trabalho, por sua vez, possuem um papel relevante para que a dinâmica do reconhecimento possa acontecer e o trabalhador possa sentir que o seu esforço diário – que o seu saber-fazer – tem um valor e um mérito que o destacam no grupo de trabalho ao mesmo tempo que o engaja. No pior dos casos, são essas relações que possibilitam a cooperação mútua entre os trabalhadores para criar mecanismos de defesa e enfrentamento das situações adversas, razão pela qual tais relações não podem ser consideradas irrelevantes.

## **2.2 Dimensões de conteúdo**

As dimensões de conteúdo contemplam os aspectos subjetivos, individuais e coletivos, dos trabalhadores frente aos elementos que estes se deparam e convivem no contexto de trabalho. Esta dimensão envolve construtos como prazer-sofrimento, reconhecimento e estratégias de defesa (Dejours, 2017). Agrega elementos que estão ligados a integridade do aparelho psíquico podendo relacionar à saúde do corpo e saúde mental (Mendes, 2007; Dejours, 2017). Logo, o trabalho pode gerar o pior, levando o trabalhador à doença mental, ou pode gerar o melhor, sendo mediador essencial na construção da saúde mental (Dejours, 2013).

O sofrimento no trabalho pode emergir relacionado a aspectos objetivos da situação de trabalho, como infrações das leis trabalhistas, mas, e talvez principalmente, pode ser oriundo de demandas subjetivas como, por exemplo, o enfrentamento de riscos e o sentimento de não corresponder positivamente às imposições do trabalho (Lourenço, Valente & Corrêa, 2020).

Os objetivos da PDT em relação ao sofrimento vão desde a tentativa de evitar que ele provoque o adoecimento do indivíduo (sofrimento patogênico) até à busca pela compreensão dos mecanismos usados pelo trabalhador para transformar sofrimento em prazer (sofrimento criativo). Portanto, o caminho para a estabilidade social e psicológica do indivíduo está relacionado à busca pelo prazer e à neutralização do sofrimento intenso no ambiente de trabalho (Dashtipour, & Vidaillet, 2017).

As estratégias de defesa, de acordo com Sousa e Matos (2017), têm o objetivo de adaptar o sujeito às pressões de trabalho para minimizar o sofrimento. Estas se diferenciam dos mecanismos de defesa do ego por não estarem interiorizados no indivíduo e persistirem a partir de uma situação externa.

O construto reconhecimento é uma forma específica de retribuição moral para o ego como resposta à dedicação, engajamento e desempenho eficaz no trabalho (Angella, 2016). Segundo Dejours (2017), existem dois tipos de reconhecimento na PDT: o reconhecimento fruto da chefia e dos clientes, que são baseados no julgamento de utilidade, e o reconhecimento de estética proveniente dos colegas de trabalho.

### **3. Procedimentos Metodológicos**

Para pesquisas que buscam compreender as relações sociais, a abordagem qualitativa, orientadora deste estudo, é ideal para suprir a carência de familiaridade que os cientistas sociais costumam ter com o que ocorre nas esferas da vida a que se propõe estudar. Essa abordagem possui ainda mais relevância, em pesquisas que buscam apreender os sentidos inerentes a um dado fenômeno social (Santos *et al.*, 2018).

De acordo com os objetivos do estudo, classificou-se sua tipologia como exploratória, pois os resultados servirão de base para pesquisas subsequentes em uma área inicial de investigação, onde os conhecimentos são escassos: a PDT em um tipo específico de fundação ligada à ressocialização de pessoas com distúrbios mentais, por meio do trabalho. O caráter descritivo também tipifica este estudo, pois se buscou evidenciar as características presentes em determinado campo e fenômeno (Pereira *et al.*, 2018).

Desenvolveu-se um estudo de caso único, pois o *corpus* empírico da pesquisa é uma fundação sem fins lucrativos e sem apoio governamental localizada no nordeste brasileiro. Sua principal característica refere-se aos seus integrantes que são em sua maioria pessoas com distúrbios mentais dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), constituindo-se numa “amostra qualitativa” do tipo institucional (Nobre *et al.*, 2016).

De acordo com o apregoado por Gaikwad (2017), o presente trabalho, pode ser considerado um estudo de caso dotado de rigor, pois sua estratégia de seleção é orientada pela informação, identificando casos extremos ou marginais. Desse modo, a presente pesquisa procurou obter informações sobre um caso incomum e extremamente específico de uma fundação não convencional que tem por principal atividade a inserção dos usuários no desfile de carnaval por meio de um bloco de carnaval próprio da instituição estudada.

### **3.1 Campo de estudo e sujeitos da pesquisa**

Em relação ao campo de estudo, a pesquisa foi realizada em um tipo de empreendimento social<sup>1</sup>: uma fundação, localizada no Estado do Ceará, caracterizada por empregar trabalhadores voluntários com distúrbios mentais usuários dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS). Um dos objetivos da fundação é ajudar esses usuários no processo de ressocialização através da oportunidade de trabalho. Além destes, a fundação conta com trabalhadores não usuários dos CAPS e, ambos trabalhadores são voluntários da fundação.

Conforme supracitado, a atividade principal da fundação é voltada para um bloco carnavalesco no qual é composto e organizado, em sua maioria, por usuários dos CAPS. Ao longo do ano, as atividades envolvem ensaios de banda, montagem e customização de adereços. Além destas, também são realizadas oficinas de costuras e atividades nas quais ajudam a fundação a se manter financeiramente.

O estudo foi realizado no período de março a julho de 2016, com dois tipos específicos de sujeitos de pesquisa: usuários com distúrbios mentais dos CAPS e não usuários dos CAPS. A seleção desses sujeitos foi realizada pelo critério de tempo de serviço semanal, pois estes são os trabalhadores que conduzem a fundação na maior parte do tempo.

Os trabalhadores selecionados nas entrevistas que são usuários dos CAPS são pessoas passam por problemas de depressão ou distúrbios de bipolaridade e por isso tem condições de

---

<sup>1</sup> Empreendimentos sociais são compreendidos aqui como organizações voltadas à “coletividade, comunidade, problemas sociais, impacto social, risco social, sem, necessariamente, excluir as maneiras próprias aos empreendimentos de mercado de construir caminhos para se chegar às finalidades econômicas ou sociais” (Pereira *et al.*, 2017, p. 1291).



trabalharem de maneira, relativamente, estável e sem a necessidade de supervisão na fundação. O Quadro 1 apresenta algumas características dos entrevistados, como os tipos de sujeito, nomes fictícios, gênero, profissão e idade.

