INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR DE ITUMBIARA

CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

JOSÉ HUMBERTO FIGUEIREDO ARAÚJO

MICHELLE VIEIRA OLIVEIRA

OLIVIA DANIELA ROSA

THAIS SILVA CARREIRO

**AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICANÁLISE PARA ANÁLISE ORGANIZACIONAL**

Itumbiara
2018

JOSÉ HUMBERTO FIGUEIREDO ARAÚJO

MICHELLE VIEIRA OLIVEIRA

OLIVIA DANIELA ROSA

THAIS SILVA CARREIRO

**AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICANÁLISE PARA ANÁLISE ORGANIZACIONAL**

Projeto de pesquisa interdisciplinar do Curso de bacharelado em Psicologia do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara, com a finalidade de nota parcial em todas as disciplinas do semestre.

Orientador: Wellington Luís Bessa

Itumbiara

2018

 SUMÁRIO

[1. INTRODUÇÃO 4](#_Toc530407513)

[2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 6](#_Toc530407514)

[2.1. Caracterizando o Sofrimento no Trabalho e o Assédio Moral 6](#_Toc530407515)

[3. METODOLOGIA 12](#_Toc530407516)

[4. CRONOGRAMA 13](#_Toc530407517)

[REFERENCIAS 14](#_Toc530407519)

1. INTRODUÇÃO

Esse projeto de pesquisa refere-se a um estudo sobre as contribuições da psicanalise para analise organizacional envolvendo a psicanalise como foco de pesquisa, dentro do conceito das relações organizacionais. Tem como objetivo analisar quais contribuições que a psicanalise pode trazer para as organizações. Buscando também como objetivo especifico identificar quais pontos importantes a psicanalise pode ajudar as análises organizacionais.

As organizações podem ser definidas como um conjunto organizado de meios que exercem uma atividade que produz e oferece bens e/ou serviços, com o objetivo de atender as necessidades humanas. É um conjunto de recursos humanos, financeiro e materiais que tem um mesmo objetivo.

A Análise Organizacional e importante para o trabalho, pois é por meio dela que os problemas organizacionais são identificados e analisados para que sejam implementadas ideias e alternativas para soluções mais eficazes.

A Psicánalise revela o paradigma baseando o sujeito puro cartesiano. Ele traz o conceito sobre o penso, logo existo, pelo sou também onde não penso. Freud traz como dúvida em si a dimensão racional de não ser o poder de tudo, ao contrário, é o tudo tem limites, imposto pelo princípio da realidade. O princípio do prazer é suplantado por uma limitação do poder do sujeito, ou seja, o sujeito vive em um conflito entre o que se deseja e o que se pode.

A Psicanálise não surgiu com o intuito de analisar o campo das organizações. Porém os estudos sobre o inconsciente trouxeram a ampliação do conhecimento sobre os fenômenos organizacionais, ao dar destaque ao discurso subjetivo, das fantasias e emoções, buscando a compreensão do indivíduo como um todo e não apenas á parte que resulta de seu desempenho dentro e para essas organizações.

Essa nova percepção vem na contramão das ideologias racionalistas e gerencialistas, tão amplamente apregoadas nos ambientes corporativos.

A Racionalidade sendo priorizada no campo das organizações como era praxe até bem pouco tempo, limita uma parte importante na compreensão das relações humanas, visto que o homem não é composto somente de uma mente que funcione como uma máquina, mas sim como um sujeito com corpo e mente, inseparáveis.

Fragmentar esse entendimento é reduzir a sua complexidade.

As teorias gerencialistas tendem a legitimar as atividades humanas em indicadores de desempenho, em competitividade organizacional e performance, dificultando assim a conciliação entre as dimensões políticas, econômicas e sociais fragmentando questões relativas ao bem-estar do homem.

Contudo é importante salientar que a teoria psicanalítica postulada por Freud leva em consideração uma lógica de um sujeito do inconsciente que por sua vez é diferente daquele sujeito racional próprio da administração clássica, este se refere aquele que não está limitado as suas faculdade mentais, pois é um sujeito que estabelece, além dos processos cognitivos, conexões não previstas consigo e com os outros, baseados em paixões.

É quase impossível separar o homem em dois, aquele que trabalha fria e racionalmente sem se deixar guiar pelas emoções capitaneadas pelos acordes do inconsciente, de uma forma ou outra, os medos, os desejos, os sentimentos reprimidos tem mais governo sobre os sujeitos, quer eles admitam ou não, negando pois, essa esfera, dificultasse muito o convívio e até a própria produtividade do indivíduo, questões em que a Psicanálise se mostra uma ferramenta que pode contribuir e muito com a dinâmica das organizações.

