

ESORG Estudos organizacionais

**ENTRE O PODER DE AGIR E O COLETIVO DO TRABALHO: UMA
PESQUISA COM TRABALHADORES DE GRANDES INDÚSTRIAS DO SUL-
FLUMINENSE**

RESUMO

O presente artigo visa analisar a interpretação do sofrimento no trabalho, por empregados que atuam no nível técnico-operacional de grandes indústrias instaladas no sul fluminense, no que tange aos impactos psíquicos e psicossociais, causados pelo impedimento do poder de agir e pela impossibilidade de se criar um coletivo de trabalho, sobre os sujeitos da pesquisa. Nesta pesquisa, os sofrimentos psíquicos e psicossociais estão analisados sobre as vertentes das clínicas do trabalho. O objetivo das clínicas do trabalho é a confluência entre o universo psíquico e o social, estabelecendo uma proposta de liberalização e ampliação da capacidade de agir dos trabalhadores, objetivando a minimização do sofrimento no trabalho (Bendassolli e Soboll, 2011). No entendimento dos entrevistados, por meio dos fragmentos discursivos, entende-se que os sujeitos da pesquisa reconhecem a existência do sofrimento no trabalho pela incapacidade de interferir com a sua inteligência e criatividade sobre o trabalho prescrito e pela impossibilidade de se estruturar como coletivo de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho, sofrimento, clínicas do trabalho, psicopatologias no trabalho, indústrias.

Abstract

This paper aims to analyze the interpretation of suffering at work, by employees who work at the technical-operational level of large industries located in the south of Rio de Janeiro, with regard to the psychic and psychosocial impacts, caused by the impediment of the power to act and by the impossibility to create a collective of work, on the subjects of the research. In this research, psychic and psychosocial suffering are related to aspects of labor clinics. The objective of the work clinics is the confluence between the psychic and the social universe, establishing a proposal for liberalization and expansion of the workers' ability to act, aiming at minimizing suffering at work (Bendassolli and Soboll, 2011). In the interviewees' understanding, through the discursive fragments, it is understood that the research subjects recognize the existence of suffering due to the inability to interfere with their intelligence and creativity about the prescribed work and the impossibility of structuring themselves as a collective work.

Keywords: Work, suffering, work clinics, psychopathologies at work, industries.

Introdução

Para Alvesson e Deetz (2006) a gestão modernista atua priorizando o controle, a crescente racionalização, o domínio e a colonização do meio ambiente e das pessoas. O objeto da gestão moderna, distancia-se cada vez mais do controle administrativo e do poder trabalhista, porém se aproxima cada vez mais do poder da mente e da subjetividade dos trabalhadores. Nesta pesquisa, os distúrbios ou sofrimentos psíquicos provenientes do trabalho estão analisados sobre as vertentes das teorias clínicas do trabalho, no que tange a solidão provocada pelo impedimento do trabalhar e pela não criação de um coletivo de trabalho. As clínicas do trabalho, segundo Bendassolli e Soboll (2011) são teorias que objetivam relacionar por um eixo o sujeito e, por outro, o trabalho e o meio. O objetivo das clínicas se contrapõe à esfera da psicologia organizacional do trabalho, que mira simplesmente em instrumentalizar a gestão de pessoas no controle do comportamento humano e na otimização dos seus resultados.

Inserido no rol dos estudos organizacionais, a temática do artigo é relevante para os vários atores dos cenários social, político e econômico na região, podendo ser tratada, em estudos futuros mais amplos, de forma comparativa a outros estudos em polos industriais assemelhados do país. Fachin e Rodrigues (2006) afirmam que é importante através dos estudos organizacionais criar a oportunidade de conversações que estimulem a diversidade, acordos e desacordos em relação aos estudos clássicos da administração. Assim se torna necessário estimular uma comunidade de estudiosos sobre organizações, considerando que os estudos tradicionais têm sido incapazes de proporcionar as respostas e soluções esperadas pela sociedade atual.

O presente artigo visa apresentar a interpretação de sofrimento no trabalho concernente aos impactos psíquicos e psicossociais causados pelo impedimento do poder de agir e pela impossibilidade de se criar um coletivo de trabalho, sob a narrativa de trabalhadores que atuam no nível técnico-operacional de grandes indústrias instaladas no sul fluminense. A pergunta de pesquisa foi: como se manifesta o sofrimento no trabalho entre os empregados técnico-operacionais das grandes indústrias em relação ao impedimento de agir?

1. O trabalho e sua nova morfologia

A recente crise econômica mundial que se abateu drasticamente no hemisfério norte, segundo Antunes (2014) trouxe uma degradação ainda mais forte sobre o modelo do trabalho formal e estruturado, baseado sob os princípios fordistas e tayloristas que organizavam de forma dominante o trabalho no século passado. Para Antunes (2014) a nova morfologia do trabalho advém da invasão das tecnologias de comunicação e informação, oriundas da aplicação de um maquinário extremamente avançado e conseqüentemente capaz de precarizar e desempregar grandes contingentes de trabalhadores, exigindo competências e qualificações fundamentadas no desenvolvimento intelectual. Antunes (2014) nos faz entender que, desde os trabalhadores ainda em regime regulamentado, assim como aqueles em regime informal, porém pertencentes de alguma forma ao sistema, são potencialmente convertidos em produtores de mais-valor. Assim, passando pela submissão do trabalhador ao maquinário ferramental automatizado do século XX ou pela máquina

informacional digital da atualidade, o trabalho estável está se reconfigurando na informalidade e na atipicidade das novas relações de trabalho, como exemplo as terceirizações, cooperativismo, voluntariado e o empreendedorismo.

Este é o cenário em que o capital de forma global posicionou o trabalho, promovendo a fragilização dos direitos e preconizando o enfraquecimento das leis sociais, conquistas estas da classe trabalhadora ainda na revolução industrial. Dessa forma, para Antunes (2014) o estranhamento, a reação dos trabalhadores à uma realidade imposta pelo capital, ficam subcutâneos e sob o controle das organizações. As oficinas tiveram sua arquitetura física modificada para favorecer a criação das células de trabalho, por sua vez possibilitam a multifuncionalidade, estimulam a competição entre equipes e indivíduos para o alcance de metas. Tudo isso ocorre num cenário aparentemente participativo, menos autoritário e propício para solidificar a reificação. Assim, os trabalhadores aparentam possuir maior liberdade e autonomia sobre o processo, já que as estruturas são menos hierarquizadas, minimizando a separação entre a criação e a execução. Esse modo de alienação é também conhecido como flexibilidade liofilizada que mantém preservado o estranhamento do trabalho. No *toyotismo*, a subjetividade do sujeito que trabalha é intensamente envolvida pela aplicação e apropriação do seu saber fazer e das capacidades cognitivas aplicadas em seu trabalho real. Essa integração ou confisco intelectual do trabalhador, que são por vezes aplicados ao processo informatizado das máquinas, reforçam ainda mais a reificação e o distanciamento da sua subjetividade autêntica e autodeterminada.