**Quadro 1** - Características dos entrevistados.

<b>Tipo de Sujeito</b>	<b>Nome Fictício</b>	<b>Gênero</b>	<b>Função</b>
Trabalhador Usuário	Maria	Feminino	Aderecista
Trabalhador Usuário	João	Masculino	Coordenador de Alegoria/Produção Artística
Trabalhador Usuário	Pedro	Masculino	Mídias Sociais/TI
Trabalhador Não Usuário	Ester	Feminino	Gestora
Trabalhador Não Usuário	Joana	Feminino	Supervisora

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

No Quadro 1, compete observar que os trabalhadores não usuários ocupam predominantemente, cargos de supervisão e gestão, enquanto os trabalhadores usuários assumem posições que exigem trabalho manual e inteligência artística. Quanto aos nomes citados, ressalta-se que estes são fictícios para preservar a identidade dos entrevistados e que os participantes receberam um convite com detalhamento da pesquisa e assinaram um termo de consentimento e autorização para a gravação das entrevistas.

### **3.2 Instrumentos e procedimentos de coleta de dados**

Os procedimentos técnicos utilizados foram entrevistas semiestruturadas auxiliadas por roteiros específicos para cada tipo de sujeito os quais envolveram questões gerais e outras voltadas a estimular a emergência de aspectos ligados à PDT como as dimensões de contexto e de conteúdo. Antes de realizar a coleta de dados, os roteiros foram validados através de uma entrevista piloto com um trabalhador não usuário da fundação.

As entrevistas foram realizadas por quatro pesquisadores, concomitantemente, e duraram uma média de 35 minutos. Todas foram gravadas e integralmente transcritas. Como ferramenta auxiliar para o processo de categorização das entrevistas, adotou-se o software Atlas.ti.

### **3.3 Procedimentos de análise de dados**

A técnica utilizada para a análise dos dados coletados foi a análise dos núcleos de sentido (ANS), proposta por Mendes (2007) no âmbito das pesquisas qualitativas em PDT, a partir de uma adaptação da análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (2011). A ANS consiste: i) no desmembramento do texto em unidades e núcleos de sentido ligados a conteúdos de tipo lógico e psicológico; e ii) no agrupamento de acordo com a sua familiaridade e recorrência (Mendes, 2007).

Os núcleos de sentido foram, ao final do processo, agrupados em temas. Por meio do processo de categorização, foram encontrados 383 núcleos de sentido, posteriormente agrupados em seis temas relacionados às dimensões de contexto e de conteúdo da PDT: i) condições de trabalho; ii) organizações de trabalho; iii) relações de trabalho; iv) prazer-sofrimento; v) estratégias de defesa; vi) reconhecimento (Dejours, 2017).

As entrevistas se mostraram como um instrumento de coleta essencial para a coleta dos dados. Os sentidos atribuídos ao cotidiano de trabalho do caso em comento não poderiam ser reduzidos a números em uma escala. Ademais, percebeu-se que a adequação do método ao objetivo proposto é nítida. A ANS permitiu que fossem percebidas as nuances dos discursos dos entrevistados de modo que a fala assumisse lugar central na análise dos dados coletados.

## **4. Resultados e Discussões**

Nas falas dos entrevistados foram encontrados diversos elementos que convergem para as duas grandes dimensões da psicodinâmica do trabalho, contexto e conteúdo, conforme Mendes (2007), Dejours (2017) explicam na literatura. Nos próximos tópicos serão abordados os temas que emergiram de acordo com cada dimensão.

### **4.1 Dimensões de contexto**

Diante do exposto na revisão da literatura, foi possível identificar, a partir dos discursos dos entrevistados, elementos que abrangem as três dimensões: condições de trabalho, organização de trabalho e relações de trabalho.

#### **4.1.1 Condições de trabalho**

Em relação às condições de trabalho, na entrevista com a trabalhadora não usuária Ester, obtiveram-se informações sobre o local da fundação em relação ao seu tamanho não satisfatório.

*A fundação é um espaço pequeno. É uma casa conjugada, ela é comprida assim, mas é uma casa conjugada, então uma casa que não tem as condições de trabalho ideal, né? Temos uma sala grande, mas um pouco quente onde a gente faz os ensaios, peças de teatro e tal. Temos outra sala bem grande que é o atelier de confecção e temos outra sala pequena de informática e uma sala de leitura (Ester).*

Todavia, mesmo não apresentando um ambiente ideal, a fundação possui salas diversas desde recepção, atelier, sala de informática, sala de leitura, até cozinha e escritórios. Os elementos descritos por Ester (e posteriormente por João) estão ligados ao que DejOURS (2017) define dentro do contexto das condições de trabalho como o ambiente físico.

Por outro lado, percebeu-se também que, especialmente os trabalhadores usuários, gostam da fundação no sentido de se sentirem confortáveis e de considerarem como sua segunda casa. O usuário João explica que gosta do espaço da casa e detalha sobre aspectos físicos da mesma.

*Agora quando a parte de eu estar num ambiente que é, é salubre? É. Que é salutar? É. Que eu me realizo aqui? Realizo-me. Que eu me sinto como eu esteja em casa. Eu me sinto em casa aqui. Até quando eu falo para todo mundo eu digo: é minha outra casa, minha outra casa (João).*

Ao ser perguntado sobre sua opinião quanto à realização de mudanças na fundação, João se mostrou entusiasmado caso pudesse comprar o terreno ao lado da casa e fazer modificações nas estruturas.

*Ah, o espaço é ótimo, mas se a gente pudesse comprar esse terreno aí, que tem aí atrás. Ah, ia ser show, ia ser uma maravilha. Porque o terreno lá dá para fazer uma horta maravilhosa, dá para fazer um galpão maior de que esse aqui, de que esse espaço aqui meu, bem maior que o espaço meu. Dá para fazer uma área de ensaio só para o bloco se quiser, dá para fazer um espaço só de leitura e dá pra fazer um teatro todinho, um teatro, pra ficar completamente independente. Aí seria, ele seria para ensaio de música, seria para o teatro, seria para uma performance (João).*

Os relatos do trabalhador usuário João e da trabalhadora não usuária Ester revelam que o trabalho desenvolvido na fundação pode estar longe do ideal pela falta dos investimentos em melhores condições. Mendes (2007) defende a importância de que todos os fatores do contexto de trabalho devam estar em condições ideais para promover o bem-estar dos trabalhadores.

#### **4.1.2 Organização do trabalho**

A partir das narrativas dos entrevistados, foi possível identificar quatro subtemas pertencentes a dimensão organização do trabalho, sendo estes: i. Estrutura Organizacional; ii. Autonomia; iii. Atividades; e iv. Planejamento e Controle.