Devemos levar em consideração toda uma construção do indivíduo ao longo da relação com o trabalho. Há de certa forma algumas transformações constantes nesta relação com o meio, que faz do indivíduo um ser moldado ás especificidades do seu trabalho, pois nesse contexto ele precisa lidar com regras e normas, sendo influenciado nesse processo, passando a ser apenas sujeito, a análise necessita ser feita através de vários enfoques: como se sente, e como pensa, como lida com as adversidades do meio onde está inserido.

A partir das situações estudadas, traçamos um paralelo de toda essa problemática indivíduo-trabalho, onde as teorias do inconsciente, podem auxiliar a maneira de compreender os fenômenos decorrentes, sendo, portanto, nesse ínterim que os laços entre a psicanálise e a estrutura organizacional se estreitam.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA
	1. Caracterizando o Sofrimento no Trabalho e o Assédio Moral

O trabalho, dentre outras funções, faz com que o indivíduo crie uma identidade, promovendo assim a saúde mental do mesmo. No momento que essa identidade não é efetivada, que o trabalhador não se sente parte do trabalho, ocorre a desestruturação e o surgimento do sofrimento (DEJOURS, 1994).

O Sofrimento no Trabalho constitui-se uma das consequências da insistência do ser humano em viver em um ambiente que lhe é adverso. A relação do homem com o trabalho nunca foi fácil, até mesmo a etimologia da palavra denota algo penoso e até mesmo indesejado (“tripalium” instrumento de tortura feito com 3 paus.)

O modelo de trabalho foi muito criticado principalmente por Dejours, pois o contraste do primeiro modelo de trabalho com o ideal criado pelas pessoas era grande. O modelo taylorista era produto de trabalho árduo, incansável, dentro das produções nas fábricas, e os vários momentos de prazer ou descontentamento do sujeito com o trabalho, geravam os sofrimentos e desapontamentos. O autor afirma que o choque com a realidade situava no intervalo de encontro do trabalho e toda sua representação, com a estrutura da personalidade do indivíduo (Dejours, 1987).

Isso quer dizer que o sujeito já carrega consigo um contexto sócio-histórico, e que a relação pode trazer desde o sofrimento, na adaptação com o trabalho, quanto prazer, que seria quando ele alcança e tem suas expectativas atingidas. O trabalho já sugere uma organização, da mesma maneira que nós já temos um histórico de vida pessoal. Há vários níveis de conflitos, tanto internos quanto externos, mas a causa do sofrimento está justamente nesta relação, alguns de nós não conseguimos manejar a carga gerada neste conflito de interesses. O prazer está diretamente relacionada na satisfação do sujeito quanto as suas necessidades representadas no ambiente de trabalho.

Freud em sua obra “ Mal-estar da civilização” pondera que a pulsão de vida, desviada do desejo sexual e focada no sentido de gerar força para o trabalho, se constitui em grande causador do mal-estar na civilização.

Sendo assim durante tempos as patologias associadas ao trabalho eram, em sua grande parte, somáticas, no entanto essa realidade tem se modificado, especialmente no período pós anos 1960, quando essa relação homem-trabalho começou a ganhar componentes cada vez mais psicopatológicos.

O bem-estar do indivíduo está relacionado ao ambiente prazeroso e gratificante no trabalho, e assim quando é realizado em tal eficiência, levam a esses trabalhadores gostarem de trabalhar e dedicar nesse ambiente. Já o conceito do sofrimento está relacionado a subjugação do trabalho, isso ocorre quando se imprimi a raiva ao produto, trazendo em si o afeto de “raiva”, “tristeza”, “desânimo”, “ódio”. Na maioria das vezes o trabalho acaba trazendo a ideia do sofrimento, as pessoas começam a romper o afeto ao trabalho, tornando restrito ao lar, tornando-se o seu trabalho como desativado e consequentemente insuportável.

Dejours (1994) descreve o conceito do Sofrimento do trabalho como a ambivalência do bem-estar e a loucura, que pode ser entendido como “espaço de luta que ocorre quando o campo é situado entre, de um lado o bem-estar, e, de outro, a doença mental ou a loucura. ”

 O autor diz que o sofrimento repercute naquilo que ele chama de “teatro do trabalho”, ao entrar em uma organização do trabalho, ou seja, o sofrimento é individualizado e depende da construção social e psíquica de cada pessoa. Esse teatro do trabalho acaba se convertendo em um verdadeiro drama da vida real, de maior ou menor intensidade do sofrimento, dependendo do conjunto de personagem que pode ser opressivo ou não.