2. O real do trabalho

Lancman e Sznelwar (2004) propõem uma definição de trabalho à luz da conceituação do real do trabalho e que diz respeito à mobilização da inteligência e da criatividade humana, ou seja: trabalho é a atividade ordenada para se opor com o que não poderia ser realizado pela simples execução prescrita nas recomendações da organização do trabalho. Segundo Dejours (2008) o trabalho prescrito é o trabalho determinado pela empresa em seus manuais de organização do trabalho, já o trabalho real é aquele que se encontra de fato nas reais situações existentes no dia a dia do trabalho, aquele em que a inteligência astuciosa é empregada pelo indivíduo que trabalha. O trabalho real é desenvolvido baseado na capacidade que o trabalhador, de maneira individual ou coletiva, estabelece para lidar com o trabalho imposto. Para a psicodinâmica do trabalho, entende-se por trabalhar a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real, ou seja o *savoir faire* aplicado pelos empregados nas suas atividades. Esses contornos à norma de trabalho prescrita podem ser aceitos ou não pelas organizações e, na mesma ambiguidade, causar aos empregados prazer, pela capacidade de aplicar a inventividade, ou sofrimento, pela vivência da culpa por haver transgredido a uma norma prescrita.

3. Clínicas do trabalho: a psicodinâmica do trabalho e a clínica da atividade

Para Ferreira (2013) Dejours na década de 80, através de observações clínicas, afirma que não se poderia associar doenças mentais causadas pela organização do trabalho, pois os trabalhadores se protegiam dos efeitos nocivos à saúde mental, valendo-se de estratégias de defesas individuais ou coletivas. A partir daí a psicopatologia do trabalho deu origem à psicodinâmica do trabalho, transformando o conceito de normalidade como sendo um processo permanentemente instável entre a organização e a necessidade de reformatação psíquica. A normalidade passou então da “ausência de doenças mentais geradas pelo

trabalho para uma psicodinâmica das vivências de prazer e sofrimento, e das defesas produzidas contra o sofrimento” (Idem, p.344).

Segundo Ferreira (2013) o trabalho real é a tensão que escapa das determinações da ordenação e padronização pretendidas pela organização do trabalho e traz à tona a dimensão informal do trabalho. O trabalho prescrito rígido no seu arcabouço de regras e técnicas, quando não considera as necessidades e desejos dos trabalhadores, pode levar à coercitividade, à imobilização da subjetividade e da criatividade, trazendo a alienação aos trabalhadores. Por outro lado, quando não se desenha o mínimo de organização e método para se realizar uma atividade, tem-se como consequência retrabalhos, erros, problemas de comunicação e possíveis conflitos de relacionamento. Portanto, estas duas formas de trabalho prescrito (rígido ou não estruturado), são contribuintes para o sofrimento patogênico dos trabalhadores. Ferreira (2013) explica que o real do trabalho é a parte que é revelada pelo sujeito através da sua oposição aos conhecimentos técnico-operacionais impostos. O real do trabalho desnuda as fraquezas das prescrições e lança desafios ao saber fazer humano. Entendido também como uma força ética da subjetivação, o real do trabalho de imediato coloca em questão a aparente ordem simbólica do trabalho prescrito. Dessa forma se evidencia a experiência viva dos trabalhadores que buscam, através da apropriação do cotidiano, alcançar as relações interpessoais e mobilizar a subjetivação.

A clínica da atividade, ancorando em Yves Clot, um dos seus principais estudiosos, é também conhecida como a clínica do real. O real do trabalho, na visão de Clot e Lhuillier (2006), é a constatação do indivíduo daquilo que ele pode atribuir à importância real na esfera das ações ligados à sua função. A visão de reconhecimento, necessária para se ter uma acomodação das consequências dos distúrbios oriundos da relação com o trabalho, para a clínica da atividade, se difere da visão de reconhecimento da psicodinâmica, segundo Clot e Lhuillier (2006). Para ele o reconhecimento não é um reconhecimento proveniente do coletivo público em relação ao trabalho realizado pelo indivíduo e, sim, o próprio reconhecer-se do indivíduo no seu *métier*, ou seja, a subjetivação em relação ao trabalho é intimamente incorporada pelo trabalhador e ele se vê como o garantidor coletivo da sua atividade. Em síntese, para a clínica da atividade a ênfase está na busca de instrumentos que possibilitem ao trabalhador o entendimento da situação do trabalho real.

Bendassolli e Sobol (2011) explicam que a questão do sofrimento do trabalho, para a clínica da atividade, vem de uma autonomia impedida, da perda do poder de agir. Dessa forma entende-se por atividade aquilo que se faz e também que não se faz e poderia ser feito, ou seja, os fracassos advindos da atividade impedida. Segundo Clot (1995) seguiu-se e adicionou-se à prescrição da atividade e dos movimentos e métodos do taylorismo, a prescrição da subjetividade bem como a negação da participação subjetiva dos empregados para as organizações. A exigência das organizações para que os empregados assumam a responsabilidade sobre o trabalho, quando no máximo podem interferir no modo como executam suas tarefas e não sobre os objetivos que se esperam, traz limitações ao empregado em perceber sua vocação e o sentido da sua atividade. O senso da ação é a regulação essencial para a atividade, pois permite julgar e recriar objetivos que estão além dos objetivos simplesmente prescritos. Para Clot (1999) as atividades do sujeito vão além do seu objeto e incluem as atividades dos outros indivíduos sobre esse objeto. Dessa forma o trabalho é frequentemente fusão e intercâmbio entre o sujeito e outros indivíduos. Essa interação possibilita ao sujeito sair de si para executar seu papel útil, interagindo com outros, o que favorece a ele se inserir numa história de organização do coletivo do trabalho.

4. O reconhecimento e o coletivo do trabalho

Afirma Honneth (2013) que o indivíduo aprende a aceitar-se como membro competente de seu ambiente social, quanto maior for a sua internalização da relação de reconhecimento pelos grupos sociais que pertence. Ser considerado importante pelo grupo social é uma necessidade que tem que ser sempre renovada e reconstruída pelo sujeito. Nestes grupos sociais os sujeitos podem confirmar de maneira frequente, através das suas interações diretas, suas necessidades, capacidade de julgamento e habilidades. Segundo Lima (2013) o reconhecimento no trabalho torna-se um tema de muita importância a partir do desenvolvimento dos estudos da psicodinâmica do trabalho, com a centralidade da intersubjetividade e as relações com o coletivo de trabalho. Reconhecido como forma simbólica de retribuição ao sujeito que trabalha, que entrega sua subjetividade e inteligência. O reconhecimento pode representar a constatação da realidade da contribuição individual do sujeito à organização do trabalho; assim como da contribuição coletiva dos trabalhadores. A recompensa passa por julgamentos rigorosos, principalmente pelos atores presentes no coletivo de trabalho, que visam julgar o trabalho realizado e não a pessoa que o realizou e se classificam, conforme já desenvolvido aqui, no julgamento da utilidade e da beleza (estético). Para a psicodinâmica do trabalho é requisito fundamental existir o coletivo de trabalho instituído para que ocorra o reconhecimento no trabalho, pois implica o julgamento do sujeito pelos seus pares. Assim, trazer à tona pelo reconhecimento, a inteligência e o saber fazer do trabalhador é uma forma de vencer o obstáculo da invisibilidade do seu trabalho.

