



Relação homem-trabalho: aspectos construtivos de subjetividade no ambiente organizacional

Patrícia Vicentini de Carvalho

IF Sudeste - São João del Rei

Pós-Graduanda em Qualidade de Vida nas Organizações

patriciav@mgconecta.com.br

Resumo: A presente proposta trará um estudo direcionado na relação homem e trabalho na subjetividade do contexto organizacional. Neste contexto os objetivos da proposta se situam em apresentar de que forma é constituída a subjetividade e suas relações no ambiente organizacional, identificar os aspectos subjetivos nos quesitos de sentido, significado e satisfação no trabalho e delimitar a relação homem-trabalho no aspecto do sofrimento e adoecimento no contexto organizacional. Tendo os objetivos classificados como uma pesquisa exploratória. Para que fosse realizada a pesquisa, utilizamos à pesquisa bibliográfica com a abordagem qualitativa e o método a coleta de dados de análise de materiais e documentos já publicados nos meios científicos e acadêmicos. Por meio deste estudo, foram identificados estudos relacionados ao tema com o sofrimento, adoecimento psíquico na subjetividade do contexto organizacional, em que as ações no mundo profissional e social são inter-relacionadas no sentido de identidade e valor pessoal que o trabalho tem para o trabalhador. Assim a organização deve reconhecer que o trabalho é fonte de sentido e significado para colaborador, reestruturando a sua gestão do trabalho em espaço de discussão, para a garantia de bem-estar para os colaboradores.

Palavras-chave: Sentido; significado; satisfação; adoecimento e sofrimento no trabalho.

Introdução

O trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significados (Codo, 1997, p. 26), tendo em seu contexto os aspectos contemporâneos marcados pela globalização dos mercados, o aumento da competitividade entre os países ou empresas, a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas e/ou sócio organizacionais, e a flexibilização das relações de trabalho. (Tolfo; Piccinini, 2007)

Em seu estudo Appay (2008) explica que após a globalização, houve algumas modificações no ambiente laboral que trouxeram em seu contexto características, tanto na prática do trabalho como para o trabalhador. Para o trabalhador que exerce a sua prática, houve uma precariedade para desenvolver suas tarefas, incerteza, instabilidade, fragilidade, vulnerabilidade e a falta de autonomia e com isso o surgimento de efeitos preocupantes como

o aumento da demanda de êxito, da ameaça de fracasso, do sofrimento social e da impotência pessoal e coletiva. (Lima; Germano; Sabóia, 2018, p. 328)

Além das vivências do sofrimento no ambiente laboral, há também a divisão de padronização das tarefas com subutilização de potencial técnico e da criatividade; rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, centralização de informações, falta de participação nas decisões, não reconhecimento e pouca perspectiva de crescimento profissional. Com esses acontecimentos no ambiente laboral, surge o sofrimento para o colaborador. (Martins; Oliveira, 2006, p. 231-234)

O sofrimento é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade, conduzindo a problemas mentais; mas ao mesmo tempo, é elemento para a normalidade, quando existe um compromisso entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, sendo o saudável não uma adaptação, mas o enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam a desestabilidade psicológica, tendo lugar o prazer quando esse sofrimento pode ser transformado, o que nos leva a refletir que o trabalho é um fator constituído pelo sujeito. (Martins; Oliveira, 2006, p. 231-234)

De acordo com Codo; Sampaio e Hitomi, (1992, p. 190) conforme citado Alvim (2006) o trabalho é fator constituinte a partir do sujeito e que possui as suas necessidades compreendidas em sua vocação, escolhas e desejo que pode permitir a ele trilhar um encontro mais verdadeiro e prazeroso com o trabalho, revestindo-o de significado e sentido e com essa construção uma relação eu-trabalho-mundo. Portanto o ofício de “trabalhar é impor à natureza nossa face. O mundo fica mais parecido conosco e, portando nossa subjetividade ali, fora de nós, nos representando”.

Nessa construção do trabalho para o indivíduo e sua representatividade para o mundo, o nosso propósito de pesquisa, se questiona na reflexão de qual é a relação homem-trabalho na construção da subjetividade do ambiente organizacional?

