

# Prazer no Trabalho: O Lugar da Autonomia

Pleasure in Work: The Place of Autonomy

- » Rosângela Dutra de MORAES<sup>1</sup> (Universidade Federal do Amazonas)
- » Ana Cláudia Leal VASCONCELOS (Universidade Federal do Amazonas)
- » Stephane Caroline de Paula da CUNHA (Universidade Federal do Amazonas)

**Resumo** Pesquisas em psicodinâmica do trabalho indicam que o prazer pode integrar o sofrimento criativo, na medida em que é possível subverter o sofrimento a partir do uso da inteligência prática. Quando não é possível transformá-lo, busca-se dotá-lo de sentido. Partindo do referencial teórico da psicodinâmica do trabalho, este artigo apresenta um recorte do prazer no trabalho em duas pesquisas desenvolvidas em Manaus – Amazonas, em contextos laborais distintos: trabalhadores da indústria e vendedores ambulantes (camelôs). O objetivo do estudo é compreender os mobilizadores de prazer e o processo de transformação do sofrimento no trabalho, partindo da análise da organização do trabalho. A metodologia utilizada foi a qualitativa, com foco na fala. Participaram trinta e quatro operários de sete indústrias e dez camelôs que trabalham em um centro comercial de Manaus. O instrumento de coleta de dados nas duas pesquisas foi uma entrevista individual semiestruturada. Os resultados indicam que a organização de trabalho nas indústrias é marcada por pressão, rigidez e reduzida autonomia. Como mobilizadores do prazer no trabalho, destacaram-se a cooperação entre os pares, o bom desempenho e a obtenção de novos conhecimentos. Os camelôs possuem ampla autonomia na organização de trabalho; esta apontada como o principal mobilizador de prazer, favorecendo as estratégias de enfrentamento do sofrimento relacionado às condições precárias de trabalho. Conclui-se que a liberdade na organização de trabalho é um importante elemento para a mobilização subjetiva. Em sua ausência, os operários das indústrias mobilizam-se em torno da cooperação e buscam transformar as situações que agravam o sofrimento.

Palavras-chave

Psicodinâmica do Trabalho, Prazer no Trabalho, Autonomia.

**Abstract** Research in psychodynamics of work indicates that pleasure can integrate creative suffering, insofar as it is possible to subvert the suffering by the use of practical intelligence. When it is not possible to transform the suffering, we try to give it meaning. Based on the theoretical framework of the psychodynamics of work, this article presents an extract of the pleasure in work from two surveys conducted in Manaus, Amazonas, in different work contexts: industrial workers and street vendors. The aim of this study is to understand the mobilizers of pleasure and the transformation process of suffering at work, analyzing the organization of work. We used qualitative methodology, valuing speech. The participants were thirty-four workers from seven industries and ten hawkers who work in downtown Manaus. The data collection instrument in the two surveys was a semi-structured individual interview. The results indicate that the organization of work in the industries is characterized by pressure, rigidity, and reduced autonomy. As mobilizers of pleasure in work, most notable were cooperation among peers, good job performance, and obtaining new knowledge. Hawkers have broad autonomy in the organization of work; autonomy was identified as the main mobilizer of pleasure, which favors the coping strategies of suffering related to poor working conditions. We conclude that autonomy in the organization of work is an important element for subjective mobilization. In its absence, the industrial workers are mobilized around cooperation and seek to transform situations that aggravate suffering.

Keywords

Psychodynamics of Work, Pleasure in Work, Autonomy.

<sup>1</sup> Endereço: Av. General Rodrigo Octávio Jordão Ramos, 3000, Campus Universitário, Coroado I – Manaus/Amazonas. E-mails: [rosangeladutra@ufam.edu.br](mailto:rosangeladutra@ufam.edu.br); [anaclealv@bol.com.br](mailto:anaclealv@bol.com.br); [stephanecunha@gmail.com](mailto:stephanecunha@gmail.com)

Os estudos da psicodinâmica do trabalho partem da compreensão de que o sofrimento integra o trabalhar, tendo em vista a distância irreduzível entre o prescrito e o real, o que significa que o sujeito se depara, inevitavelmente, com imprevistos que o colocam diante do risco do fracasso. Nesse sentido, é o sofrimento que gera o trabalho. A experiência afetiva do fracasso é penosa e mobiliza o sujeito que está procurando solucionar tal problema, na expectativa de subverter o sofrimento em prazer (Dejours, 2007). Ainda que não seja possível transformar o sofrimento, busca-se um sentido para ele. Barus-Michel (2004) enfatiza a importância de encontrar um sentido para o sofrimento, o que permite ao sujeito sentir que seu investimento subjetivo “valeu a pena”.

O sofrimento torna-se criativo quando atua como propulsor das mudanças por meio da mobilização subjetiva, que implica toda a personalidade, articulando, assim, as esferas afetiva, cognitiva e sensorial na construção de soluções dos problemas. Dejours (2008b) nomeia esse processo como inteligência prática, a qual é guiada pelo sofrimento (*pathos*), com a meta ultrapassá-lo. A autonomia para propor novas formas de organizar o trabalho mostra-se importante ao favorecer o exercício da inteligência prática, possibilitando que o sujeito crie novas formas, mais eficazes, de desempenhar suas tarefas.