Por sua vez, Lima (2013) argumenta que o coletivo de trabalho é composto por um espaço que apresenta diferentes formas de trabalhar, que propicia um debate sobre o que é viável para ser integrado às regras de ofício. O fruto desse debate permite instituir regras junto à organização prescrita. Este cenário de cooperação vem do desejo das pessoas de trabalharem em conjunto, o que exige muitas vezes renúncia do seu modo de fazer em pró da posição do grupo. Esta mobilização depende do processo contribuição e retribuição, ou seja, a retribuição sustenta a contribuição; já a falta da retribuição desmobiliza a subjetivação dos trabalhadores. Assim o coletivo de trabalho tem como papel fundamental tratar, através de acordo e regras, a divergência entre a coordenação prescrita, exercida pela hierarquia; e a cooperação, oriunda dos trabalhadores. Em síntese estes acordos normativos técnicos e éticos, frutos da construção do coletivo de trabalho; evitam o individualismo, os conflitos coletivos e, acima de tudo, as relações de dominação no trabalho.

5. A patologia da solidão e da atividade impedida

Segundo Bendassolli e Soboll (2011) a patologia da solidão é causada pela criação de regras, manuais e modelos de gestão no trabalho, que enfraquecem as funções coletivas e levam o indivíduo a ser gerido individualmente, bem como, pela indeterminação do trabalho, causada pelo distanciamento do sujeito para com a razão de ser da sua atividade, o que faz com que não consiga compreender os meios e fins das suas tarefas. Carreteiro (2014) explica a patologia da atividade impedida pode ser causada pelo impedimento ou privação do indivíduo do seu poder de agir ou pela sua submissão à extinção em si da atividade. Clot (2001) cita que privar o sujeito do seu poder de agir, significa impedir que o mesmo possa ser reconhecido por si próprio e pelos outros, criando um vazio de significado social. Para Carreteiro (2014) o tipo de gestão que minimiza o valor das equipes e prioriza o individual, e que também valoriza as metas e performances individuais, leva os trabalhadores a estarem sempre preocupados se estão prestigiados ou excluídos do seu trabalho. Dessa forma, estar

dentro ou estar fora do contexto desejado pela gestão assombra a vida dos indivíduos geridos. Para Ferreira (2013) os modos de vida sociais contemporâneos e no mundo do trabalho são marcados pelo acirramento da competitividade, precarização da solidariedade, pela cultura do individualismo e do isolamento das pessoas. Para ele a percepção do isolamento e da impossibilidade de contar com o apoio dos demais trabalhadores podem ser devastadoras para o sujeito no trabalho.

6. Percurso Metodológico

O trabalho de pesquisa seguiu uma abordagem qualitativa do tipo descritiva, utilizando entrevistas em profundidade, com enfoques analíticos baseados em análise de discurso. Para Bauer e Gaskell (2002) a finalidade real da pesquisa qualitativa não é contar com opiniões ou pessoas, mas ao contrário, visa apresentar uma amostra do espectro dos pontos de vista e das diferentes representações sobre o assunto em questão. Segundo Lefèvre e Lefèvre (2005) discursos individuais são difíceis de serem tratados de uma forma que produza resultados coletivos. Assim, a solução técnica do discurso do coletivo, considerada nesta pesquisa, visa propiciar a apresentação da discursividade, como característica indissociável do pensamento coletivo, preservando-o em todas as fases da pesquisa, desde a elaboração da pergunta, da coleta de dados e da apresentação de resultados. Segundo Lefèvre e Lefèvre (2005) consiste a metodologia do discurso do sujeito coletivo, em analisar o material coletado e extrair dos depoimentos, as ideias centrais e suas respectivas expressões-chave, compondo um ou vários discursos na primeira pessoa do singular.

A coleta de dados foi realizada através de uma pesquisa de campo no período de outubro a novembro de 2016. Foram entrevistados doze trabalhadores, aqui identificados como Sujeito 1 (S1), Sujeito 2 (S2) e assim sucessivamente, para que possamos preservar a identidade e o anonimato dos mesmos. A indicação dos sujeitos da pesquisa foi feita pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense, que fez as escolhas em função das disponibilidades ditadas pelo momento econômico e das relações sindicais, sendo que as entrevistas foram realizadas nas respectivas sedes do referido sindicato, nas cidades de Volta Redonda e Resende. Em função da dificuldade para a obtenção da indicação dos doze sujeitos da pesquisa através do sindicato, assim como, pela também ainda rara ocupação de mulheres em postos técnico-operacionais em grandes indústrias, a pesquisa não apresenta nenhum sujeito participante do gênero feminino. Por outro lado, esta lacuna possibilita a extensão futura desta pesquisa, visando identificar a interpretação de trabalhadoras da indústria sobre a patologia da atividade impedida e da solidão. As empresas que tiveram trabalhadores entrevistados, visando à preservação dos aspectos éticos da pesquisa, serão aqui identificadas tão somente como Empresa A, Empresa B e Empresa C.

7. Apresentação e análise dos resultados da pesquisa

Neste capítulo se encontrará a apresentação e a análise dos resultados da pesquisa, alinhados à categoria pesquisada, ao final de cada questão relativa à uma categoria será apresentada a análise dos resultados. A apresentação dos resultados atendeu a metodologia de análise do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), conforme explicitado na metodologia.

Quadro 1: Sentimento de utilidade para e empresa

IDEIA CENTRAL	
O sofrimento criativo é quando a organização do trabalho prescrito tem seus impedimentos superados pela engenhosidade do trabalhador. Tal situação contribui tanto para o desenvolvimento da organização do trabalho quanto para a realização pessoal. (Moraes 2013)	
SUJEITO	FRAGMENTOS DE FALAS
Sujeito 1	Sim, me sinto útil. Então eu procuro sempre passar tudo que eu sei, tudo que eu conheço para os meus liderados, as pessoas que trabalham comigo. A gente chama de colaboradores. Eu acho mais importante eles terem o conhecimento porque ele vai me ajudar. Não adianta eu querer ser o “bambambam” mas tudo que ele ter que me procurar pra poder resolver. Então ali mesmo ele já sabe, ele mesmo já resolve.
Sujeito 4	Tenho determinadas ordens e prioridades. Eu tenho que fazer porque as vezes você está efetuando um carregamento e chega um outro veículo que se torna prioridade, aí você passa via rádio, ou até mesmo chama para te passar o serviço e informar. Mas dentro disso a gente tem também a nossa maneira de trabalhar. Eles não interferem muito nisso não. Passou a prioridade, você executa o seu trabalho, você vê a melhor forma. A forma que vai ser mais viável, não tem muita... Tem um procedimento. Tem a carga. Vamos colocar que chegou dez caminhões pra gente carregar, aí dentro daquilo ali a gente foi procurar otimizar, fazer da melhor forma possível, fazer mais rápido possível, menos sinistro possível, e assim a gente executa.
Sujeito 10	Olha, é difícil, você não tem essa liberdade para fazer isso. Para tomar essa decisão dentro das normas que a companhia tem. Eu me sinto útil, o meu trabalho... Bom, desde quando eu entrei na companhia eu passei por vários setores da companhia. Continuo no setor de manufatura e o trabalho que eu faço eu acho que é um trabalho importante e eu gosto do trabalho que eu faço.