Para o desenvolvimento deste estudo, o embasamento teórico será em torno do problema, onde o mesmo se justifica pela compreensão de que a relação homem trabalho na subjetividade consiste na centralidade do seu trabalho, permeado na construção do sujeito como protagonista sob os aspectos relacionados com a sua saúde física e mental, na sua identidade de sentido, e da realização para si diante de uma organização e os resultados obtidos diante do seu trabalho no ambiente organizacional. (Alvim, 2006)

Quanto aos objetivos para a pesquisa deste artigo, se situam em apresentar as características da relação homem-trabalho com subjetividade com o ambiente organizacional, quanto aos objetivos específicos se concentrem em apresentar de que forma é constituída a

subjetividade e suas relações no ambiente organizacional, identificar os aspectos subjetivos nos quesitos de sentido, significado e satisfação no trabalho e delimitar a relação homem-trabalho no aspecto do sofrimento e adoecimento no contexto organizacional.

Para a construção da pesquisa, desenvolveu-se uma revisão de literatura com abordagem qualitativa, com o intuito de aprofundar uma compreensão dos fenômenos que estudam as ações dos indivíduos, grupos ou organizações em seu ambiente ou contexto social, (Guerra, 2014, p. 11) caracterizada por pesquisa exploratória, pois tem a perspectiva principal de desenvolver conceitos e ideias tendo em vista a formulação de seu problema baseado em estudos posteriores e uma visão geral do mesmo. (Gil, 1999 *apud* Oliveira, 2011)

Para uma melhor compreensão, esta pesquisa está estruturada em tópicos como o sentido e significado no trabalho, satisfação no trabalho, sofrimento e adoecimento no ambiente organizacional, ao qual se discute a relação homem-trabalho nos aspectos de subjetividade no ambiente organizacional, e finalizando com as considerações finais.

A relação homem-trabalho nos aspectos de subjetividade no ambiente organizacional: sentido, significado, satisfação, adoecimento e sofrimento no trabalho

Na literatura podemos encontrar vários estudos e pesquisas sobre a relação do homem com o trabalho, desde o comprometimento afetivo, seja pela força relativa da identificação em si, ou envolvimento com os objetivos e valores da organização em que alguém trabalha, como o sentimento de orgulho, autoestima e desejo de afiliação. (Mowday; Porter; Steers, 1982; Oliveria, 1998 *apud* Alvim, 2006).

Notam-se nesses estudos, algumas características relacionadas entre si. De acordo com Monday; Porter e Steers (1982), Oliveira (1998) conforme citado por Alvim (2006) as mesmas são constituintes comuns aos indivíduos comprometidos com suas organizações e para isso são identificadas na inter-relação dos objetivos e valores da organização, no envolvimento com o papel organizacional no contexto desses objetivos e valores, no desejo de permanecer na organização por um longo período para o alcance dos objetivos e valores e na prontidão para exercer esforços para o alcance dos objetivos e valores.

Nessa construção de características, encontramos a subjetividade. Esta é relacionada ao trabalhador e reafirmada pela necessidade de seu controle para que aquilo que foi traçado seja rigorosamente cumprido. Dito de outro modo, sua importância é reconhecida

pelo avesso, ou seja, para evitar ao máximo a possibilidade dos trabalhadores criarem obstáculos e desvios na produção. (Lancman; Uchida, 2003)

Davel e Vergara (2001) conforme citado por Silva et. al. (2009, p.11) nos diz que ao abordar sobre a questão da subjetividade na gestão contemporânea das organizações, é debruçar sobre os aspectos da gestão de pessoas, e com isso há abordagem em relação às mesmas como:

a) A abordagem do conhecimento/poder – baseadas nas teorias de Michel Foucault e em seus pressupostos sobre subjetividade nas organizações, constituída por discursos, e não relacionada ao intimismo e a interioridade. A relação do poder/saber permite o desenvolvimento intelectual nas organizações, onde a subjetividade e identidade de cada sujeito compõem a sua estrutura organizacional. (Silva; Nascimento; Moraes, 2009, p. 8)

b) A abordagem do construtivismo – que permite compreender como são instrumentalizados e absorvidos os discursos organizacionais no debate sobre subjetividade; (Silva *et al.*, 2009)

c) A abordagem do estruturalismo – inspirada na teoria desenvolvida por Antony Giddens que ultrapassa o dualismo que se estabelece entre sujeito individual e sujeito coletivo, fornecendo um grande salto para os estudos subjetivos nas formas organizacionais, tendo a ver com a conceituação das relações de poder, enquanto relações regularizadas de autonomia e dependência.