##### **4.1.2.1. Estrutura Organizacional**

No subtema estrutura organizacional, na fala dos trabalhadores não usuários, encontram-se trechos que fazem referência a distribuição das funções dos membros da fundação, bem como os elementos da estrutura hierárquica. Quanto à tomada de decisões, a gestora da fundação relata que foi constituído um comitê com representatividade de cada segmento interessado no andamento das atividades. Profissionais dos CAPS, familiares dos usuários, os próprios usuários e voluntários constituem essa representação. Esta forma de organização é característica dos modelos contemporâneos de gestão, mais focado na participação (Bolis, Morioka, Brunoro, Zambroni-de-Souza & Sznclwar, 2020).

*O bloco tem 10 anos, a gente começou em 2007 e acho que a minha função sempre foi a mesma, a de articuladora, eu faço um pouco de direção de arte do bloco, não é? Mas o bloco ele foi se organizando, se estruturando a partir das necessidades. Primeira coisa, pensamos a gente não quer ter uma diretoria desse bloco, mas alguém tem que tomar as decisões por ele, então a gente formou uma coisa que a gente chama de comitê de organização, e é formado por 3 representantes de cada CAPS. Esse é o formato que a gente pensou idealmente, que é 1 profissional dos CAPS, um usuário e um familiar (Ester).*

Apesar de Ester estar à frente da fundação desde o início, é interessante salientar que as atribuições dos cargos dos demais membros da instituição não se deram de modo arbitrário, mas foi resultado do processo de identificação dos indivíduos com as atividades. Cada um foi atribuindo a si uma função na medida em que se sentia identificado com esta. Entretanto, cada

um considerava também suas potencialidades e habilidades anteriores, constituindo assim modelos de gestão informais.

Os trabalhadores usuários confirmam em seus discursos dois aspectos que surgiram no discurso dos trabalhadores não usuários: a atribuição das funções segundo a afinidade do executor com as mesmas e a capacidade que uma mesma pessoa tem de exercer diversas funções conforme João explicou: *“Então aqui eu sou pintor, sou desenhista, sou carpinteiro, marceneiro, sou paciente e sou cuidador”*.

O que os trabalhadores usuários agregam de novo em seus discursos em relação à organização do trabalho é a gestão do conhecimento, onde há uma preocupação em preparar sempre outras pessoas para substituir a ausência do titular de uma determinada função, uma dinâmica em que deve-se passar o saber-fazer próprio de cada um aos seus colegas para que o trabalho não seja interrompido toda vez que um membro precisar se ausentar - o que é recorrente no tipo de organização em questão em face das fragilidades que acometem os trabalhadores usuários.

*Nós temos as pessoas daquele setor, mas deixamos as outras preparadas, para assumir, entendeu? Mas cada qual é responsável pelo setor [...] E então aqui nós está sempre passando conhecimento de um para o outro, porque o meu sonho é o seguinte: é que minha equipe que a gente está trabalhando aqui... quando um sair, o corpo não fica manco. (João).*

Lopes (2019) destaca a relevância da participação dos trabalhadores no processo decisório de modelos como o descrito acima. Nesse sentido, falas como *“Não tem aquela de ‘Ah, Fulano ou Ciclano vai costurar...’ Não, a gente vai vendo como as pessoas realmente têm algum potencial e vai direcionando para esse potencial” (Joana)*, e *“É... Então assim, cada dia esse ano, por exemplo, foi muito maior o número de usuários, que começou a participar das atividades de forma autônoma, quando eu digo autônoma é por iniciativa dele não pela imposição, entendeu?” (Ester)* corroboram as afirmações preteridas.

Um aspecto interessante atrelado a questão da função desempenhada por cada membro da instituição é a resignificação do trabalho, pela inversão contínua de papéis, onde quem ensina e quem trata nos CAPS passa a aprender e ser cuidado na fundação, descobrindo novas possibilidades sobre o próprio fazer. Isto foi observado na entrevista com a Ester.

*Eu acho assim que o bloco proporciona para eles e para os profissionais dos CAPS um aprendizado muito grande assim no sentido de que é possível sim a gente construir outras formas de cuidado, não é? E que aquelas pessoas que tão sempre naquela*

*posição de ser cuidadas, eles também têm muito a coisa de cuidar do outro, eles aprendem o processo de eles mesmo se cuidarem entre si e de mostrar para a gente outras formas de se gerar saúde mental e de cuidar (Ester).*

João também aborda em sua fala um aspecto relacionado a ressignificação do trabalho quando afirma que algumas destas atividades possuem um movimento pendular em que de um lado quem é detentor do conhecimento a ser transmitido também aprende; e do outro, aqueles que devem receber o conhecimento também o transmitem, reforçando a ideia transmitida por Ester.

*Porque nós acolhemos e somos acolhidos, nós temos oficinas de ensinamento e aprendizagem. Que tanto nós fazemos o caminho, ida, e o inverso também porque muita gente nos traz conhecimentos que nós não temos e às vezes eles trazem só resultado para um problema que nós não conseguimos resolver (João).*

Outro fator desse subtema fora identificado na fala de Joana, ligado à descentralização, quando esta afirma que “na reunião com os profissionais isso é visto e depois eles repassam nos espaços, nos equipamentos. Então de certa forma, não é centralizado na fundação e se descentraliza nos espaços, nos CAPS”.

Assim, a fundação não é a única responsável pela produção de todos os produtos necessários às suas atividades. Parte das atividades da fundação é redirecionada para os CAPS, descentralizando a execução dessas tarefas, objetivando o atendimento da demanda no tempo previsto.

Percebe-se através das falas dos entrevistados que a estrutura organizacional vai além do suporte material, pois é agregada também por um suporte social na fundação. Isso vai de encontro com o que Aguiar & Santos (2017) explicam sobre a relação homem-trabalho dentro das organizações.

A estrutura organizacional dá fundação permite ao trabalhador um certo grau de emancipação e liberdade de expressão, o que favorece que o sujeito experiencie vivências de prazer por meio do trabalho. Desse modo, o trabalho assume uma função equilibrante na vida desses sujeitos, principalmente, dos trabalhadores usuários que são acometidos, constantemente, com doenças psíquicas provenientes de outros contextos que não o da fundação. Assim, o trabalho configura-se como um tratamento complementar ao ambulatorial, na medida em que compensa os sofrimentos psíquicos com vivências de prazer.

#### 4.1.2.2 Autonomia

Outro subtema suscitado dentro da organização do trabalho é a autonomia. Ela foi abordada na fala dos trabalhadores não usuários e usuários de modo similar. A diferença basilar reside no ponto referencial. Enquanto os trabalhadores não usuários são aqueles que não determinam e nem limitam as funções exercidas dentro da fundação, os trabalhadores usuários são aqueles que fazem somente o que querem e gostam de fazer.