Fonte: dados coletados na pesquisa de campo

Quadro 2: Autonomia restrita

IDEIA CENTRAL	
Autonomia restrita ao prescrito nos manuais de segurança.	
SUJEITO	Fragments de Falas
Sujeito 6	Eu tenho autonomia de falar que não vou e ninguém, nem o meu gerente pode me fazer assumir o comando da máquina. Se ele quiser delegar alguém que faça, se o cara quiser assumir para fazer uma graça, vamos dizer assim, problema dele. Desde que eu esteja calçado naquilo que eu estou falando. Tecnicamente, como conhecedor da locomotiva, do que está se passando com ela. O freio, por exemplo, para mim é o básico. O freio, uma locomotiva sem freio, você está louco.
Sujeito 8	Na minha área a gente briga muito sobre segurança, não é? Então, cada maquinista relata as anomalias. Então, a gente tem a autonomia de relatar. Se algum caminhão passou em frente com o sinal ligado e estava vermelho para ele. A gente relata, anota o número da placa, o nome da empresa, da firma. E a gente tem bastante autonomia sim, sobre segurança principalmente, que o nosso carro chefe lá é segurança. Então, a nossa autonomia lá de segurança, para a gente relatar as anomalias, cumprir os procedimentos. E para intervir, parar a locomotiva: “desse jeito eu não ando com ela”, você tem essa autonomia? Sinto útil, já treinei, fui padrinho de vários maquinistas que hoje estão na locomotiva, graças a deus, poder ajudar os novatos.

Fonte: dados coletados na pesquisa de campo

Quadro 3: Regras e Manuais

IDEIA CENTRAL	
Criação de regras, manuais e modelos de gestão no trabalho, que enfraquecem as funções coletivas e levam o indivíduo a ser gerido individualmente. (Bendassolli e Sobol 2011).	
SUJEITO	FRAGMENTOS DE FALAS
Sujeito 2	Não, autonomia nenhuma. Se eu quiser alguma coisa ali eu tenho que passar para o meu chefe. Além daquilo. Ah tira esse copo daqui e bota aqui. Se eu tirar esse copo e colocar pra cá, eu tenho que falar pra ele. Eu não coloquei lá não, não deu pra botar lá. Autonomia nenhuma, nem como diretor. Eu sou diretor do sindicato. Nem como diretor eu tenho. Nem aqui nem nada. A verdade é essa. Sinto. Eu sinto porque eu sei o profissional que eu sou.

Sujeito 9	Cada trabalho que você faz ali, você coloca seu carimbo na frente do seu trabalho. O meu era M43, tem M16, M17... Então, você retrabalhou ali, fez aquele trabalho, tem o seu carimbo na frente. Só que antes, você tem um curso. Você tem um preparo junto aos trabalhadores, toda uma orientação. Então, a gente tem toda a autonomia para realizar um trabalho. E se aquele trabalho estiver acima das minhas capacidades, eu tenho que chamar a assistência técnica, tem o pessoal que são os próprios fabricantes, não é? Então, há toda a assistência técnica dentro da Empresa C. (sobre se sentir útil)...Sim, eu me sinto útil no dia a dia, graça a deus. Não levando em consideração o que as pessoas pensam. Eu, eu me sinto assim.
Sujeito 10	Olha, é difícil, você não tem essa liberdade para fazer isso. Para tomar essa decisão dentro das normas que a companhia tem. Eu me sinto útil, o meu trabalho... Bom, desde quando eu entrei na companhia eu passei por vários setores da companhia. Continuo no setor de manufatura e o trabalho que eu faço eu acho que é um trabalho importante e eu gosto do trabalho que eu faço.
Sujeito 11	Sim. Eu me sinto útil. Me sinto útil, me sinto importante na área e importante no efeito, com o resultado para a empresa. Dependendo de uma informação, dependendo de uma análise, pode-se tomar outros cursos, não é? Então, o trabalho nosso ele é e sempre foi muito bem visto pela empresa também. A área é muito boa.
Sujeito 12	Não, meu serviço é o padrão... Sim, tenho essa convicção que sou útil sim. Pelo tempo que eu já exerço lá dentro, não é? Então, eu acho que já vai para quase vinte anos, então eu tenho certeza que se não tivesse alguma serventia acredito que já tinham me mandado embora.

Fonte: dados coletados na pesquisa de campo

Alguns sujeitos da pesquisa, em suas narrativas, evidenciam possuir autonomia nas suas atividades. Fica também evidente, pelas declarações dos Sujeitos 6 e 8, a responsabilização dos trabalhadores pela segurança no trabalho, sendo outorgada a paralização dos equipamentos aos mesmos na constatação de uma condição insegura. Percebe-se claramente na fala desses trabalhadores o sentimento de utilidade deles em relação às suas respectivas atividades. Contudo, narrou-se também sobre a existência de manuais e regras estabelecidas que orientam o como fazer. Nesses casos a autonomia que possuem se enquadra nos limites de regras pré-estabelecidas. Percebe-se, pela exposição das narrativas, que a subjetividade não está presente na prescrição das atividades e sim no modo como executam suas tarefas. Os Sujeitos 10, 5, 4 e 2 deixam em suas narrativas frustrações claras por não possuírem autonomia na realização de suas atividades. Há de se ponderar aqui o fato de que, mesmo afetados pela baixa concessão de autonomia por parte da organização do trabalho, os sujeitos da pesquisa declaram se sentirem úteis nas suas atividades.

Associando as narrativas à base teórica, considerou-se a seguir os seguintes fundamentos teóricos: Lhuillier (2006a) observa que o poder que resiste ao real leva o sujeito a enfrentar de forma criativa as frustrações, restrições e indeterminações das formas de atividade. Bendassolli e Soboll (2011) explicam que a elaboração de manuais e normas enfraquecem as funções coletivas e fazem com que os trabalhadores sejam geridos individualmente e se distanciem das suas atividades. Segundo Dejours et al. (2014) a castração do desejo espontâneo do trabalhador pela organização do trabalho, substitui o livre arbítrio do indivíduo pela injunção do empregador é a contradição fundamental que leva à imposição da carga psíquica ao trabalhador. Clot (2001) afirma que privar o sujeito do seu poder de agir, significa impedir que o mesmo possa ser reconhecido por si próprio e pelos outros, criando um vazio de significado social.

Quadro 4: Ações de reconhecimento pelo trabalho realizado por parte da empresa, hierarquia ou pares.