O trabalhador é regido pela organização do trabalho, vive em uma realidade de sofrimentos determinados pela despersonalização, realização de tarefas que não requer o uso da inteligência e imaginação, mas sim, desqualificadas e sem finalidade. Isto gera uma série de problemas ao trabalhador, com seus desejos e motivação bloqueados, torna-se cansado tanto fisicamente quanto psicologicamente, pois sua relação com o conteúdo significativo do trabalho não é satisfatória e o trabalhador fica, então condicionado ao comportamento produtivo, O trabalhador se sente impotente quando, ao usar seus mecanismos de defesa, constata que é incapaz de mudar a tarefa ou de encontrar uma significação ao realizá-la.

As pressões exercidas sobre o trabalhador trazem sérios problemas para o mesmo, exposto a estas pressões, gerando sofrimento, trazendo este sofrimento de várias maneiras. Portanto, pode-se identificar os conflitos interpessoais característicos de sofrimento por meio de comportamentos, condutas e atitudes dos trabalhadores que podem ser atitudes agressivas, comportamentos violentos, preocupações referentes a riscos, falta de relacionamento e interação entre os trabalhadores, o que caracteriza a falta de confiança e companheirismo entre eles, gerando conflitos e tensões. (DEJOURS et al., 1994):

Para tentar contornar ou camuflar o sofrimento, os trabalhadores usam as ideologias defensivas, como deixar de tomar iniciativas e assumir responsabilidades, se fechar, não se comunicar com os outros e passar a se preocupar somente consigo, desconfiando dos colegas de trabalho que poderiam estar tentando prejudicá-lo de alguma maneira. Assim, o relacionamento é rompido para evitar conflitos.

Vale ressaltar que o sofrimento pode ter como consequência a criação de uma defesa, isto é, a criatividade é usada para transformar o sofrimento aumentando a resistência do trabalhador ao risco de desestabilização psíquica e somática. Neste caso, o trabalho funciona como mediador da saúde.

É importante ressaltar que o sofrimento pode levar tanto à paralisação, inviabilizando qualquer atitude no sentido de questionamento da organização do trabalho, quanto a mobilização para a transformação das condições laborais, ele assume um papel fundamental que articula ao mesmo tempo a saúde e a patologia. Em relação à organização do trabalho, Dejours e Abdoucheli (1994) a definem a partir de dois elementos: a divisão do trabalho – referente à divisão de tarefas, cadências, ao modo operatório prescrito – e divisão dos homens, abrangendo as relações hierárquicas, de poder, bem como as responsabilidades. Neste ponto cabe fazer uma distinção entre tarefa e atividade. A primeira diz respeito ao que se deve ser feito segundo as definições precisas e oficiais, enquanto a segunda caracteriza o que é efetivamente realizado. Entre tarefa e atividade haverá, portanto, um necessário ajuste, que conduzirá a uma redefinição dos objetivos inicialmente fixados. Esse reajuste constitui uma parte enigmática do trabalho, e sua resolução fica necessariamente ao encargo do trabalhador, para que a produção possa fluir.

Dejours (1986) aponta que o trabalho, em relação ao funcionamento psíquico, e em relação à vida mental, é importante a organização do mesmo. Condições do trabalho são o que podemos chamar de condições físicas, químicas e biológicas presentes no meio destinado a realização do trabalho. As condições físicas são a temperatura, a pressão, etc. As condições químicas são os vapores, as poeiras, etc. As biológicas são o ambiente dos micróbios, ou seja, o ambiente dos vírus, bactérias. Essas condições do trabalho atacam o homem, o trabalhador, no que diz respeito ao seu corpo.

No mundo contemporâneo, em que as pessoas foram transformadas em trabalhadores e consumidores, o trabalho torna-se uma atividade social muito valorizada, já que todos devem trabalhar e 'ser alguém na vida’ e para poder satisfazer os desejos de consumo. Dejours (2010) nos apresentam um cenário onde o trabalho tem grandes efeitos sobre o psiquismo, apontando que há efeitos positivos no psiquismo do trabalhador e o contrário também. O medo de não ser competente, a pressão para fazer as coisas sempre corretas e a falta de reconhecimento são fatores que podem gerar imenso sofrimento no trabalhador e até provocar resultados lamentáveis como são os casos de suicídio. O medo da incompetência passa pela lacuna entre o trabalho prescrito (prescrições dadas pela organização ou chefe) e o trabalho real (é o modo e as adaptações que ele faz para que o trabalho seja realizado) e o trabalhador não consegue distinguir se a incompetência é dele ou do sistema organizacional. Diante desta situação, a angústia e o sofrimento dominam, e é crescente o medo de não estar à altura ou de se mostrar incapaz de enfrentar de forma adequada as situações adversas e que exigem responsabilidades.