A respeito dessa característica própria da autonomia do caso estudado, João aborda em seu discurso que “*aqui não tem nada que imponha ‘ah por que nós vamos fazer’ [...] Se a cabeça tiver tranquilo. Se não tiver...*”. Ester é coerente com esse trecho da fala de João quando corrobora o explanado:

*É eu sou a compositora do bloco até agora, então normalmente quem ajuda... eu não sei cantar (risos) tem esse problema, eu canto todas as músicas iguais, mas faço a composição aí a gente termina num coletivo colocando a música um canta de um jeito [...] e aí também a parte de fantasias, é [...] A partir da coisa eu pesquiso outras pessoas pesquisam, eu desenho, mas nunca é o meu desenho que vai para a avenida (risos) porque eles vão criando, vão modificando e vão fazendo (Ester).*

#### 4.1.2.3 Atividades

No que concerne ao subtema atividades, alguns dos entrevistados descrevem os tipos de atividades desenvolvidas e oferecidas pela fundação além do desfile no bloco de carnaval, como oficinas e peças de teatro. Ester afirma que “*nós fizemos participamos do edital da Paixão de Cristo aí montamos uma peça, enfim de forma que o núcleo, mais assim, mais do bloco mais próximo permaneceu é [...] Desde o carnaval*”. Joana coaduna seu discurso com o proferido por Ester ao relatar sobre essas atividades que:

*E têm alguns projetos, ela consegue não é, manda pela fundação projeto para o IMEC, para outras instituições e esse dinheiro vai fazendo com que venham oficinas de percussão, oficinas de bonecos, tudo que depois pode ser encaixado dentro do processo do bloco (Joana).*

Na fala de um dos trabalhadores usuários pode-se perceber também que essas atividades são desenvolvidas com cuidado e cautela para garantir a integridade e segurança dos usuários que venham a participar, sem deixar de levar em consideração o respeito pelas limitações do outro.

*Então nós temos muito material solto. Porque o CAPS geral ele é quase que [...] sem muita é... Extremos. Sem muito extremos. Mas existe. Já quando é no CAPS AD, então a gente já tem muita cautela porque são dependentes químicos, e às vezes um álcool que a gente tem aqui a gente tem que guardar, um vinagre que a gente tem aqui, tem que guardar (João).*

#### **4.1.2.4 Planejamento e Controle**

O último subtema do tópico Organização do Trabalho foi nomeado de Planejamento e Controle. Na fala de Joana, surgiu um elemento interessante defendendo a premissa segundo a qual enquanto os trabalhadores usuários têm liberdade plena de escolha das funções (autonomia), os trabalhadores não usuários são encarregados de tarefas prescritas. Entre as atividades prescritas relatadas por Joana aparecem as de planejamento e controle.

*Então a ideia é fazer com que a população venha a conhecer, não é? E aí fico no bloco que eu fiquei mais esse ano com a responsabilidade de estar fazendo avaliação e planejamento dentro do bloco, não é? Por exemplo, o que é que a gente fez ano passado? Como foi que a gente fez? O que a gente pode melhorar? Então estamos fazendo também um processo no sentido do bloco esse ano (Joana).*

A partir do conteúdo do trecho destacado é possível perceber que o trabalho é planejado e controlado através do cumprimento das prioridades. Na medida em que os trabalhadores usuários se sentem aptos e dispostos a realizar suas atividades, eles irão executar as atividades em consonância com as “prioridades” sinalizadas por Ester, como enfatiza João: “Ela diz o que tem prioridade. Tudo bem. A gente vai atuar em cima daquilo”.

#### **4.1.3 Relações de trabalho**

Ao discorrer sobre as relações de trabalho, um dos aspectos mais citados entre os entrevistados está relacionado ao cuidado que cada um tem pelo outro.

*Eu acho assim que o bloco proporciona para eles e para os profissionais dos CAPS um aprendizado muito grande assim no sentido de que é possível sim a gente construir outras formas de cuidado, não é? E que aquelas pessoas que tão sempre naquela posição de serem cuidados, eles também têm muito a coisa de cuidar do outro, eles aprendem o processo de eles mesmos se cuidarem entre si e de mostrar para a gente outras formas de se gerar saúde mental, de cuidar... (Ester).*



No discurso de Ester, é possível observar que a instituição é um ambiente onde se aprende a cuidar e a ser cuidado, independente de qual seja a sua posição dentro do empreendimento e se o trabalhador é ou não possuidor de algum distúrbio.

Dejours (2013) argumenta que as relações entre os trabalhadores de um mesmo ambiente exigem uma outra forma de zelo, para além do cuidado com a execução da atividade, o que se apresenta no caso em estudo como uma relação de cuidado.

*Ester sempre diz assim “tem dia aqui que eu não sei mais quem é que precisa de terapia: sou eu ou se são eles” porque entra numa sintonia também nesse sentido que às vezes as pessoas estão tão bem que você às vezes... Sua vida às vezes tem um dia que você está mais para baixo, não é? As pessoas percebem e começam com essa sintonia essa sincronização (Joana).*

Além da opinião dos trabalhadores não usuários, buscou-se entender as relações de trabalho entre os trabalhadores usuários.

*Não, o relacionamento aqui é muito familiar. Porque aqui quando nós chegamos aqui nós nos tornamos uma família mesmo. Ao ponto de alguém chegar aqui eu trabalhar naquela parte, vim aqui cortar umas peças para a Maria costurar, ou ela ir buscar uma peça minha para cortar (João).*

Percebe-se que a trabalhadora não usuária Joana argumenta em sintonia com o discurso de Ester, afirmando que esse cuidado mútuo é resultado de uma sintonia entre as pessoas onde um percebe a fragilidade do outro e procura ajudar.

*Essa semana, o João [...] Eu estava assim sabe, triste, preocupado com minha família porque eu [...] Nessa semana, semana foi horrível para mim [...] Não quero nem lembrar que me dá vontade de chorar... Mas o João me deu um conselho pra eu poder não ficar triste e funcionou (Pedro).*

Quanto aos trabalhadores usuários, foi possível verificar que estes entendem as relações de trabalho deles como relações familiares, onde predomina o acolhimento, apoio mútuo e troca de cuidados. Percebeu-se que para esse grupo de trabalhadores, as relações socioprofissionais como descritas na literatura em PDT não são convencionais, uma vez que a atividade laboral deles é entendida como uma extensão da sua vida particular, tornando essa relação um caso atípico da teoria consolidada.