IDEIA CENTRAL

A mobilização do trabalhador depende do processo contribuição e retribuição... Ou seja, a falta de retribuição desmobiliza a subjetivação dos trabalhadores e não contribui para a transformação do sofrimento em prazer no trabalho. (Lima 2013)	
SUJEITO	FRAGMENTOS DE FALA
Sujeito 1	Isso aí falando de empresa e área, não. Pelo menos comigo... Eu tive que chegar onde eu estou, assim... Teve que ter reconhecimento de supervisores que me conheciam bem para poder pedir por mim. Não assim que a empresa reconheceu. Chegou até eu fazer prova, depois da prova a secretária do gerente falou que eu passei e ele falou pra mim que eu não passei na ocasião. Ela falou corre atrás que você tem direito. Só que é o seguinte você vai que ele é obrigado a te colocar no aguardo, mas em compensação a primeira demissão que tiver ele vai colocar o seu nome. Entendeu? Todo mês agora, outubro, novembro tem uma parcela de cinco por cento, que você merece. Dar cinco por cento, acho que eu nunca mereci porque eu nunca ganhei. Só que a gente tem conhecimento de algum, dois funcionários ter recebido quase todo ano. Todo ano ele recebe, mas vai ver ele é parente de não sei quem, então.
Sujeito 2	<i>É isso aí. Eu sei que eu sou assim. Eu sei que eu sou bom nisso. Eu sei que arrumo. Sei que eu dou resultado. Não importa que você me elogia ou não. Importa que o que eu sei como se trata. Eu tenho uma ação assim, depois de vinte anos de empresa ela me deu uma plaquinha. Mesmo assim toma essa plaquinha aí. Só isso. Mesmo assim, seu nome, toma essa plaquinha aí. Não teve uma ação, teve uma festa, nada disso. Existe essa festinha de vinte, trinta, quarenta anos. Mas por enquanto eu não participei de nenhuma. Entendeu? Eu já estou com vinte e sete e ninguém me chamou pra nada. Só me deu uma plaquinha quando eu tinha vinte anos. Olha vinte anos de empresa e tal, essas coisas aí. Só isso, mais nada. Hoje em dia tá difícil reconhecer o trabalhador. Muita juventude entra fica seis meses e sai. Muitos, muitos e muitos. Muitos! Não é pouco não.</i>
Sujeito 3	<i>Rapaz no momento eu não me lembro não. Fato assim é mais por parte de serviço mesmo. Por parte de gostar do que está fazendo. Não, era só assim no carinho, no reconhecimento deles também. A gente chega lá brinca com você. Passou um monte de chefe as vezes. A gente trabalha trinta e poucos anos dentro da empresa. Tem vários chefes. Esse por último agora o caboclo é excelente. Mas é um cara também se fizer errado e tiver que mandar embora. Ele manda. Aí não tem aquela de passar a mão na cabeça.</i>
Sujeito 4	Não, na verdade não. O brasileiro é muito mal reconhecido. Eu acho que eu não sinto reconhecido não. Nem pela equipe e nem pela hierarquia. Bem poderia...conforme eu falei no início que eu vinha a dezesseis anos numa determinada função que eu ocupo hoje e estava numa determinada..
Sujeito 5	Hoje não. Hoje a empresa diz o seguinte: "quanto mais barato for a mão de obra, maior o lucro da empresa". O senhor está aqui hoje fazendo esse trabalho sobre dez mil, se ela conseguir um que achar que dá para fazer o trabalho e ganhar dois mil, dois mil e quinhentos, ela vai fazer. Ela não quer saber da sua prática, do seu conhecimento, da sua experiência. Ela quer economizar. Hoje nós já não temos aquela gerência de equipe, aquele supervisor de equipe que fica observando os trabalhadores e fica observando as aptidões de cada um deles.
Sujeito 6	Não tem nada. Ele acha que te dando um capacete de cor diferente, ele está te promovendo. O seu salário fica o mesmo. E ele acha que você tem que se orgulhar porque você foi promovido a um cargo de chefia. Que você foi reconhecido. Mas em termos de reconhecimento, dali para dentro, sua família, não foi nada.
Sujeito 12	O meu chefe disse: "você é um dos caras que mais desempenha lá dentro", mas o reconhecimento que eu achava que poderia ter eu não tive. Eu tive assim, só me parabenizaram, "olha você é um cara que...", mas eu acho que deveria ter um incentivo melhor, para isso ocorrer.

Fonte: dados coletados na pesquisa de campo

Quadro 4: Reconhecimento e invisibilidade no trabalho

IDEIA CENTRAL	
Trazer o trabalhador à tona pelo reconhecimento, a inteligência e o saber fazer é uma forma de vencer o obstáculo da invisibilidade do seu trabalho. (Lima, 2013)	
Sujeitos	FRAGMENTOS DE FALAS
Sujeito 7	Então, o que acontece na empresa hoje é o programa de participação de lucros e resultados, PLR, participação dos lucros e resultados aí mudou para PPR, participação no programa de resultados.
Sujeito 8	Sim, tenho. Tenho sim, porque eu ganhei uma viagem para o Paraná. Foi um hotel de cinco estrelas, com a minha esposa, e prêmio lá na usina.

Sujeito 10	A gente tem reconhecimento por tempo de trabalho... São políticas da empresa. Alguma premiação pelo que eu faço, acho que nunca teve. Que eu me lembre não. Eu acho que a gente tem que trabalhar, fazer bem feito, somos remunerados para isso. Eu acho que isso para mim basta.
Sujeito 11	O reconhecimento... A fábrica tem alguns programas também, inclusive tem gerações de ideias, quando você tem uma ideia que aquilo vai agregar valor para a empresa, de alguma forma, ela participa de um concurso e aquela melhor ideia é premiada. Inclusive há um jantar, um negócio bem elaborado. Esse ano eu não sei como ficou, mas assim eu já participei, a minha área concorreu, nós ganhamos, foi até na questão do Simpósio de Metrologia que foi uma novidade na região e tivemos a oportunidade de ter um jantar especial com todo o grupo, não é? Inclusive teve até música ao vivo...

Fonte: dados coletados na pesquisa de campo

Nas narrativas dos sujeitos evidencia-se claramente o posicionamento da teoria da clínica da atividade sobre o reconhecimento no trabalho. Quando o trabalhador diz: “É isso aí. Eu sei que eu sou assim. Eu sei que eu sou bom nisso. Eu sei que arrumo. Sei que eu dou resultado. Não importa se você me elogia ou não. Importa que o que eu sei como se trata” [...], ou então diz “Rapaz no momento eu não me lembro não. Fato assim é mais por parte de serviço mesmo. Por parte de gostar do que está fazendo[...]”; eles demonstram claramente que não dependem de um reconhecimento público. Sobre as demais narrativas pode-se observar que existe uma significativa frustração na fala dos sujeitos ao admitirem a não existência de reconhecimento, o reconhecimento tardio ou o não eficaz, pela grande maioria. Os sujeitos que atuam em função de maior complexidade técnica e se posicionam melhor hierarquicamente, percebem as políticas de reconhecimento das organizações, além de terem nas suas falas demonstrado maior identidade para com as organizações em que trabalham (Sujeitos 11, 10 e 8).

Considerando o referencial teórico, Clot e Lhuillier (2006) citam que o reconhecimento advém do autorreconhecimento do sujeito ao realizar a sua atividade, demonstrando que a subjetivação em relação ao seu trabalho está intimamente incorporada pelo trabalhador. Para Clot e Lhuillier (2006) o real do trabalho é a constatação do indivíduo daquilo que ele pode atribuir de importante às suas atividades. Honneth (2013) afirma que o indivíduo aprende a aceitar-se como membro competente de seu ambiente social, quanto maior for a sua internalização da relação de reconhecimento pelos grupos sociais que pertence. Lima (2013) afirma que o reconhecimento no trabalho é fundamental para desenvolver no trabalhador a centralidade da intersubjetividade e as relações com o coletivo de trabalho. O reconhecimento é a forma simbólica de retribuição ao sujeito que trabalha, que entrega sua subjetividade e inteligência.