A inteligência prática, quando socializada, converte-se em sabedoria prática, ressaltando a importância do coletivo e da relação de confiança, que é fundamental também para os outros elementos que concorrem para a transformação do sofrimento, a saber: o reconhecimento, a cooperação e o espaço público da fala (Mendes & Morrone, 2010). Diante do recrudescimento das situações de trabalho marcadas pelo sofrimento, e do aumento das patologias relacionadas ao trabalho, resalta-se a importância de se investigar os mecanismos que favorecem a transformação do sofrimento em prazer ou sentido no trabalho, o que fortalece a identidade e amplia a subjetividade, processo importante na promoção de saúde.

Dessa forma, este artigo tem como objetivo compreender os mobilizadores de prazer e o processo de transformação do sofrimento no trabalho, partindo da análise da organização do trabalho e das suas relações com o prazer; apoia-se em dados de duas pesquisas desenvolvidas em Manaus – Amazonas, em contextos de trabalho distintos: trabalhadores da indústria e camelôs.

A escolha dessas duas pesquisas se deu em razão do destacado papel da autonomia, no caso dos camelôs, e da sua ausência, no caso dos operários de indústrias, que trabalham sob rígidas prescrições. Dentre as várias pesquisas desenvolvidas no Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da Universidade Federal do Amazonas, destacou-se o contraste do lugar da autonomia – ou sua ausência – nesses dois grupos de trabalhadores. Assim, pretende-se neste estudo discutir o papel da autonomia na mobilização do prazer no trabalho, com base nas possibilidades de exercício da inteligência prática, e as mediações construídas, em sua ausência, para subverter o sofrimento em prazer.

Inicialmente, será apresentada a fundamentação teórica acerca da transformação do sofrimento em prazer no trabalho, segundo a teoria psicodinâmica do trabalho, partindo da obra seu fundador, Christophe Dejours (2001, 2007, 2008a, 2008b, 2008c). Serão também mencionados os estudos desenvolvidos no Brasil, país em que essa teoria tem se desenvolvido amplamente na última década. Posteriormente, será apresentada a metodologia, seguida dos resultados das duas pesquisas, discutidos nas considerações finais.

### Do sofrimento ao prazer no trabalho

O sofrimento no trabalho vem sendo amplamente estudado nas três últimas décadas, em pesquisas que utilizam como fundamento teórico a psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2001; 2008a; 2008b; 2008c; Dejours & Bègue, 2010; Mendes, 2007; Mendes, Merlo, Morrone & Facas, 2010). Com base nessa abordagem, considera-se que existe um conflito inevitável entre os desejos do sujeito e a organização do trabalho, a qual estabelece normas, limites e

prescrições aos sujeitos. Além disso, o sofrimento integra o trabalhar, porque esse consiste em *experimentar o real* que se revela ao sujeito quando ele se depara com incidentes, acidentes ou ainda com os imprevistos, porque há sempre uma distância, irreduzível, entre a prescrição formal da tarefa e o real. Assim, trabalhar consiste em se deparar com os imprevistos e com a sensação inicial de insuficiência de conhecimentos, o que conduz à vivência de sofrimento (Dejours, 2008a).

Inicialmente, o sofrimento deixa o trabalhador em uma posição passiva, marcada tanto pela raiva e quanto pelo desânimo. A sensação de fracasso coloca em risco a identidade do sujeito, que busca uma solução para o problema. Sendo o trabalho um elemento central na vida, o sofrimento estende-se a outras esferas da mesma. A fim de ultrapassar o sofrimento, no segundo momento, o sujeito necessita agir, o que inclui a capacidade de tolerar o desconforto e investir em novas tentativas até encontrar ou criar uma solução. É nesse processo que o sujeito mobiliza seus recursos internos para superar as dificuldades. Assim, há a manifestação de uma inteligência guiada pelo sofrimento (*inteligência pática (derivada de pathos, sofrimento)*), pois é a partir do mesmo que se chega à intuição da solução (Dejours, 2008c).

A *mobilização subjetiva*, requisitada na busca da solução, abrange a esfera afetiva, a cognitiva e também o corpo. Na tentativa de preencher a distância entre o prescrito e o real, os trabalhadores constroem um saber prático, desenvolvido no exercício da atividade. Assim, entra em ação um tipo de inteligência denominada por Dejours (2008b) de *inteligência prática*, que tem como umas de suas características a astúcia, pois frequentemente se opõe ao saber conceitual; é também a *intuitiva*, porque está enraizada no *corpo*, ou seja, parte de percepções sensoriais. Dessa forma, “é o trabalho que produz a inteligência e não a inteligência que produz o trabalho” (Dejours, 2008, p. 278).

Quando o sujeito consegue, finalmente, criar uma solução para o impasse causador do sofrimento, usufrui a vivência do prazer, que é profundamente benéfica. Ao solucionar o problema, que parecia em alguns momentos intransponível, o sujeito se descobre mais hábil e competente do que julgava anteriormente. Esse processo possibilita a subversão do sofrimento em prazer e mobiliza a renovação do entusiasmo.