Por outro lado, essas relações de trabalho que envolvem diferentes pares de trabalho como chefia e trabalhadores ou trabalhadores entre si, corrobora com as definições propostas

por Dejours (2018) que englobam a dimensão de contexto na análise de psicodinâmica de trabalho.

Entretanto, apesar de todos os pontos positivos destacados pelos trabalhadores de ambos os tipos, também foi possível perceber entre eles que, usando a mesma comparação da família, existem os momentos de conflito, todavia estes momentos são logo resolvidos, conforme é possível observar na fala de Ester.

*E assim normalmente a gente tem que ficar muito atenta, eu e as meninas lá na fundação porque alguns momentos de estresse eles podem meio que entrar numa crise sabe? Assim, um pouco, e aí a gente tem que estar atenta, estar cuidadosa, conversar, parar, paro tudo [...] paro tudo aí vou lá pra minha sala, aí a gente senta e conversar, depois a gente volta (Ester).*

Dejours (2018) explica que as relações de trabalho podem envolver pessoas de fora do contato direto de trabalho como a sociedade. Esse aspecto foi observado durante as entrevistas quando os entrevistados relataram sobre a vizinhança onde a fundação está localizada. De início, os moradores do bairro tinham um receio de conhecer os trabalhadores usuários e uma imagem negativa sobre o que era a fundação.

Isto, conseqüentemente, distanciava qualquer nova interação com o âmbito externo à fundação. Na fala de Ester é possível perceber que: “os moradores ficavam à distância, meio assim, eu não vou me misturar, senão vão pensar que eu sou doido, não é? Então ficava aquele nosso grupinho na quadra brincando e o pessoal assim olhando de longe”.

Entretanto, os entrevistados relataram que a medida que as pessoas externas à fundação foram conhecendo melhor os objetivos dela, gradativamente, ocorreu uma remodelação das relações entre os trabalhadores e as pessoas do bairro. Na fala de Ester é possível verificar essas que ocorrem no decorrer do tempo.

*Depois essas pessoas começaram a chegar mais perto, depois começaram a ouvir o discurso, depois começaram a sair no bloco, não é? E mudou totalmente a visão, a relação, entendeu? [...] eu boto muita fé, que é essa coisa de aproximar as pessoas, aproximar diferenças (Ester).*

É possível perceber que as relações de trabalho se tornaram melhores e, inclusive, aproximou pessoas de fora para fazerem parte dos projetos da fundação. Isso mostra a importância e os benefícios que ocorrem devido às relações de trabalho em diferentes ambientes. Dessa maneira, trabalhar não se relaciona só com a função de produzir, mas envolve a própria transformação do trabalhador (Dejours & Deranty, 2010).

Identificou-se no contexto estudado uma teia de relações sociais que extravasam os limites físicos da fundação, mas que não deixam de relacionar-se com a atividade laboral. Essas atividades se mostraram tão relevantes quanto aquelas provenientes da hierarquia definida pela organização do trabalho. As famílias dos trabalhadores e vizinhança da fundação se revelaram como fonte promotoras do reconhecimento desses sujeitos, se tornando parte do processo de cura e manutenção de estados mais saudáveis para os trabalhadores usuários.

## 4.2 Dimensões de conteúdo

A categorização dos discursos dos entrevistados permitiu a identificação de elementos pertencentes aos seguintes construtos da dimensão de conteúdo da PDT: Prazer-Sofrimento; Estratégias de Defesa; e Reconhecimento. A seguir serão discutidos os resultados das análises para cada categoria.

### 4.2.1 Prazer-sofrimento

O primeiro elemento ligado às dinâmicas de prazer e sofrimento no trabalho emerge no início do discurso de Ester, de modo que possíveis elementos ligados ao sentimento de prazer vivenciado pela entrevistada ao falar da sua relação com o seu trabalho, associando o prazer no trabalho ao senso de missão pessoal.

*Primeiro eu vou dizer que é um prazer, não é? Estar aqui falando sobre o bloco, que é uma paixão assim hoje é uma [...] sei mais nem se eu posso dizer se é uma escolha ou opção de vida, mas é algo que chegou na minha vida e ficou, assim como um compromisso, uma missão (Ester).*

De modo similar ao explicitado por Ester, Joana expressa em sua fala o valor do trabalho que realiza na fundação, trazendo em seu discurso tanto elementos que remontam ao sentido das vivências de prazer quanto de sofrimento, ao narrar sobre a felicidade e o estresse, conforme é possível observar no trecho destacado:

*Então é assim algo muito valioso por que [...] é uma felicidade muito intensa, porque você ajuda as pessoas nesse processo. E às vezes é muito estressante, por que o bloco ele tanto tem usuário como familiares como tem os amigos do bloco (Joana).*

A trabalhadora não usuária Joana também fala que encontra nos pequenos detalhes, como no crescimento pessoal dos trabalhadores usuários a partir do trabalho da instituição, desenvolvendo uma satisfação pessoal e um sentimento de recompensa.

*Olha é uma satisfação né. Porque você vê o crescimento né. O desenvolvimento, a forma como as pessoas são cuidadas e curadas nesse processo. Porque quando as pessoas estão na avenida, elas têm uma felicidade sabe... Uma expressividade que você olha e diz “puxa vida valeu a pena se dedicar muito tempo para isso” (Joana).*

Nesse sentido cabe destacar que segundo Mendes (2007), a satisfação e a recompensa são elementos que corroboram as vivências de prazer no trabalho.

Apesar desses momentos recompensadores descritos por Joana, também foram identificados nos discursos analisados momentos de dificuldade e tensão, entre os quais, os eventos narrados pela entrevistada Ester acerca do desespero e angústia vivenciados quando a realidade se impõe em contrassenso ao que era esperado: *“ah eu não vou mais, porque eu não posso fazer do jeito que eu quero, e eu não quero fazer do jeito que eu posso”*. Neste momento retoma-se o discurso de Lourenço, Valente & Corrêa (2020) que argumentam sobre a ligação do sofrimento ao sentimento de não corresponder positivamente às imposições do trabalho.

Quanto aos trabalhadores usuários, estes são expressivos em suas narrativas sobre as coisas boas e ruins, as quais foram identificadas como possibilidades de emergência de prazer e sofrimento neste tipo específico de trabalho. O entrevistado Pedro, por exemplo, atrela o sentimento de realização pessoal a sua participação na instituição, apontando que o trabalho para ele suscita o prazer.

Em contrapartida, o entrevistado João relata sentir-se abandonado pela sociedade e não realizado apesar de sentir-se bem como pessoa e com o espaço, em oposição ao exposto por seu colega trabalhador usuário Pedro que proferiu discursos do tipo: *“eu me realizei, superei desafios e defendi o tetracampeonato do bloco, pois é esse ano ficou marcado, eu dei superação, eu defendi o tetracampeonato do bloco”*.