A falta de reconhecimento do investimento psíquico que um trabalhador faz em seu trabalho pode resultar em sofrimento, pois os seus esforços, angústias, dúvidas e decepções passam a não adquirir mais sentido para ele, desestabilizando a sua identidade. Cabe dizer que o reconhecimento é a via para construção de sentido no trabalho, pois o mesmo se inscreve na dinâmica de realização do ego. (DEJOURS, 1993).

Levando em consideração o advento da expressão “ assédio moral”, o sofrimento no trabalho evoluiu de condição meramente estressante no cotidiano do indivíduo, para relatos de abusos psicológicos sistemáticos, humilhações, condições de trabalho degradantes, jornadas exaustivas entre outras, que denotam por vezes traços sádicos por parte do agressor.

Marie France Hurigoyen (2005, p.17) traz algumas considerações sobre o assédio moral:

Denominando-o como psicoterrorismo, consistindo em um fenômeno em que se tem conduta abusiva, com gestos, palavras ou atitudes e que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de um indivíduo, somando-se a isso a necessidade da repetição do fenômeno, fazendo parte da rotina de trabalho do indivíduo, degradando seu ambiente de trabalho.

Esclarece ainda Freire (2009, p.1):

O assédio moral é um fenômeno de violência psicológica contra o trabalhador comprovado a partir da reestruturação produtiva e seus sistemas de gestão alicerçados no fordismo, taylorismo e toyotismo. Ressalta-se ainda que o assédio moral passa a trazer vários transtornos para a saúde do trabalhador, sobretudo para a saúde mental, uma vez que as consequências sociais desse fenômeno são muito extensas, atingindo a família, a empresa, a previdência e o governo, pois o adoecimento do trabalhador gera gastos previdenciários, além de treinamentos de novos funcionários, perda de amizades, divórcio e diminuição da renda.

O Assédio Moral afeta o equilíbrio emocional e mental da vítima, tendo como consequência a dificuldade de se relacionar com o mundo, e com as demais pessoas ao redor dela. Tal conduta pode provocar neste indivíduo: baixa autoestima, desmotivação, estresse, situações de conflitos, por vezes um ambiente hostil pode provocar também o desenvolvimento de doenças físicas como gastrites, crises de enxaquecas e outras, provocando por enfim, o afastamento do trabalho. O mesmo se sente dividido e angustiado pois necessita do trabalho para a sua subsistência e de sua família, mas se vê coagido a suportar um ambiente de trabalho que lhe é nocivo e causa prejuízos.

Mediante o que foi colocado, é possível entender o assédio moral como uma violência psíquica, um enclausuramento da autonomia do indivíduo e da constituição de vínculos de alteridade, que se caracteriza pelo domínio e controle da ação laboral do sujeito social. No âmbito da organização produtiva, mais que a espoliação da força de trabalho e as restrições às suas condições materiais de sobrevivência, as adversidades impostas aos indivíduos exprimem a expropriação da possibilidade humana de tornar-se protagonista de sua própria existência, de singularizar-se e de desenvolver a sua individualidade em laços de confiabilidade e acolhimento com os seus semelhantes.

Ao finalizar, cientes da ampla complexidade do tema disposto pelo estudo realizado, o sofrimento do homem no trabalho, considera-se, todavia, que os conceitos abordados, bem como a discussão proposta, sejam suficientes para motivar novas reflexões e discussões. Espera-se que elas possam contribuir para o encaminhamento de ações mais efetivas diante do fenômeno social assédio moral no trabalho, e o sofrimento gerado, consequentemente.

Do ponto de vista epistemológico, tomar de empréstimo da Psicanálise alguns conceitos para entender a dinâmica organizacional, significa enfocar os processos intrapsíquicos e o inconsciente como fundamentais na determinação dessa dinâmica, que envolve relações simbólicas indivíduo-organização, nesse caso DEJOURS considera que a marca em Freud é a dúvida do que está lá, além da consciência, além do manifesto. Essa dúvida tem de estar na base das pesquisas que utilizam os referenciais psicanalíticos. O que está por trás dos comportamentos? Essa é a pergunta. É necessário primeiro investigar o próprio comportamento manifesto, pois ele constitui um caminho para ser desvelado o comportamento latente.