### A importância da autonomia

A autonomia no trabalho será aqui compreendida como a possibilidade de alteração da prescrição da sua tarefa de forma a adequá-la ao real do trabalho, possibilitando ao trabalhador a regulação de seu modo de desenvolver atividades (Ferreira, 2010). É o grau de independência do sujeito em relação às prescrições, objetivos e método que constituem o seu trabalho.

Em tese, uma organização de trabalho flexível valoriza o exercício da inteligência prática, da criação e da invenção do novo. Dessa forma, a autonomia favorece a conquista do prazer no trabalho, com base na transformação do sofrimento do *não saber* em prazer de *saber fazer*. O exercício da autonomia articula-se à resistência do trabalhador à dominação, tendo em vista o confronto entre seus desejos e as normas da organização de trabalho. Na dinâmica entre a organização do trabalho e a subjetividade, a autonomia favorece as vivências de prazer.

Em contrapartida, a falta de autonomia agrava o sofrimento. A questão da autonomia dos operários possui importância histórica no capitalismo industrial, tendo em vista que a sua ausência foi um dos elementos que conduziu à erosão do Taylorismo, por meio do fenômeno que ficou conhecido como “fuga do trabalho”, que contribuiu para a crise do capitalismo agravada nos anos 1970 do século XX. Essa crise foi um dos elementos que conduziu à superação parcial do padrão de acumulação fordista e à emergência do modelo conhecido como acumulação flexível do capital (Moraes, 2010).

Pesquisa realizada no Polo industrial de Manaus (Moraes, 2010) indica que a organização de trabalho, desde a implantação do conglomerado industrial, há quatro décadas e meia, foi marcada pela separação entre concepção e execução, e por rígidos controles tayloristas. A partir da reestruturação produtiva do final do século XX, os controles tayloristas, somados

ao controle simbólico toyotista e à exigência de padronização do modo operatório para a certificação nas normas de qualidade da Série ISO 9000, foram mantidos, significando maior redução da autonomia do trabalhador. Assim, até mesmo nas empresas que incorporaram a autonomia em seu discurso de gestão, a rigidez das prescrições e as pressões predominaram na organização de trabalho, sendo permitidas ao trabalhador apenas as regulações que são de interesse organizacional. De acordo com Bernardo (2006):

O discurso do *management* se apropria de uma noção que sempre esteve presente na fala daqueles que defendem condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores e lhe atribui um outro sentido de modo a atender os interesses da empresa e do mercado (p. 147)

A autonomia, presente no discurso organizacional, é, na prática, vivenciada como ampliação de responsabilidades para resolver intercorrências no processo de trabalho.

A imposição de uma rígida organização do trabalho configura-se como empecilho à autonomia do sujeito, pois o que já vem pré-escrito, pré-determinado, reduz a sua possibilidade de expressão, causando, dessa forma, prejuízo à dinâmica da inteligência prática. Tal rigidez também causa danos à dinâmica do reconhecimento, porque os arranjos, que contribuem para o aperfeiçoamento do trabalho, passam a ser mantidos na clandestinidade, privando, dessa forma, seu autor do reconhecimento da perícia e da habilidade.

#### O lugar da autonomia no trabalho formal e informal

Pesquisas desenvolvidas com referencial da psicodinâmica do trabalho e da psicologia social têm sinalizado para rigidez e sobrecarga no trabalho formal em organizações públicas e privadas. Tais limitadores de autonomia têm sido discutidos como agravantes do sofrimento em detrimento do prazer e da construção de sentido no trabalho (Moraes, 2010; Moraes & Vasconcelos, 2011; Bernardo, 2006; Garcia, 2011; Mendes et al., 2010). A esse respeito, Bernardo (2006) refere que, por trás do discurso organizacional de flexibilidade e da autonomia, os trabalhadores vivenciam, de fato, o autoritarismo, a disciplina e o controle subjetivo por parte das empresas. De acordo com Harrison citado por Bernardo (2006), o objetivo final da organização é o controle técnico e financeiro concentrado no nível hierárquico mais elevado da empresa. Assim, tanto pela rigidez das tarefas na indústria, da burocratização em organizações públicas, quanto pelo autoritarismo em instituições mais hierarquizadas, o controle é garantido, impondo-se como limite à autonomia.

Nas pesquisas realizadas por integrantes do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho – LAPSIC (UFAM) com trabalhadores formais, a questão da autonomia não apareceu, de forma espontânea, nas falas dos trabalhadores. E quando foram questionados sobre a mesma, fizeram referência à rigidez organizacional e aos limites à autonomia. Por outro lado, na pesquisa desenvolvida com camelôs, quando os trabalhadores foram questionados sobre o prazer no trabalho, a referência à autonomia surgiu espontaneamente. Nesse sentido, pretende-se, a seguir, refletir sobre o lugar da autonomia, tendo como ponto de partida as modalidades de trabalho formal e informal, analisadas em pesquisas desenvolvidas com trabalhadores de indústria e camelôs da cidade de Manaus.