João desperta a atenção para uma questão não abordada pela literatura visitada acerca da díade prazer-sofrimento sob a ótica da PDT, pois a realização pessoal (elemento do prazer), se torna refém de elementos externos ao ambiente de trabalho, embora exerçam alguma influência devido a natureza da organização: *“então assim, é assim que eu me sinto aqui é um pouco abandonado. Acolhido sim, pela fundação, acolhido pelas pessoas da fundação, acolhido pelos companheiros, mas abandonado pelo [...] Estado” (João).*

Já a trabalhadora usuária Maria relata que os momentos em que aflora os sentimentos de recompensa, alegria e realização coincidem com a entrega dos frutos do trabalho realizado. O prazer emerge da apreciação pelos outros, dos destinatários da arte que desenvolvem, conforme expresso no relato a seguir:

*E o que eu gosto mais ainda é estar na avenida no dia. Ah, é emoção demais [...] eu sinto uma sensação assim sei lá, umas coisas alegres, uma emoção grande [...], mas na avenida eu estou lá morta de satisfeita. No dia que Deus me levar, eu quero que Deus me leve assim, eu brinco Carnaval hoje e amanhã Deus me leva (Maria).*

É interessante observar como a díade prazer-sofrimento se dá em trabalhadores usuários e não usuários. No grupo dos trabalhadores não usuários, o prazer é suscitado através dos momentos recompensadores quando eles presenciam como a dinâmica de trabalho da fundação muda positivamente a vida dos usuários e isso é suficiente para ignorar o sofrimento (Dashtipour & Vidaillet, 2017).

Já os trabalhadores usuários demonstram suas fragilidades subjetivas (embora em menor escala) de forma mais clara assim como atribuem os momentos prazerosos e alegres as suas próprias vivências laborais no empreendimento e o fruto gerado por esse trabalho.

O que vale ressaltar nesse ponto é que o sofrimento aqui não aparece em nenhuma das falas como proporcionados propriamente pelo trabalho ou a dinâmica deste, mas como consequência do transtorno mental dos trabalhadores usuários que pode em certos momentos evocar situações desagradáveis para todos da organização (usuários ou não).

Dessa forma, podemos interpretar que o sofrimento laboral aparece mais fortemente para os trabalhadores não usuários como decorrência das situações desagradáveis com usuários a serem contornadas e das dificuldades financeiras, enquanto para os trabalhadores usuários o sofrimento já está embutido ou atrelado ao subjetivo do indivíduo conforme o tipo de transtorno que este possua.

O estresse que acomete trabalhadores não usuários configura um dos indicadores de sofrimento laboral, em consonância com o apregoado por Mendes (2007) e Dejours (2013). Entretanto o sofrimento dos trabalhadores usuários não provém do contexto laboral, mas de um elemento externo e intrínseco ao sujeito de modo que o trabalho funciona, para esse grupo, como uma espécie de fator equilibrante das desordens pessoais - o que não é tratado pela literatura em PDT.

#### 4.2.2 Estratégias de defesa

Este tema não foi explicitamente percebido nas falas dos trabalhadores não usuários, todavia identificou-se que há uma dificuldade destes em discorrer sobre como se sentem com esse trabalho, chegando a afirmar que são sentimentos que além de complexos são divergentes.

*É tão difícil de falar desses sentimentos porque às vezes eles são tão complexos, até contraditórios. Alguns momentos eu penso, eu não vou mais fazer, entendeu? [...] Eu não vou mais fazer isso, mas aí não tem como [...] criar beleza, a estética, mostrar que aquelas pessoas que são discriminadas, e que são tidas como incapazes, tem essa potência de vida, sabe? [...] Dá muita [...] Gera muita emoção e muito prazer (Ester).*

Desse modo, os trabalhadores não usuários fornecem indícios que corroboram uma estratégia de negação do que realmente se sente, camuflando o sofrimento e até o compensando através dos momentos de prazer; ou, em outros termos, seria como afirmar que os trabalhadores não usuários buscam se adaptar às pressões para reduzir o sofrimento (Sousa & Matos, 2017).

Quanto aos trabalhadores usuários, foram identificados dois mecanismos defensivos distintos. O primeiro está relacionado à fuga da situação de conflito enquanto o segundo a um estado de negação da existência de conflitos. O entrevistado João coaduna com essa percepção do primeiro tipo de estratégia quando relata que: *“então assim, quando a gente percebe que um dos nossos está sendo prejudicado já por aquela outra pessoa, a gente procura tirar aquela pessoa daquele local e botar ele em outra coisa em outro local” (João).*

Assim, nas situações conflituosas e estressantes do dia-a-dia de trabalho os trabalhadores usuários buscam se esquivar do conflito na medida em que afastam os membros atingidos por estas situações do ambiente de trabalho para resguardá-lo de maiores danos. Percebe-se que em vez de enfrentar a causa do problema, contornar parece sempre a melhor solução ao caso estudado, em oposição ao que defende Mendes (2007) e corroborando o pensamento de Dejours (2017) em seus ensaios iniciais sobre as estratégias defensivas.

Na fala da entrevistada Maria, por sua vez, percebe-se o segundo tipo de estratégia defensiva, a negação da existência de conflitos. No discurso de Maria, a mesma diz não existir nada de negativo no dia-a-dia da fundação: *“Do trabalho do bloco eu gosto de tudo, tudo, tudo”*. Os entrevistados João e Pedro também colocam em seus discursos relatos bem similares à fala de Maria, socializada acima: *“Na verdade, eu gosto de tudo do bloco, não é?*

*Principalmente do bloco, da fundação” (Pedro). “Eu não tenho um gostar mais. Eu não tenho um gostar mais. Eu gosto do espaço (João)”.*

Ainda é possível identificar um tipo de estratégia de enfrentamento na fala de João.

*Então. A gente usa aquele é, como a técnica é do, do [...] Tai-chi. O Tai-chi o que é que ele faz? Você vai aquele negócio, vai balançando, balançando, o que é que você vai fazer? Você vai usar a força do opressor contra ele mesmo. Então assim que a gente faz aqui também, dessa mesma forma (João).*

Esse tipo de estratégia está ligado a uma forma que eles encontraram de enfrentar o conflito, em que em vez de combater o causador do conflito com forças externas, busca-se canalizar a força do próprio causador do conflito contra ele mesmo, tornando-o vítima de si mesmo para que conscientize-se da necessidade de mudança de atitude.