Ao se utilizar do referencial psicanalítico, DEJOURS busca interpretar os fenômenos organizacionais, a partir de uma rede de significados, considerando a organização como uma entidade psicológica, não se negligencia, portanto suas formas de funcionamento e processo, e como uma entidade não se teria outro caminho para desvelá-la enquanto “sujeito em si próprio” senão pela captura dessa rede de significados. A partir da análise do manifesto com uso de instrumentos variados, pode ser perseguido o significado latente que vai dar um sentido a um contexto específico num determinado momento da vida organizacional.

Assim sendo quando DEJOURS utiliza o referencial psicanalítico nas pesquisas sobre organizações significa tomar seus conceitos de empréstimo para entender um objeto: a relação simbólica indivíduo-trabalho-organização e a dinâmica em que está inserido, para isso ele utiliza conceitos psicanalíticos como as pulsões e os processos sublimatórios na construção e fundamentação de suas teorias de como se dá essa relação do indivíduo com o trabalho e todo o sofrimento que advém dessa interação.

1. **METODOLOGIA**

A abordagem metodológica da pesquisa consiste em uma pesquisa bibliográfica sobre o tema em grupo que originará a realização do projeto de pesquisa a partir de leituras de livros e pesquisas em sites da internet. Pesquisa bibliográfica pode ser definida dentro dessa visão como um apanho geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema. (MARCONI E LAKATOS; 2010)

Buscaremos, através da referência teórica psicanalítica, uma compreensão mais acurada dessa vivência a partir da análise de artigos voltados para psicanalise. Laplanche e Pontalis (2001, p. 384) recordam que a psicanálise se “fundamenta num método de investigação que consiste essencialmente em evidenciar o significado inconsciente das palavras, das ações, das produções imaginárias (sonhos, fantasias delírios) de um sujeito”. Assim, o campo da pesquisa psicanalítica demarca-se “por seu objeto, que é o psíquico, isto é, o inconsciente; por seu método, que é a interpretação; pela técnica da associação livre e pelas condições de possibilidade para emergência empírica das formações do inconsciente” (BIRMAN, 1993 apud VIOLANTE,2000, p.114).

A pesquisa terá como abordagem o método qualitativo. Quanto aos fins, o tipo pesquisa será bibliográfica através de livros contidos na Biblioteca Martinho Lutero do ILES/ULBRA de Itumbiara e artigos relacionados a abordagem psicanalítica. a coleta de dados se dar por meio de pesquisas aprofundadas na análise organizacional por meio de relatos psicanalíticos. Foram utilizadas pesquisas de artigos científicos e livros relacionados com tema proposto, buscando adquirir conhecimento sobre o assunto, focalizando formular uma resolução sustentável do problema apresentado como resultado final do trabalho, indicando algumas hipóteses.

Nesta direção, os recursos utilizados serão buscas de artigos na internet para a coleta de dados, sendo estabelecido que sejam 10 artigos dentro do espaço 2005 a 2016 que fornecerão indicações sobre o tema estudado, estabelecendo uma linha de tempo sobre o desenvolvimento do objeto de pesquisa abordado.

1. **CRONOGRAMA**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Atividades | **AGO** | **SET** | **OUT** | **NOV** | **DEZ** |
| **Leituras preliminares** | **X** |  |  |  |  |
| **Elaboração da Introdução** |  | **X** |  |  |  |
| **Elaboração da Revisão bibliográfica** |  | **X** | **X** |  |  |
| **Elaboração da Metodologia** |  |  | **X** |  |  |
| **Elaboração do Cronograma e Referências** |  |  |  | **X** |  |
| **Entrega do Projeto** |  |  |  | **X** |  |

**REFERENCIAS**

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2, pp. 177-192

CODO, W. et al. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Leticia Leal Ferreira. 5ªed. São Paulo, Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: Contribuições da escola dejouriana a análise da relação: prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas. 1994.

DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NARDI, Henrique Caetano; TITTONI, Jaqueline. **Saude mental e trabalho: Reflexões a patir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional.** In JACQUES, MGC., et al. org. Relações sociais e ética [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 70-80.

REVISTA DE PSICOLOGIA, Fortaleza, v.4 – n-2 p.19-25, jul/dez/2013. A Psicanálise, o Trabalho e o Laço Social.