## MÉTODO

As duas pesquisas empíricas utilizadas neste artigo, como base para a discussão da autonomia e do prazer no trabalho, tiveram como fundamento teórico a Psicodinâmica do Trabalho. Valorizou-se a fala dos trabalhadores, tendo como instrumento de coleta de dados a entrevista individual semiestruturada, com roteiro previamente confeccionado. As questões abordaram a organização do trabalho, o sofrimento, o adoecimento, o enfrentamento do sofrimento e o prazer no trabalho. No presente artigo, foi estabelecido, como recorte, o estudo de dados

relativos à organização de trabalho, que permite compreender o papel da autonomia e a sua relação com o prazer, por um lado, e também de sua ausência e a relação com o sofrimento, por outro. O objetivo é sinalizar as mediações construídas para subverter o sofrimento em prazer.

A pesquisa desenvolvida com os trabalhadores das indústrias foi concluída em 2010, e a com os camelôs, em 2011. Nos dois casos, as entrevistas foram gravadas em áudio e depois transcritas. Ao fazer referência aos trabalhadores e às empresas, utilizou-se codinome. As entrevistas tiveram duração entre trinta e sessenta minutos; foram realizadas no local e no horário de trabalho, e aconteceram em espaço reservado, para assegurar a confidencialidade da fala do entrevistado.

A primeira pesquisa foi realizada em sete empresas instaladas no Pólo Industrial de Manaus – PIM, que possuem seção de automação, pertencentes a diversos segmentos como: eletroeletrônico, duas rodas, aparelhos celulares e termoplásticos. O PIM constitui-se no maior conglomerado de indústrias da Amazônia, sendo composto por aproximadamente seiscentas empresas, gerando cerca de 120 mil postos de trabalho direto. No ano de 2011, obteve um faturamento de 41 bilhões de dólares (Suframa, 2012).

Trinta e quatro operadores de máquina participaram como informantes, sendo cinco operadores de seis empresas e quatro da sétima. A busca foi pela maior diversidade possível em relação à idade e ao tempo de serviço dos trabalhadores. A escolaridade requerida para o cargo é de ensino médio, mas há dois operários que possuem nível superior completo e seis estão cursando nível superior. Outro dado é que metade dos participantes é casada. Quanto à naturalidade, 79% nasceram no estado do Amazonas, desses 62% em Manaus e 15% nasceram no Pará, estado vizinho. Quanto ao gênero, participaram doze mulheres e vinte e dois homens, mantendo a proporcionalidade quanto ao gênero, pois na seção de inserção automática predomina a presença masculina. Em relação à remuneração, varia entre um e dois salários mínimos.

A análise de dados foi realizada com base na sistemática de análise da *Grounded Theory*, também chamada de Método de Comparação Constante. Essa metodologia destina-se a estruturar a informação para descobrir elementos comuns nas diferentes entrevistas, comparando-as e articulando-as até alcançar os eixos de análise e a categoria central, que permita desenvolver uma teoria a respeito de determinado fenômeno social (López & Scandroglio, 2007; Trinidad, Carrero & Soriano, 2006). A pesquisa mencionada não utilizou a *Grounded Theory* integralmente, pois não se pretendia criar uma nova teoria social. Assim, foram utilizadas categorias de análise oriundas da psicodinâmica do trabalho, teoria consolidada, recorrendo-se à *Grounded Theory* apenas como sistemática de análise. A sua utilização teve como objetivo articular as falas obtidas nas entrevistas individuais, utilizando uma técnica genuinamente qualitativa.

Da segunda pesquisa, no centro comercial de Manaus, participaram dez pessoas, sendo cinco homens e cinco mulheres, com idades entre 22 e 58 anos, que trabalhavam, no mínimo, há um ano na atividade de camelô. Esse local caracteriza-se como espaço de grande circulação de pessoas, concentrando o comércio popular da cidade, cuja região metropolitana possui população superior a dois milhões de habitantes. A média de idade dos entrevistados foi de quarenta anos. Eles eram amazonenses, sendo oito naturais da capital do estado. O grupo tinha baixa escolaridade, e nenhum dos entrevistados alcançou o Ensino Superior. Desse quadro, apenas dois concluíram o Ensino Médio, e seis não terminaram o Ensino Fundamental. Dentre os entrevistados, o tempo médio de atividade como camelô é de aproximadamente dezesseis anos. A renda média mensal obtida pelo trabalho é de R\$ 1.750, e a renda familiar média é de R\$ 2.190, indicando, assim, que os camelôs contribuem com a maior parte da renda familiar. Apesar de terem indicado um valor para seus rendimentos mensais, todos salientaram que o valor é variável, podendo oscilar consideravelmente entre os diferentes meses.

Os dados foram analisados com base na análise temática de conteúdo proposta por Bardin (1999), incorporando adaptações sugeridas por Minayo (1993). E as construções da Psicodinâmica do Trabalho foram utilizadas como categorias analíticas.