#### **4.2.3 Reconhecimento**

O tema reconhecimento esteve presente nas falas dos dois grupos de trabalhadores e, principalmente, nas falas dos trabalhadores usuários. Um primeiro tipo de reconhecimento pode ser identificado ao analisar que ao participar dos desfiles de carnaval, por exemplo, os entrevistados se sentem importantes, por estarem sendo vistos e prestigiados pelos parentes e pessoas em geral que estão na plateia de suas apresentações artísticas.

*Por incrível que pareça nesses anos todos, elas nunca foram e esse ano, todas elas foram. Quando elas chegaram, eu já estava pronta, não é? Aí eu fiquei assim meio delas terem me visto pronta. Aí depois elas: “Mas mãe a senhora estava bonita na avenida”. Bateram foto. Eu achei maravilhoso esse ano, fiquei muito maravilhosa e orgulhosa delas todas terem me visto (Maria).*

Maria explicou sobre o sentimento que teve ao saber que a família foi prestigiá-la pela primeira vez no trabalho. Dejours (2013) poderia ser evocado para explicar acerca da retribuição simbólica envolvida nessa fala de Maria. O fruto e resultado do trabalho artístico muitas vezes não tem valor quando proferido apenas pela chefia imediata (no caso Ester), mas adquire sentido quando visto e apreciado pelo público que assiste; e, no caso em comento, é um público que possui um poder de julgamento ainda maior, pois se trata dos próprios familiares e amigos dos trabalhadores na maioria dos casos.

No âmbito interno da fundação e tendo por vistas o objetivo basilar desta que é a promoção da saúde de seus integrantes por meio da arte, o usuário João fala sobre a sua

sensação ao conseguir mudar um pouco o quadro dos dependentes químicos que participam de suas oficinas de ensinamentos e compara a sua alegria de conquista e reconhecimento como a de um psiquiatra que consegue fazer um paciente com depressão sorrir.

*Às vezes ele chega fica sentadinho ali, a gente chega incentiva para alguma coisa, quando ela fechou a carranca ele não quer ainda e não tem nem o insistir mais. Aí quando vê, ele tá aqui trabalhando e quando chega ao final do dia às vezes ele sai com um sorriso daqui que você fica assim “meu dia valeu a pena” (João).*

O reconhecimento sentido pelo usuário João corrobora o que Angella (2016, p. 342) esclarece quando afirma que “ao trabalhar, os indivíduos contribuem não apenas para a reprodução material de sua sociedade, mas também para a formação de sua própria identidade, sendo a divisão social do trabalho o núcleo de uma das três esferas de reconhecimento”.

O reconhecimento nesse ambiente assume uma faceta própria, que diverge dos moldes tradicionais em que a expressão falada é mais comum como retribuição pelo bom trabalho realizado. Nesse contexto, o trabalhador é capaz de sentir-se recompensado por seus esforços ao presenciar ações resultantes do seu trabalho, sem a necessidade de nenhuma expressão de gratidão ou nenhum critério de julgamento, se apresentando como uma exceção ao que preceitua Dejours (2013) sobre a gratidão e julgamento como primeiras instâncias de reconhecimento.

Em relação aos trabalhadores não usuários entrevistados, foi possível evidenciar que o reconhecimento sentido por eles também emerge dessa faceta única percebida nos relatos de João. Em outros termos, provém da percepção do progresso e evolução dos trabalhadores usuários.

*Porque quando as pessoas estão na avenida, elas têm uma felicidade, uma expressividade que você olha e diz “puxa vida valeu a pena se dedicar muito tempo para isso”. E depois os depoimentos de “puxa foi muito bom estar aqui ter trazido meu filho ou meu irmão que fica o tempo todo trancado em casa” e estar aqui ver um monte de gente nas arquibancadas olhando prestigiando. Então é assim algo muito valioso porque é uma felicidade muito intensa, porque você ajuda as pessoas nesse processo (Ester).*

|Através da fala de Ester percebe-se que a expressão do reconhecimento surge com a realização pessoal em saber que o seu trabalho está ajudando pessoas a combaterem suas enfermidades e prosseguir rumo à manutenção da saúde.



Nesse sentido, vale ressaltar a importância do trabalho na questão da realização do trabalhador e, conseqüentemente, na construção da saúde mental (Amaral, Mendes, Chatelard & Carvalho, 2017). O trabalho, na visão da PDT, possui função de manutenção por meio das dinâmicas laborais de compensação dos esforços e dificuldades despendidos pelo trabalhador que espera ter seu trabalho reconhecido pelo outro - hierarquia e pares - contudo no caso em análise, a retribuição vem pela superação do sofrimento pelos pares e subordinados.

## **5. Considerações Finais**

A presente pesquisa conseguiu atingir o seu objetivo de compreender como a psicodinâmica do trabalho se apresenta no contexto laboral de ressocialização de usuários com transtornos mentais em uma organização social ligada à arte e cultura popular. Foram identificados elementos pertinentes aos construtos da PDT que se manifestam de forma única nesse contexto específico.

Na dimensão de conteúdo, foram compreendidos na análise seus três construtos: organização de trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. Quanto à dimensão de conteúdo, os construtos identificados no caso em comento foram: prazer-sofrimento, estratégias de defesa e reconhecimento, temas que emergiram durante a categorização das entrevistas.

O uso da ANS contribuiu para que a análise dos dados coletados permitisse a cobertura do máximo de dimensões da PDT quanto fosse possível. Entretanto, ressalva-se que a teia de construtos contemplados pela PDT é extensa as categorias tratadas neste trabalho se resumem àquelas cujo campo forneceu dados suficientes para análise.

Destacam-se como principais características do caso estudado o trabalho baseado na participação de “trabalhadores não típicos” e realizado com modelos de organização e gestão informais, de modo que aquele que tem o dever de cuidar e ensinar, (re)aprende, constantemente, sobre o seu saber-fazer com aquele que deveria ser cuidado e ensinado, e este último, colocado na posição de protagonista dentro dos seus limites, vai também aprendendo, no dia-a-dia do trabalho, a administrar o simples e o complexo, numa teia de relações multifacetadas.

Além disso, o trabalho neste, além de ajudar na ressocialização, também contribui de maneira benéfica no tratamento psicológico dos usuários. Devido à existência de poucas contribuições acadêmicas acerca do tema, o estudo proporcionará a possibilidade de que novas pesquisas possam ser desenvolvidas.

Quanto às categorias da PDT analisada, as principais contribuições puderam ser percebidas de um lado na dimensão de contexto, pela descrição de um modelo informal de gestão, organização e produção do trabalho em um tipo diferente de instituição. Por outro lado, na dimensão de conteúdo, sobressaem as dinâmicas de prazer-sofrimento com ênfase no prazer que prepondera nos discursos de todos os entrevistados.