Quadro 5: O coletivo de trabalho e as relações com as organizações

IDEIA CENTRAL	
O coletivo de trabalho tem como papel fundamental tratar, através de acordo e regras, a divergência entre a coordenação prescrita, exercida pela hierarquia; e a cooperação, oriunda dos trabalhadores, minimizando as	
SUJEITO	FRAGMENTOS DE FALAS
Sujeito 1	Olha na verdade mesmo não tem não. Não tem não. Porque há essa vontade, mas há em contra partida o medo. O peão não quer se expor de forma alguma, de jeito nenhum. Você vê, nem em acidente o peão se expõe. Se ele se machucar, for um arranhãozinho a toa... Ele fica quieto. Ele prefere ficar no prejuízo do que ter que falar alguma coisa. Prova disso é o acordo coletivo. Todo mundo fala, fala, mas na hora que você chama pra falar todo mundo....entendeu?! Se esconde, tem medo. Aí vem essa....diz que contratou muita gente, mandou muita gente embora. Quer dizer ele fez uma limpa né. Colocou muitas pessoas...
Sujeito 2	Agora você tem outra pergunta boa. Olha só os cabeças, o homem de base, que é o electricista, o operador, o mecânico, eles são amigos. Mas levou pra cima do chefe não é mais, não tem

	essa intimidade. Não tem. Leva. Leva, é o que eu estou te falando, leva tudo. Mas morre ali. Levou. Ah tá, pode deixar que eu vou ver isso. Não, existe esse receio. Mas depende pra quem você vai levar. Porque aqui está o chefe geral, aqui está o meu chefe. Aí eu passo pra ele e ele tem medo de chegar no chefe geral. Ele tem medo. Aí você fica mal com esse chefe aqui. Se bobear você é demitido por ele. Tá entendendo? Aí eles pensam na hierarquia. Aí eles pensam.
Sujeito 4	Eu acho que é medo. Medo. Medo de perder o emprego. Mobilização de jeito nenhum, muito difícil. Se não me falha a memória de dois mil e sete, dois mil e oito, tivemos uma greve e eu fiquei sabendo de funcionários que até pularam a grade para poder trabalhar. Furando a greve.
Sujeito 6	Isso não é muito comum. As pessoas tem muito receio, muito receio. Por exemplo em atitudes, em momentos como a campanha salarial. As pessoas querem reivindicar coisas mas não tem coragem de se indispor. Mesmo o sindicato, está na frente... Muito medo. As pessoas tem muito medo. Muito medo. Aqui ainda tem um resquício muito grande da época em que isso aqui era estatal comandado por militares e tudo mais.
Sujeito 9	Não. Muito difícil, até porque a nossa constituição do país diz que o representante legal de cada categoria é o sindicato dos metalúrgicos, não é? É lei isso aí. Mas os trabalhadores, por lei também, eles podem fazer uma reivindicação, eles podem fazer, mas eu não vejo essa força nos trabalhadores não. Nessa região do Sul Fluminense não. Se fizer... Já fizeram, inclusive, tentamos fazer uma vez e o homem falou assim: "se continuar vou mandar embora"..
Sujeito 10	Como eu te explico... Eu acho que ele é muito apadrinhador, vamos dizer assim. Apesar de ter um relacionamento bom com todos, ele um grupo que é mais fechado. As preferências. O grupo das preferências. Eu não acho isso justo com o time todo. Entendeu? Eu acho que se você tem um time de dez pessoas e você colocar debaixo de você cinco, eu acho que isso não é justo. Por que você acha que nunca fizeram? – Eu até acho que talvez por não ser bem aceito. Você chegar com um grupo no seu RH lá e expor a situação, eu acho que talvez isso seria uma coisa que... Não ia ser bom para a carreira
Sujeito 12	...Se o grupo de soldados lá, não concordarem com alguma coisa, se reunirem e chamar a empresa para conversar, é visto como agitador, um agitador de... Só que, eles não veem a gente com bons olhos não, já começam a especular algum motivo de ter feito isso.

Fonte: dados coletados na pesquisa de campo

Quadro 6: A produção do coletivo de trabalho

IDEIA CENTRAL	
Estrutura mais propicia para gerar coletivo de trabalho, porém pautado no Toytismo tem como papel fundamental tratar, através de acordo e regras, a divergência entre a coordenação prescrita, exercida pela hierarquia; e a cooperação, oriunda dos trabalhadores, minimizando as relações de dominação do trabalho (Lima 2013).	
SUJEITO	FRAGMENTO DE FALA
Sujeito 11	Esse funcionamento, pelo que eu vejo, é bem dinâmico também, porque todo o nosso resultado diretamente passa por uma reunião, que é chamada reunião de produção, e ali estão representantes, gerentes, supervisores, e quando – em análise – descobre-se uma falha e já logo tem um feedback disso, geralmente o supervisor vai até a área, agradece a equipe. Há momentos, às vezes, em que a equipe apoia outros setores e aí o supervisor geralmente agradece também, o encarregado. Eles agradecem o apoio da equipe. Então, particularmente eu nunca passei por isso, por esse momento. Mas, assim, se for algo que estiver prejudicando a área de alguma forma, eu acredito que a empresa, ela vai com certeza ouvir os funcionários, até porque não é só uma única pessoa. É um grupo. Então, não é um desejo, mas sim uma necessidade.

Fonte: dados coletados na pesquisa de campo

As estratégias de defesa coletiva pelas narrativas dos sujeitos da pesquisa mostraram-se inexistentes e ineficazes. Para praticamente todos os sujeitos, exceto o Sujeito 11, inserido numa condição de atuação técnica especializada diferenciada; não existe espaço de opinião e abertura para a construção de um coletivo de trabalho para se opor ao prescrito e à organização do trabalho. O medo de retaliações pelas organizações às iniciativas dessa natureza, podendo até mesmo de culminar com demissões, foram aqui relatadas. Tais relatos demonstram a distância que se tem da possibilidade de se desenvolver o coletivo de trabalho nas indústrias onde tivemos entrevistados, que favorece a generalização de uma gestão individualizada.

Cabe citar, em termos de referência teórica, uma pesquisa realizada por Ramalho e Santana (2006) em uma indústria montadora também situada no sul fluminense, que reforça o princípio de se destruir já no processo de recrutamento e seleção, qualquer possibilidade de se formar um sindicato forte que viesse dar corpo ao coletivo de trabalho. Lima (2013) descreve que o coletivo do trabalho é composto por um espaço que apresenta diferentes formas de trabalhar, que propicia um debate sobre o que é viável para ser integrado às regras da atividade. Sendo que o fruto desses debates é o que permite instituir regras junto à organização prescrita. Essa mobilização depende do processo de contribuição e retribuição, ou seja, a retribuição sustenta a contribuição; já a falta da retribuição desmobiliza os trabalhadores. Lima (2013) posiciona ainda que os acordos normativos, técnicos e éticos provenientes do coletivo de trabalho, quando eficaz, evitam o individualismo, os conflitos coletivos e, acima de tudo, as relações de dominação no trabalho.