### ○ Prazer no Trabalho de Operários do Polo Industrial de Manaus

A busca da compreensão das vivências de prazer parte da análise da organização do trabalho e das vivências de sofrimento e de sua transformação. A organização do trabalho dos operários do PIM é caracterizada pela rigidez nas prescrições do modo de executar as tarefas e pelo detalhamento nos procedimentos, que se contrapõem à autonomia, em um contexto de trabalho marcado por tensão, cobranças e exigências cada vez mais elevadas no que se refere ao cumprimento de prazos. Os horários, as tarefas e os procedimentos são rigorosamente controlados.

A rigidez da organização do trabalho impõe limites à autonomia dos operários, embora a prescrição das tarefas se distancie do real do trabalho, em que os imprevistos recorrentes exigem o uso da inteligência prática e de autonomia. Pesquisas anteriores realizadas no PIM (Moraes, 2005) mostram que a autonomia se manifesta de forma transgressora, na utilização de “mace-tes”. Nesse contexto, exercer autonomia implica fugir do padrão prescrito (pré-escrito), o que é considerado “inconformidade” face às normas de qualidade da Série ISO 9000. Isso implica correr risco de ser responsabilizado, se houver problemas, trazendo a necessidade de manter em segredo os arranjos. Por outro lado, o segredo impede o reconhecimento da perícia do operário, quando o arranjo traz resultados eficazes.

A autonomia, compreendida como instrumento que propicia ao sujeito a gestão do seu trabalho, ainda não é vivenciada pelos trabalhadores do PIM, mesmo após a reestruturação produtiva, quando se adotou o discurso toyotista, que valoriza o engajamento subjetivo e a independência. O trabalho é descrito a partir de uma sequência de prescrições, em que o operário não aparece como sujeito do trabalho, mas sim como mero executor:

Chego, faço *check-in* da máquina, verifico como estão os parâmetros da máquina e depois faço um processo que é feito pelos operadores, que é para garantir o processo de blindagem, para que tudo esteja bem durante o nosso turno. Então, assim que eu chego faço isso: a checagem da máquina e faço o *set up*, que tem a lista de verificação do *set up*; estes são os procedimentos da empresa. Depois coloco o processo para rodar normal (Júlia, Empresa Ômega).

A dificuldade das empresas em favorecer a autonomia aos trabalhadores aponta a presença do ideário taylorista, que mantém a separação entre concepção, execução e também o poder dos superiores sobre os operários, como pode ser percebido na seguinte fala:

A gente sente dificuldade aqui porque não é ouvido, eles fazem mudanças no processo e não comunicam a gente; aí chegam lá e falam assim: a partir de hoje vai ser assim! E aí, nós, que trabalhamos lá, a gente que sabe como é o melhor, o desempenho de lá... Os procedimentos estão aí para serem cumpridos, né? Nós cumprimos, sim, mas acho que nós deveríamos ser mais ouvidos neste ponto, do que é melhor para o processo e o que é melhor para o operador; levar em consideração os dois lados (Júlia, Empresa Ômega).

Os procedimentos são estabelecidos pela engenharia; cabe ao operário seguir a prescrição:

Quando chego tenho que conferir a alimentação da máquina, conferir os parâmetros da máquina se continua o mesmo, se está de acordo com os procedimentos estabelecidos pela engenharia, conferimos os parâmetros da máquina de inserção de componente e de injeção de plástico se está de acordo com o programa requisitado (Joaquim, Empresa Ômega).

A rigidez da organização do trabalho e as consequentes limitações em relação à autonomia, associada à insuficiente qualificação dos trabalhadores, têm contribuído para intensificar o sofrimento no PIM. Além do sofrimento inerente à defasagem entre prescrito e real do trabalho e da falta de autonomia, destacam-se como outros agravantes do sofrimento: a sobrecarga de

trabalho, a cobrança excessiva e a pressão por metas e por qualidade, o que intensifica o medo de errar e agrava a tensão, conduzindo, assim, ao adoecimento. Sob a justificativa de alcançar as metas de produção, as chefias usam autoritarismo, coação e violência verbal. Dessa forma, entre os pares há competição, fofocas e intrigas, indicando o avanço do individualismo.

Os agravantes do sofrimento aparecem de forma destacada, e as situações que favorecem a transformação do sofrimento, como a inteligência prática e o reconhecimento, encontram-se pouco presentes na fala dos operários. Os raros elogios por parte da chefia e de companheiros de linha, como também valor o salário, em algumas empresas, são tomados como reconhecimento, mostrando-se fundamentais na mobilização dos sujeitos da pesquisa. No entanto, os baixos salários aparecem de forma recorrente no discurso da maioria dos trabalhadores, sendo associados à desvalorização do trabalho.

Apesar da rigidez da organização do trabalho, que dificulta o exercício da inteligência prática, e da presença de muitos outros agravantes do sofrimento, e dos limites à sua transformação, os trabalhadores conseguem se mobilizar em busca do sentido no trabalho. O sentido pode ser conferido quando os trabalhadores atribuem o prazer às relações de amizade e à boa convivência.

Quando os operários conseguem ultrapassar a pressão das chefias e o individualismo/competição dos colegas e construir relações de companheirismo, atribuem sentido à convivência e à amizade, relacionando tais fatores ao prazer no trabalho.