O sofrimento segue velado e restrito aquele proveniente dos transtornos mentais que acometem os trabalhadores usuários e, ao mesmo tempo, são as principais causas da maioria dos transtornos ocorridos no âmbito da fundação. Contudo, o labor desenvolvido por esses mesmos trabalhadores é considerado por eles como um tratamento complementar que ajuda na manutenção dos estados de saúde.

Para trabalhos futuros, recomenda-se explorar os achados do campo não explicados pela literatura com ênfase na função equilibrante do trabalho entre as vivências positivas e negativas do contexto laboral com aquelas oriundas de outras esferas da vida do trabalhador. A atipicidade do caso estudado pode ter corroborado a divergência entre teoria e real, entretanto pode sugerir a necessidade de novas investigações.

No campo do reconhecimento, novas possibilidades foram almejadas pela identificação de um reconhecimento típico desse tipo de organização que prioriza a opinião dos espectadores ainda mais do que a dos pares, confrontando a teoria do julgamento de beleza desenvolvida por Dejours (2013), bem como dá contorno a figura do reconhecimento percebido pela modificação da postura, sem recompensas pessoais diretas, seja pela gratidão ou pelos julgamentos.

Em face deste achado do campo na seara do reconhecimento, sugere-se que trabalhos futuros explorem essa dinâmica em contextos e categorias variadas de trabalho, distante dos moldes tradicionais baseados no taylorismo e fordismo, bem como afastadas do seio do setor industrial.

### **Agradecimentos**

Os autores agradecem ao CNPq pelo financiamento da pesquisa.

## Referências

- Aciole, G. G., & Pedro, M. J. (2019). Sobre a saúde de quem trabalha em saúde: revendo afinidades entre a psicodinâmica do trabalho e a saúde coletiva. *Saúde em Debate*, 43, 194-206.
- Aguiar, R. G., & Santos, A. C. B. (2017). Conflitos nas relações sociais de trabalho no contexto da nova gestão pública à luz da psicodinâmica do trabalho. *RACE - Revista De Administração, Contabilidade E Economia*, 157-184.
- Amaral, G. A., Mendes, A. M. B., Chatelard, D. S., & Carvalho, I. S. (2017). O lugar do conceito de sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. *Rev. Polis e Psique*, 7(3), 200 – 223.
- Angella, M. (2016). Work, recognition and subjectivity: Relocating the connection between work and social pathologies. *European Journal of Social Theory*, 19(3), 340-354.
- Bolis, I., Morioka, S. N., Brunoro, C. M., Zambroni-de-Souza, P. C., & Sznelwar, L. I. (2020). The centrality of workers to sustainability based on values: Exploring ergonomics to introduce new rationalities into decision-making processes. *Applied Ergonomics*, 88, 103148.
- Dashtipour, P., & Vidaillet, B. (2017). Work as affective experience: the contribution of Christophe Dejours' 'psychodynamics of work'. *Organization*, 24(1), 18-35.
- Davies, I. A., Haugh, H., & Chambers, L. (2019). Barriers to social enterprise growth. *Journal of Small Business Management*, 57(4), 1616-1636.
- Dejours, C., & Deranty, J-P. (2010). The centrality of work. *Critical Horizons*, 11(2), 167–180.
- Dejours, C. A. (2013). Sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. *Rev. Port. Psicanál.* 33(2), 9-28.
- Dejours, C. (2017). *A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.

Dejours, C. (2018). Madness and work: from aetiological analysis to theoretical contradictions (a case of status asthmaticus). In *Psychopathology of Work*, 1-19. Routledge.

Gaikwad, P. (2017). Including rigor and artistry in case study as a strategic qualitative methodology. *The Qualitative Report*, 22(13), 3431.

Gemelli, C. E., & Oltramari, A. P. (2020). Volunteering and identity formation: reflections from the Psychodynamics of Work. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 956-962.

Lopes, H. (2019). The (De) Politicisation of Work—An Inquiry into the Political Function of Work. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (119), 149-170.

Lourenço, V. R., Valente, G. S. C., & Corrêa, L. R. (2020). Influências do trabalho na saúde mental docente da escola pública do Rio de Janeiro. *Research, Society and Development*, 9(6), 63.

Machado, L. S., & Macêdo, K. B. (2017). Análise bibliométrica dos estudos em clínica psicodinâmica do trabalho. *Revista Subjetividades*, 16(1), 9-22.

Mendes, A. M. 2007. Psicodinâmica do trabalho: teoria, método, pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo. 65-87.

Nobre, F., Corrêa, D., Nepomuceno, L., Nobre, L., & Sousa, A. (2016). A amostragem na pesquisa de natureza científica em um campo multiparadigmático: peculiaridades do método qualitativo. *CIAIQ2016*, 3.

Pereira, A. S., et al. (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. [e-book]. Santa Maria. Ed. UAB/NTE/UFSM. Recuperado de [https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic\\_Computacao\\_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1](https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1).

Pereira, N. S., Dias, A. D., Evaristo, J. L. S, Lima, L. C., & Batista-dos-Santos, A. C. (2017). Novos tipos organizacionais e seus desafios: estudo qualitativo num empreendimento social

que associa trabalho, saúde mental e cultura. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT*, 11(6), 1287-1306.

Santos, A. C. B., Alves, D. M. G., Evaristo, J. L. S., Aguiar, R. G., & Souza, R. K. S. (2018, October). Methodological Handicraft in Qualitative Research on Work Psychodynamics. In *World Conference on Qualitative Research* (Vol. 2).

Silva, K. A. T., & Cappelle, M. C. A. (2017). O trabalho na prostituição de luxo: Análise dos sentidos produzidos por prostitutas em Belo Horizonte-MG. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 23-39.

Sousa, M. B., & Matos, F. R. N. (2017). Every female engineer is a survivor-a study of defense strategies in the work of female engineers. *Universal Journal of Management*, 5(4), 175-180.

Rancan, M.; Giongo, C. R. (2016). "Eles determinam, nós produzimos": subjetividades capturadas pelo trabalho metalomecânico. *Psicologia e Sociedade*, 28(1), 135-144.

Wry, T., & York, J. G. (2017). An Identity-Based Approach to Social Enterprise. *Academy of Management Review*, 42(3), 437-460.

#### **Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito**

Jorge Luiz de Souza Evaristo – 25%

Lia Chagas de Lima – 22%

Nathalia de Sousa Pereira – 20%

Allan Daniel Dias – 18%

Ana Cristina Batista dos Santos – 15%