Quadro 7: Os procedimentos prescritos pela empresa para realização do trabalho

IDEIA CENTRAL	
O poder de agir aqui colocado é o poder sobre o “uso de si” mesmo (Schwartz, 1992), o poder sobre a atividade ou sobre o domínio de meios e fins; e o poder sobre a atividade dos outros. Lhuillier (2006a) observa ainda que o poder que resiste ao real leva o sujeito a enfrentar de forma criativa as frustrações, restrições e indeterminações das formas de atividade.	
SUJEITO	FRAGMENTOS DE FALA
Sujeito 1	Pra cada procedimento, cada coisa que você vai fazer... Até para tirar isso e colocar isso aqui existe um padrão pra isso. Então as vezes você tem que sair desse padrão pra poder conseguir fazer no tempo que você tem que fazer, senão não consegue. Aí você entra no risco. Que se alguém pegar você fazendo fora do padrão, eu mesmo pegar alguém da minha equipe fazendo fora do padrão, eu sou obrigado a chamar a atenção dele . Eu não posso deixar. Pra poder conseguir. Desde que não seja inseguro pra ele, colocar a vida dele em risco. Porque tem coisas lá que é padrão que você fala, pelo amor de Deus, isso aí... Não estou nem vendo, vai lá e...
Sujeito 2	Eu falei da famosa gambiarra não falei?! É isso aí. O padrão está lá. Olha tem o padrão e tem a ISO. Tá tudo lá. Você pode chegar e... Eu acabei de falar aqui se não dá pra fazer com total segurança não faça, procure o seu supervisor. Mas se não faz, vai para o seu supervisor, morre ali. Você quer ajudar, quer fazer tudo na forma do padrão, mas tem que descumprir. Tem que descumprir o padrão, senão não vai. Pelo menos o serviço está andando. O serviço vai sair. Mas o dia que der problema aí a culpa é do cara do mesmo jeito. Porque você não cumpriu o padrão? Tem o padrão pra cumprir. O chefe fala aquela frase assim cuidado heim. Cuidado. O chefe fala isso. Cuidado pra não machucar na área, toma cuidado, toma cuidado. Ele fala, beleza, isso ele fica preocupado. Mas chega na hora, abriu a porta, foi pra área. Ter o cuidado já acabou. Porque aí é e aí você conseguiu fazer? Entendeu? Não importa como fez não. Aí se chegar lá sangrando. Vamos ver lá o padrão como é. O padrão está aqui cara porque você não viu o padrão? Igual o rapaz que machucou lá. Eu estou sabendo por alto só, a culpa está sendo dele até agora.
Sujeito 3	Tem que ser no padrão mesmo. Só saia fora mesmo quando era aquele jeitinho que não ia atrapalhar em nada pra poder não parar a laminação. Quando tinha jeito mesmo e dava pra fazer o jeitinho que não comprometia a qualidade do material aí era feito. Do contrário deixa parado.
Sujeito 4	Bem, não é permitido. A verdade é essa. Se você fizer algo que não está no procedimento e der errado você está correndo grandes riscos.(se fizer e der certo) Não acontece nada. Você tem que fazer. (se fizer e der errado) Mas se der errado, é rua. Se bem que tem procedimentos que se você for seguir a risca você não faz. Então, se você for seguir a risca você não faz. Não pode passar com material em cima de equipamento. O equipamento está lá em baixo como é que você não vai passar por cima? Determinado equipamento. Não pode passar por cima de pessoas. Claro que não pode. Mas as pessoas entram em baixo como é que você faz? Não tem como parar. Infelizmente é assim. Se acontecer pode ter certeza que você vai pagar caro. Vai pagar caro.
Sujeito 5	A norma existe e está ali, mas a chefia sabe que aquela norma que foi criada é para respaldar ela, a si própria. Ela sabe que para aquele produto ser feito e ser feito com qualidade e ser feito da maneira que eles querem, a cadência da máquina, não tem como respeitar. Então, o que acontece, as equipes em si, mais a pressão do supervisor, elas fazem que a norma seja jogada para o lado e nós usamos esse artifício que você falou, então nós começamos a trabalhar... Você está entendendo? Ele leva dois, três dias de gancho por estar fazendo uma

	atividade que ele fez a vida toda, a chefia sempre acompanhou esse trabalho, ela nunca falou nada, mas como ele se acidentou, ela vem com a norma.
Sujeito 8	É verdade. E a gente teve uma reunião com o gerente do RH, com o sindicato, que essa rotatividade, não é? Que está entrando muitos jovens na empresa, ele mesmo falou sobre o treinamento, do padrinho, se estiver aposentando já, ter um segundo já, para poder ensinar e colocar até o nome do programa de “sombra”, para ser sombra de quem está ensinando. E falou do pulo do gato, não é? Ele mesmo falou do pulo do gato. Que existe o pulo do gato, entendeu? Então está tendo muito acidente hoje na empresa, acidentes fatais, como houve agora há três dias, uma queimadura e isso que tem que passar, não é, o pulo do gato, o gerente do RH falou do pulo do gato. O pulo do gato é o que você aprendeu durante o seu período no serviço e não guardar para você, você passar para o novato que aquilo ali é...
Sujeito 9	Sim, procedimentos escritos. Chama ficha de conformidade. Quando uma coisa está não conforme, vem o inspetor e anota ali, e a gente vai fazer o retrabalho em cima do que ele anotou ali. Sim. Como fazer a intervenção mecânica e cada item descrito ali tem um código também, se for um vazamento vai dar 011, se for um outra coisa vai dar 06, então todos os códigos estão descritos ali e tudo prescrito como proceder naquele trabalho, as ferramentas necessárias, tudo bem detalhado. – Sim. Você pode até fazer... A empresa diz assim: “você tem que usar uma chave 17 para fazer esse trabalho”. Mas você pode dizer assim: “rapaz eu consigo fazer isso aqui com uma chave 16 ou uma chave 15”. Você não pode fugir do padrão de qualidade estabelecido. Do resultado final. Tem que ter qualidade sobre aquilo dali. Agora, o método, muitas das vezes o mecânico fala assim: “ah deu um problema no sensor de pressão do óleo do motor. E o problema está no chicote montado pela empresa. Para proceder aquilo ali, para fazer aquilo ali você tem autonomia para concertar aquele problema. Desde que você não fuja do padrão, você pode sim, isso acontece muitas das vezes, está uma coisa prescrita, mas aquele caminho que foi prescrito para a gente fazer não é o ideal, o outro caminho é mais fácil de fazer aquilo ali, a gente usa esse recurso sim.
Sujeito 10	Na realidade não. Não por quê? Porque o trabalho que eu faço depende muito da engenharia. O que vem para mim, vem o que a engenharia precisa, então eu tenho que desenvolver daquela forma que me foi pedido. Eu posso até dar uma ideia de falar assim: “nessa posição fica melhor”. Mas as medidas vem da engenharia.
Sujeito 11	Não, não muda o prescrito, mas, assim, ele acaba influenciando em tempo... Por exemplo, um programa de medição, ele é desenvolvido, ele tem toda a sua especificação através de normas, não é? Porém, a máquina ela geralmente faz alguns percursos para dimensionar esses elementos. Por exemplo, uma carroçaria, ela faz alguns percursos e aí o que nós geralmente entendemos que aquilo foi criado... Mas, no dia a dia nós percebemos que, as vezes, ela seguindo uma sequência ela tende a, vamos dizer assim, a executar com mais rapidez. Então, geralmente isso é sugerido, aí vai para uma análise, é feito algo paralelo, faz os testes necessários que precisam ser feitos e aí com toda a aprovação isso entra no programa.
Sujeito 12	E às vezes isso está até fora do prescrito... A gente, costuma ter uma orientação na ficha da gente, é o famoso... Como é que fala? Não, quando se faz algum delito na fábrica eles botam lá como Advertência! Seria a palavra mais correta. Advertência. E as vezes é uma coisa bem difícil da gente ver e mesmo assim dá.