Acho que os colegas mesmo lá da linha... as amizades, acho que eu sempre gostei de trabalhar assim, nunca reclamei da nada, assim da vida não...e também acho que é mais a minha facilidade de aprender, facilidade no trabalho (Marcos, Empresa Delta).

Outro ponto a destacar é o prazer de trabalhar em uma atividade com a qual há identificação, pois isso constitui um mobilizador do prazer, além da possibilidade de desenvolver amizades no ambiente de trabalho.

O que realmente me dá prazer é porque gosto do que faço. Gosto de exercer a função de operador, gosto de mexer com máquinas, o ambiente, meus amigos. Eu gosto de trabalhar por causa disso também, não pela empresa, mas sim pelas pessoas com que trabalho. (Auxiliadora, Empresa Ômega).

Na maioria das entrevistas, os operadores atribuíram sentido ao trabalho por permitir o sustento da família, destacando a importância do aspecto financeiro, além da possibilidade de se sentirem úteis e produtivos.

Rapaz, porque eu gosto de trabalhar com isso, eu venho trabalhar porque eu gosto e o salário também, né? Não é um salário ruim, mas sempre achamos que deve ganhar mais um pouquinho. É bom trabalhar, é um serviço que dá prazer porque você está sempre aprendendo uma coisa nova. Não é aquilo de chegar e fazer só aquilo [não é repetitivo] (Joaquim, Empresa Ômega).

Em outras falas, os operadores mencionaram a obtenção de novos conhecimentos, de novas experiências, o bom desempenho de suas funções e, também, referiram-se à possibilidade de ascensão na hierarquia da empresa como algo que mobiliza o investimento subjetivo no trabalho.

A autonomia não aparece no discurso dos trabalhadores. Ao contrário, a rigidez das prescrições, as cobranças por metas e por resultados aparecem como agravantes do sofrimento. Assim, pode-se sinalizar que a falta de espaço para o exercício da autonomia faz com que ela seja reduzida e, quando exercitada para resolver os problemas cotidianos, ocorre na clandestinidade. Entretanto, não havendo flexibilidade na organização do trabalho nem visibilidade

para o exercício da autonomia, compromete-se a dinâmica do reconhecimento, importante elemento para a transformação do sofrimento. Dessa forma, resta aos operários buscarem outros elementos, como a amizade, o aprendizado e a identificação com as tarefas para dotar de sentido ao seu trabalho e mobilizar o prazer do trabalhar.

#### A autonomia e o prazer no trabalho de camelô

A organização do trabalho dos camelôs caracteriza-se por ser flexível e por conferir liberdade aos trabalhadores. Eles possuem uma jornada de trabalho que pode ser facilmente alterada. O horário de chegada e de saída é definido livremente por cada trabalhador, que o faz de acordo com seus interesses pessoais e com seu conhecimento de que horários são melhores para as vendas.

A gente começa oito, assim sem festa. Daí a gente trabalha até umas sete horas da noite e dezembro a gente pega sete da manhã e só larga umas duas horas da madrugada (Maria).

A gente chega às oito horas, mas em dezembro a gente chega mais cedo e sai mais tarde (Carla).

A flexibilidade é interessante à saúde psíquica dos trabalhadores. Quando o trabalho pode ser livremente organizado, os indivíduos podem exercitar diferentes habilidades psíquicas na situação de trabalho, descarregando tensões e equilibrando o aparelho psíquico. Assim, é possível transformar um trabalho fatigante em equilibrante e prazeroso (Dejours, 2008b).

Os intervalos de almoço e de lanche também são regulados pelos próprios trabalhadores, sendo condicionados à movimentação dos clientes. Quando não é possível ausentar-se, as refeições são feitas no próprio local de trabalho.

A organização do trabalho também se caracteriza pelo acúmulo de diferentes tarefas. O trabalhador compra, vende, faz a limpeza, arruma as mercadorias e atende aos clientes. Quando há conflito de horário para a realização dessas atribuições, um dos recursos utilizados é recorrer aos pares, fazendo uso da cooperação. De acordo com Dejours (2008d):

É através da cooperação que se torna possível que se construa vínculos subjetivos de confiança que permitem que esses sujeitos consigam superar as adversidades que se opõem a realização do trabalho (p. 132).

Assim, quando um camelô precisa se ausentar do trabalho para realizar alguma atividade, outro camelô, de outra banca, fica observando o local de trabalho do companheiro e se aparecer cliente, ele faz as vendas e depois repassa os valores para o colega ausente. A esse respeito, a entrevistada Luíza refere que “Quando eu vou fazer compra o meu colega aqui da banca do lado fica vendo a minha banca; e assim é quando ele precisa sair também.”

Às atividades de trabalho, somam-se ainda, principalmente para as mulheres, as responsabilidades com o lar e os filhos, explica outra entrevista, Tereza: “Eu chego umas oito horas e espero os clientes, as doze vou à casa, almoço e levo as crianças na escola e vou pro centro”.

A sobrecarga física parece ser contrabalanceada com o prazer da liberdade para gerir as atividades, fazendo com que os trabalhadores desenvolvam estratégias de manutenção e de promoção da saúde mental. A liberdade que possuem no exercício de suas atividades gera equilíbrio, mantendo-os saudáveis.

