

TRABALHO & PRAZER

Ana Magnólia Mendes^(*) e Mário César Ferreira^(*)

“Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor”. Essa afirmação de uma atendente, registrada em um contexto de pesquisa, é bastante representativa das vivências psíquicas que o trabalho assalariado parece ter se transformado ao longo dos anos. Esse “depoimento-pista” autoriza supor que embaixo desse *iceberg* há muito gelo. E esse “gelo” vai tornando-se gradualmente visível no processo de análise do trabalho na medida em que os sujeitos encontram um espaço de fala para narrar suas vivências em termos de significações pessoais do trabalho. É assim que a face do sofrimento no trabalho vai, aos poucos, desvelando-se nas abordagens da psicodinâmica do trabalho e da ergonomia da atividade.

A mercantilice do trabalho humano, que o transforma em objeto de compra e venda, impôs uma tensão permanente entre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, tendendo a encapsular a primeira em favor da segunda. Nesse sentido, a invenção histórica do trabalho assalariado no final do século XIX produz um sério prejuízo ao caráter ontológico da atividade de trabalho como veículo de hominização, reduzindo sua função como fonte de prazer dos indivíduos.

No contexto da concorrência globalizada – manifestação do estágio avançado do desenvolvimento capitalista – o prazer em trabalhar encontra pouco espaço de expressão. Os estudos no campo da inter-relação psiquismo e trabalho mostram que a vivência de prazer é percebida pelo sujeito, quando esse

sente-se útil, produtivo, reconhecido e valorizado pelo que faz. Do mesmo modo, a vivência de prazer se materializa quando o sujeito constata que é admirado pelos pares e pela hierarquia e que o seu trabalho possibilita-lhe deixar sua “grife pessoal”. Nesse contexto, ele sabe que a sua atividade é significativa para a instituição onde trabalha e também para a sociedade.

Transformar a realidade organizacional produtora de sofrimento, construindo um cenário sócio-profissional facilitador e promotor das vivências de prazer no trabalho não é uma tarefa simples.

Mas, a julgar pela conjuntura atual do modo de funcionamento de muitas organizações, a possibilidade de prazer no trabalho tem sido uma vivência escassa em função de concepções, valores e práticas institucionais que se sustentam exclusivamente nos paradigmas da eficiência, produtividade e rentabili-

dade. Essa mentalidade tecnoprodutivista predominante tem vocação para miopia e não consegue enxergar três condições fundamentais que vêm sendo apontadas pela literatura da área como requisitos fundamentais para constituir-se um cenário favorável para as vivências predominantes de prazer no trabalho. Que condições são essas?

Trata-se, a rigor, de princípios que devem nortear o funcionamento das organizações que, se adequadamente operacionalizados, podem ser facilitadores das vivências de prazer no trabalho: flexibilidade organizacional; cooperação e solidariedade nas relações sócio-profissionais; expressão da subjetividade. Tais princípios têm um caráter interdependente, agindo de modo combinado eles po-

dem alterar positivamente as condições e relações de trabalho no *setting* organizacional.

O princípio da **flexibilidade organizacional** opera uma valorização da autonomia dos sujeitos no processo de trabalho e no uso de meios disponibilizados para execução das tarefas. É o investimento na construção de competências singulares para responder às exigências sócio-técnicas das tarefas, mas, sobretudo um modo de garantir a saúde e o bem-estar no contexto de trabalho. A aplicabilidade de tal princípio é inseparável das mudanças na cultura organizacional de feição neo-taylorista que restringe a margem da manobra das estratégias operatórias dos sujeitos, “engessando” os seus *modus operandi* com base no princípio *the best way*. A flexibilidade é, portanto, um requisito organizacional para a livre construção e a expressão do *savoir-faire* dos sujeitos.

O princípio da **cooperação e solidariedade** traduz a possibilidade criada pela organização para que sujeitos estruturem relações sócio-profissionais no trabalho que engendrem vivências de crescimento pessoal, de respeito às regras coletivas e de afetividade. A operacionalização desse princípio no contexto organizacional implica buscar uma sociabilidade construtivista, calcada em fundamentos éticos que devem ser assumidos por todos os integrantes da organização. De novo, os valores culturais que habitam a organização estão em jogo e é, portanto, necessário reformulá-los com base nesse princípio.

Finalmente, o princípio da expressão da subjetividade indica a possibilidade real de que o sujeito exerça no seu trabalho o papel de protagonista das mudanças nas condições e relações de trabalho. A expressão da subjetividade – que articula pensar, sentir, agir – coloca a possibilidade de transformações da realidade organizacional que pode estar, e frequentemente está, na origem das vivências de sofrimento. E a liberdade e a autonomia necessárias para que cada pessoa possa expressar suas opiniões sobre o funcio-

namento da organização e propor medidas singulares para equacionar problemas e superar dificuldades.

Transformar a realidade organizacional produtora de sofrimento, construindo um cenário sócio-profissional facilitador e promotor das vivências de prazer no trabalho não é uma tarefa simples. A consecução de tal objetivo requer ações em todas as esferas da atividade humana – físico, psicológico, social – dentro de uma perspectiva multidisciplinar que integre todos os setores organizacionais, sobretudo, as áreas de saúde e gestão de pessoal.

Trabalhando em interface, a psicodinâmica e a ergonomia da atividade constroem um análise do trabalho que engloba: levantamento epidemiológico dos fatores patogênicos; mapeamento das representações que os sujeitos fazem do trabalho, da cultura organizacional e dos modos de gestão; análise da carga de trabalho, do suporte material e instrumental disponibilizados para a execução das tarefas; levantamento das condições físico-ambientais existentes. Esses procedimentos permitem construir um cenário explicativo das causas do sofrimento no trabalho, possibilitando identificar os fatores críticos e indicar ações preventivas e corretivas.

Assim, uma série de disfuncionamentos que ocorre no mundo das organizações – erros, “retrabalho”, doenças profissionais, absenteísmo crônico, perda de materiais, panes, queixas, reclamações etc. – constitui uma “porta de entrada” para o diagnóstico inter-disciplinar do sofrimento no trabalho. Assim, a narrativa do tipo “só de pensar em trabalhar, já fico de mau-humor” tem um valor simbólico importante, remetendo o pesquisador para construção de hipóteses e questões úteis para o processo investigação sobre as bases do sofrimento.

(*) **Professores do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho – UnB.**