Fonte: dados coletados na pesquisa de campo

Nas falas dos sujeitos entrevistados, observa-se a permissão dissimulada pelas chefias, que consentem a não obediência ao prescrito podendo ao mesmo tempo punirem o trabalhador que transgredir. Percebe-se pelas narrativas que o alcance do resultado determina o risco que o trabalhador vai correr em sair do prescrito pela organização do trabalho. Nas narrativas percebe-se o posicionamento das chefias “lavando as mãos” ou até mesmo estimulando a execução do real do trabalho, porém depositando o risco na conta do trabalhador. Os sujeitos 10 e 11, comentam sobre a rigidez do prescrito pela organização do trabalho. Contudo, admitem a possibilidade de suas sugestões serem incluídos no trabalho prescrito após análise da organização do trabalho. Um dos pontos fundamentais abordados pelas clínicas do trabalho é a possibilidade de intervenção do trabalhador na atividade que executa, ou seja, a inclusão ou prescrição da sua subjetividade na forma de se organizar o trabalho.

Associando as narrativas colhidas acima ao referencial teórico, para Dejours (2014) a castração do desejo espontâneo do trabalhador, ou seja, a substituição do

seu livre arbítrio pela prescrição rígida da organização do trabalho é uma das principais causas do sofrimento no trabalho. Trata-se na verdade do impedimento ao real do trabalho. Para Mendes e Muller (2013) o prazer vem da vitória de quem trabalha sobre a resistência ao trabalho real, essa vitória mobiliza e ressignifica a relação do trabalhador com o trabalho. Essa mobilização subjetiva, pelo e no trabalho, é formada pela oportunidade do uso inteligência prática perante os impedimentos da organização do trabalho, pela possibilidade de se discutir e deliberar.

8. Considerações Finais

É prudente e importante ponderar alguns aspectos da pesquisa de campo ligados ao cenário macroeconômico: O aprofundamento da crise e do desemprego, que torna as pessoas mais passivas e propensas a não correrem maiores riscos com as suas declarações, num claro instinto de preservação do seu emprego; além da forte redução de jornada de trabalho, por motivos de redução de custos, que redimensiona a visibilidade dos sujeitos da pesquisa, principalmente sobre os efeitos da sobrecarga no trabalho. Nas falas dos entrevistados fica o medo e a insegurança, manifestados pela possibilidade do desemprego e pelo risco do impedimento ou procrastinação da aposentadoria, já que a maioria vive uma senioridade profissional.

Outro ponto digno de ser enfatizado é a clara e marcante diferença entre o modelo de gestão e de manifestação de poder entre as diversas empresas pesquisadas. A relação de poder nas indústrias montadoras caracteriza-se por ser mais gerencialista e menos autoritário, visando obter resultados através da captação dos processos psíquicos para a mobilização dos trabalhadores. O modelo de gestão das demais empresas pesquisadas, caracteriza-se pelo controle comportamental, ainda calcado na disciplina e na obediência dos corpos (Gaulejac, 2014).

Fica caracterizado também o impedimento da criação do coletivo de trabalho. Os entrevistados em sua maioria, através dos seus relatos, deixam claro que, nas indústrias em que trabalham, não se tem a possibilidade de fortalecimento da posição dos trabalhadores de forma coletiva, visando ponderar o prescrito e influenciar suas atividades, perante a organização do trabalho. Entende-se assim, que os sujeitos da pesquisa reconhecem o sofrimento no trabalho pela impossibilidade de intervir, de forma autônoma e espontânea através da sua inteligência e criatividade, sobre o trabalho prescrito.

REFERÊNCIAS

ALVESSON M.; DEETZ S. Teoria Crítica e Abordagens Pós-Modernas para Estudos Organizacionais. In CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia. **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais** (Vol. 1). São Paulo: Atlas, 2006.

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a Nova Morfologia do Trabalho e suas Principais Manifestações. p.25-45. In MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

ARAÚJO, Luciane K. R. Clínica do trabalho. p. 89-92. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, A. M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Petrópolis: Vozes, p. 137-155, 2002.

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

CARRETEIRO, A ética da escuta do sofrimento em diferentes contextos institucionais. p.103-114. In MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

CLOT, Yves. **Le travail sans l'homme. Pour une psychologie des milieux de travail et de vie**. v. 2, 1995.

CLOT, Yves. **La fonction psychologique du travail**. Paris, PUF, 1999.

CLOT, Yves. Clinique du travail, clinique du reel. **Journal des Psychologies**, 185, p. 48-51, 2001.

CLOT, Yves; LHUILIER, D. Perspectives en clinique du **travail**. **Nouvelle Revue de Psychosociologie**, n° 1, 2006.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho, Tecnologia e Organização: Avaliação do Trabalho Submetida à Prova do Real - Crítica aos Fundamentos da Avaliação**. São Paulo: Edgard Blucher, 2008.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.

FACHIN R.; RODRIGUES B. S. Nota Técnica: teorizando sobre Organizações - Vaidades ou pontos de vista?. In CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia. **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

FERREIRA, J. B. Patologias da Solidão. p.275-3279. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

FERREIRA, J. B. Real do Trabalho. p. 343-350. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

HONNETH, Axel. **O eu no nós: reconhecimento como força motriz de grupos**. *Sociologias* [online]. Porto Alegre: ano 15, no 33, mai./ago. p. 56-80, 2013.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2004.

LEFÈVRE F., LEFÈVRE A.M.C. **Discurso do sujeito coletivo: um enfoque em pesquisa qualitativa**. 2. Ed. Caxias do Sul: Educs, 2005.

LHUILIER, Dominique. **Cliniques du Travail**, Toulouse, ERES. Clinique du Travail, 2006a.

LIMA, C. C. Suzana. Coletivo de Trabalho. p. 93-97. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

LIMA, C. C. Suzana. Reconhecimento no trabalho. p. 351-355. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

MENDES A. M.; MULLER T. C. Prazer no Trabalho. p. 289-292. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

MORAES, R. D. Sofrimento criativo e patogênico. p.415-419. In VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. (Orgs). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

RAMALHO, J. R.; SANTANA MA. **Flexibilidade à francesa trabalhadores na Peugeot Citroen brasileira**. São Paulo: Tempo social, revista de sociologia da USP, v. 18, n. 1, 2006.

SCHWARTZ, Yves. **Travail et Philosophie Convocations Mutuelles**. 1992.