Essas características da organização de trabalho, apesar de incluir muitas horas e uma série de privações, tais como não possuir um horário para refeições, parecem contribuir para o bem-estar emocional dos camelôs, uma vez que possibilita grande flexibilidade para eles. A possi-

bilidade de agir livremente sobre seu trabalho, dominando-o e tendo espaço para cooperação e fala também permite que o trabalhador vivencie o prazer. Durante a realização da pesquisa, foi possível identificar falas que associam diretamente o trabalho à vivência de prazer, como por exemplo, “Pra mim é um trabalho que eu amo” (Maria); “Pra mim é o meu trabalho é nota dez” (Carla); “Eu me amarro no meu trabalho” (João).

A flexibilidade, que caracteriza a organização do trabalho dos camelôs, contribui para que o sujeito tenha autonomia para atuar nas diferentes situações laborais. Ter autonomia significa “reger-se por si mesmo, autodeterminação, independência” (Siqueira, 2010). Essa organização mais aberta e flexível propicia ao trabalhador uma maior participação na concepção de suas atividades, contribuindo para o seu bem-estar psíquico. O prazer nasce, então, da liberdade para realizar as tarefas, gerindo o tempo, o ritmo e os demais fatores relacionados ao trabalho, o que pode ser observado nas falas dos entrevistados: “A maior vantagem do meu trabalho é que tenho mais liberdade para fazer aquilo que eu quero” (Pedro); “Livre, eu sou livre” (Maria).

A organização de trabalho flexível permite que o sujeito tenha domínio sobre as suas atividades, determinando, ele próprio, a forma de realizá-las. Quando o trabalhador possui autonomia, ele não está submetido à hierarquia e pode, livremente, fazer modificações em sua forma de realizar as tarefas, conforme suas próprias necessidades.

Pra mim o trabalho é nota dez, porque eu dependo só da minha responsabilidade e não sou mandada por ninguém, chego e saio a hora que eu quero (Carla).

A autonomia permite que o trabalhador vença as limitações impostas pelo real sem transgredir normas e procedimentos. Assim, os camelôs podem ter prazer em vencer o real do trabalho sem ter de enfrentar a culpa advinda da transgressão.

Além da flexibilidade, a organização do trabalho dos camelôs também é caracterizada pela ausência de sistema hierárquico. Essa ausência de um “chefe” torna as situações de controle, de autoritarismo e, até de assédio moral, menos frequentes. Eles não precisam se submeter a essas situações negativas. Isso foi sinalizado pelos entrevistados como um desencadeador de prazer.

[...] e o melhor de tudo é que a gente não ter que estar sendo humilhada por patrões. Chega a hora que a gente quer, vai embora a hora que a gente quer, no dia que eu não quero vir, eu não venho. Então é bom por isso. Só o fato de não ser humilhada por alguém, ter o nosso trabalho, as nossas coisas do jeito que a gente quer, sem precisar de ninguém tá gritando ou mandando, isso é muito bom (Tereza).

Assim, a fala dos camelôs indica que o prazer subverte o sofrimento no trabalho, que está relacionado, principalmente, às condições laborais, caracterizadas por: atividades desenvolvidas na rua, que implicam vulnerabilidade a situações existentes no ambiente urbano, como a chuva, as altas temperaturas, a criminalidade; a relação com os clientes, que pode se torna conflituosa; a condição de informalidade, marcada pela ausência de direitos trabalhistas e garantias sociais.

O sofrimento não parece sobrepujar as vivências de prazer. Um dos fatores que podem contribuir para essa circunstância é a possibilidade de transformar o sofrimento, quando a organização do trabalho possibilita que os trabalhadores façam uso, livremente, de sua criatividade e inteligência prática. Esses sujeitos são capazes de desenvolver estratégias para transformar o sofrimento, vencendo as dificuldades impostas pelo real e, assim, desenvolver satisfatoriamente seu trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partido da ideia de que a mobilização da *inteligência prática* possibilita a subversão do sofrimento em prazer, a subutilização desse potencial, há tempos, vem sendo discutida como

agravante do sofrimento, conduzindo, assim, à desestabilização da economia psicossomática e às formas de descompensação/doença (Athayde, 1996; Dejours, 2008b). Essa reflexão foi direcionada frequentemente ao modelo taylorista-fordista e esperava-se que, com a *flexibilização prometida*, em especial pelo toyotismo, maior ênfase fosse dada à utilização da *inteligência operária* por parte da gestão e da organização do trabalho. Nesse sentido, acreditava-se também que essa ênfase proporcionaria mais prazer e, portanto, promoveria mais saúde aos trabalhadores.

Entretanto, as pesquisas desenvolvidas no âmbito industrial têm sinalizado para intensificação do sofrimento/adoecimento relacionado às novas formas de gestão e de organização do trabalho (Dejours, 2001, 2007; Moraes, 2010). Essa realidade também foi observada nos resultados desta pesquisa, o que levanta o seguinte questionamento: por que as práticas *ditas mais flexibilizadas* de gestão e de organização do trabalho não implicam em mais prazer/saúde no trabalho?

Fazendo um paralelo entre os resultados das duas pesquisas apresentadas, é possível perceber que a autonomia emerge como categoria central para pensar o questionamento levantado. A liberdade não aparece como vivência dos trabalhadores do PIM e, quando ocorre, se restringe à possibilidade de pequenos ajustes ao trabalho prescrito, e que servem aos interesses organizacionais. Por outro lado, a pesquisa com camelôs do centro comercial de Manaus propõe a autonomia como principal mobilizador de prazer no trabalho. Nesse sentido, apesar de toda a precariedade que caracteriza esse trabalho informal, talvez tenha muito a ensinar acerca de organização do trabalho, apontando a importância de uma autonomia que vá além do discurso organizacional, em que a concepção e as decisões sejam realmente atribuídas aos trabalhadores.

Em oposição à autonomia, nas empresas do PIM, há intensificação do controle sobre o processo produtivo e exigência de sua padronização. Controle caracterizado por autoritarismo, mandonismo, disciplinarização e nepotismo. Nessa situação, limites são impostos à conversão do sofrimento em prazer pelo uso da *inteligência prática*. Assim, ao trabalhador resta a possibilidade de atribuir sentido ao seu trabalho, e ele o faz ao relacionar o prazer ao vínculo estabelecido com os colegas, à possibilidade de aprendizagem e ao sentimento de utilidade.

Em contraposição, para os camelôs, é justamente a ausência de controle, de autoritarismo e de assédio moral que permite atribuir sentido ao trabalho, mesmo que realizado em condições precarizadas.

## REFERÊNCIAS

- Athayde, M. R. C. (1996). *Gestão de coletivos de trabalho e modernidade: questões para a engenharia de produção*. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 231 p.
- Bardin, L. (1999). *Análise de conteúdo*. Luís Antero Reto & Augusto Pinheiro (Trad.). Lisboa.: Edições 70.
- Barus-Michel, J. (2004). *O sujeito social*. Belo Horizonte: Ed. PUCMINAS.
- Bernardo, M. H. (2006). *Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado em 12 de maio de 2011. Obtido em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-15102006-195023>
- Dejours, C. (2001). *A banalização da injustiça social*. (2ª. ed.). Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do Trabalho na pós-modernidade. In, Mendes, A. M., Lima, S. C., & Facas, E. P. (Orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008a). Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem pela psicopatologia do trabalho. In, Lancman, S. & Szelwar, I. L. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (2ª. ed., cap. 4. pp, 143-158). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15.

- Dejours, C. (2008b). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In, Lancman, S. & Sznelwar, I. L.(Orgs). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (2ª. ed., cap. 4, pp. 143-158). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008c). Inteligência prática e sabedoria: duas dimensões desconhecidas do trabalho real. Em Lancman, S. & Sznelwar, I. L.(Orgs). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (2ª. ed., cap. 7, pp. 197-241). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008d). O trabalho como enigma. Em: Lancman, S.; Sznelwar, L. I. (Orgs.) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (Cap.3, pp.127-139). Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15 / Editora Fiocruz.
- Dejours, C., & Bègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15.
- López, J. S. M., & Scandroglio, B. (2007). Los Fundamentos teóricos y axiológicos de la intervención psicossocial. In, Blanco, A.; Marín, J. R. (Coord.). *Intervención psicossocial*. (Cap. 10, pp. 560-606). Madrid: Ed. Pearson Educación.
- Ferreira, M. C. (2010) Chegar feliz e sair feliz do trabalho: aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. In, Mendes, A. M. (Org.). *Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão*. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. B. (Org.) (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Morrone, C. F. (2010). Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. Em Mendes, A. M., Merlo, A. R. C., Morrone, C. F. & Facas, E. P. (Orgs.) *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. (Cap. 1, pp. 29-52). Curitiba: Juruá.
- Minayo, M. C. S. (1993). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. (2ª. ed). São Paulo: Hucitec.
- Moraes, R. D. (2005). Subjetividade e trabalho: o paradoxo da ISO 9000. In, Becker, M. A.; Ferreira, D. (Orgs.) *Perspectivas em psicologia: lidando com a diversidade*. 113-138. Olinda: Elógica.
- Moraes, R. D. (2010). *Prazer-sofrimento no trabalho com automação: estudo em empresas no Pólo Industrial de Manaus*. Manaus: EDUA.
- Moraes, R. D., & Vasconcelos, A. C. L. (Orgs.) (2011). *Subjetividade e trabalho com automação: estudo no pólo industrial de Manaus*. Manaus: EDUA.
- Siqueira, H. G. (2010). *Globalização e autonomia*. Recuperado em em 15 de outubro de 2010. Obtido em <http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/globoautonomia.html>
- Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA (2012). Notícias. Recuperado em 1º de março de 2012. Obtido em [www.suframa.gov.br](http://www.suframa.gov.br).
- Trinidad, A., Carrero, V., & Soriano, R. M. (2006). Teoría Fundamentada / “Grounded Theory”: La construcción de La teoría através del análisis interpretacional. Colección Cuadernos Metodológicos, 37. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.