Para Giddens (1979, p. 69) a “superção de dualismos, tipos voluntarísticos versus tipos determinísticos, sujeito-objeto, indivíduo-sociedade, estático-dinâmica concentra no sujeito e na individualidade”.

Completando a reflexão de Giddens, por mais subordinado que o ator possa ser em uma relação social, o fato de estar envolvido em tal relação lhe dá certo poder sobre o outro, fazendo uso dos recursos que ele possui, a partir da dualidade da estrutura, ele olha o poder simultaneamente como capacidade transformadora da ação e da dominação e na propriedade estrutural. (Peci, 2003, p. 31)

Nos próximos tópicos abordaremos como é constituída a subjetividade na relação homem e trabalho no ambiente organizacional.

Sentido e significado no trabalho

O sentido no trabalho é constituído por “apresentar um sentido para aqueles que realizam”, sendo a atividade de estruturar as relações sociais de identidade e subjetividade

humana nas fases da vida e do indivíduo, onde o trabalhador promove o “seu sentido e o objetivo da própria vida”. (Muchinsky, 2006 *apud* Ronchui, 2010)

Para Ronchi, (2010) a importância do sentido do trabalho consiste na relação direta da motivação do trabalhador, no desempenho do trabalhador, na saúde do trabalhador e na identidade e a realização do trabalhador, onde o sentido do trabalho consiste no significado ambíguo e contraditório, no impacto da subjetividade e identidade do trabalhador e a atribuição da relação violenta do seu trabalho: princípio básico da organização e os fundamentos da subjetividade humana e as características da saúde mental e física dos trabalhadores.

Segundo Hackman e Oldhan (1975), conforme citado por Tolfo e Piccinini (2007) o sentido do trabalho está relacionado à qualidade de vida no trabalho, tendo características fundamentais como:

a) A variedade de tarefas que possibilita a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com a execução,

b) Um trabalho não alienante, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo – desde sua concepção até sua finalização – e perceber seu significado do trabalho, de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumenta seu sentimento de responsabilidade em relação a elas;

c) O retorno (*feedback*) sobre seu desempenho nas atividades realizadas, permitindo ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar sua performance.

Seguindo a ideia de Hackman e Oldhan (1975), Morin (1996) define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. E a coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

Ainda de acordo com Morin (1996) conforme citado por Tolfo e Piccinini (2007) o sentido do trabalho é formado por três componentes como o significado das representações que o sujeito tem de sua atividade e o valor que lhe atribui, a orientação da sua inclinação para o trabalho e a sua busca para as suas ações e a coerência entre o equilíbrio entre a harmonia do que ele se espera da sua relação com o trabalho. Tendo no significado do trabalho, um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao redor ou no trabalho.

Para os estudiosos do grupo Mow (1981-1983), há três dimensões relacionadas ao significado do trabalho: a centralidade do grau de importância que o trabalho tem na vida da pessoa em um determinado momento, as normas sociais de princípios e condutas sociais associadas às crenças sobre as obrigações e os direitos do trabalhador em seus direitos e deveres e os resultados valorizados com os valores relacionados às finalidades que as atividades representam para a pessoa em seus motivos que a faz a querer trabalhar.

Para o pesquisador Borges (1997), conforme citado por Tolfo e Piccinini (2007), suas pesquisas utilizam os conceitos e definições de significado do trabalho, mas com formulações baseadas pelo grupo Mow (1987) e busca se aprofundar a análise sobre a estrutura fatorial das crenças sobre o trabalho, fazendo uma distinção entre os atributos valorativos e descritivos no trabalho como os atributos descritivos de que o trabalho representa concretamente ou abstratamente na pessoa e os atributos valorativos de que o trabalho deve estar relacionado aos valores inerentes a ele.

Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é constituída pela subjetividade humana de autorrealização do trabalho como algum desafiante, com diversidade de autonomia e participação nas decisões organizacionais e crescimento pessoal. A satisfação no trabalho possui indicativos compreendidos por: (Ronchi, 2010)

a) Estima (dentro do ambiente de trabalho): reconhecimento, responsabilidade, orgulho, reconhecimento, promoções. Estima (fora do ambiente de trabalho): aprovação da família, aprovação dos amigos, reconhecimento da comunidade.

b) Social (dentro do ambiente de trabalho): amizade dos colegas de trabalho, interação com os clientes da empresa, relação amigável com a chefia.

c) Segurança (fora do ambiente de trabalho): liberdade, segurança de residência, ausência de poluição, ausência de guerras. Segurança (dentro do ambiente de trabalho): trabalho seguro, remuneração e benefícios, permanência no emprego.

d) Fisiológicas (fora do ambiente de trabalho): comida, água, sexo, sono e repouso e satisfação pessoal. Fisiológicas (dentro do ambiente de trabalho): horário de trabalho e intervalo de descanso, conforto físico.

O sofrimento e o adoecimento no ambiente organizacional

O trabalho é uma fonte de prazer e crescimento, dando uma oportunidade ao trabalhador de ascensão social, com trocas e experiências psicossociais, mas também pode se tornar uma fonte geradora de sofrimento e de adoecimento. (Simões, 2013 *apud* Pereira; Scatolin, 2020)

Há no ambiente de trabalho uma relação de sofrimento e adoecimento, causada quando há um desgaste do exercício do trabalho, e que no decorrer do tempo acumula uma reação psíquica de tensão (Dejours, 1994, p. 29) e aparecimento de fadiga de sofrimento, podendo resultar em patologia. (Pereira; Scatolin, 2020)

De acordo com Moreira; Marcel e Araújo, (2013) conforme citado por Pereira e Scatolin (2020) com esse todo esse sofrimento o trabalho se torna vazio de significados, fazendo com que os indivíduos se sintam desamparados e frustrados, e com isso o ambiente de trabalho torna-se um local de patologias e psicopatologias, sendo o mais presente delas a depressão.

O adoecimento no trabalho é causado pelas demandas de trabalho frequentes e contínuas (sejam elas físicas, emocionais ou mentais), ou por trabalhos mal planejados, que resultam em esgotamento dos recursos físicos, emocionais ou mentais dos profissionais. Sendo as demandas compreendidas como as atividades ocupacionais que necessitam esforços físicos, cognitivos ou emocionais e progressivamente esgotam a sua energia e motivação para as atividades no trabalho, já os recursos, por sua vez, são entendidos como os aspectos físicos, psíquicos e sociais que ajudam a lidar com as demandas. (Devotto, 2020)

De acordo com Devotto (2020), as últimas pesquisas vinculadas nos meios de comunicação, indicam que risco de adoecer no trabalho é maior em ambientes em que as demandas são altas e os recursos do trabalho (ex. clareza de papéis, autonomia, suporte do superior e colegas) e os recursos pessoais (ex. acreditar na própria capacidade de fazer as coisas, otimismo, esperança), são limitados. Como consequência, o processo de adoecimento está associado ao desenvolvimento de estados negativos (desconforto e/ou sofrimento) no trabalho, além de reduzir os níveis de engajamento e satisfação no trabalho.

Dentro das organizações, há três mediações de ordem psicológica que atuam em alto nível de inconsciência do sujeito – o colaborador. Nessas mediações, há um sistema psicológico em que o sujeito vivencia como o isolamento frente às políticas da organização: as mesmas se tornam causadoras de problemas, que trazem sentimentos de fraqueza, angústia de destruição e impulsos agressivos, e quando a empresa percebe isso, é visto como uma

ameaça á organização e gera insatisfação com relação á satisfação do colaborador. A próxima, o sujeito protege-se dessa ameaça e angústia, criando uma organização no seu imaginário, isto é, há uma projeção em relação ao agressor e o resultado dessa projeção é a angústia reprimida. A última a organização imaginária invade parte do sujeito, de modo que este se torna a própria organização, evidenciando o processo de introjeção. (Penariol; Hashimoto, 2017, p. 117-118)

Para Oliveira e Mendes (2014, p. 392) conforme citado por Pereira e Scatolin (2020) nos diz que há uma divisão de estratégias defensivas, como menciona Dejours (2004) que são classificadas como defesas de proteção, adaptação e exploração. As defesas de proteção são formas de pensar e agir de modo a proteger-se do sofrimento advindo do trabalho e fazem com que esse sofrimento seja racionalizado ou evitado. Com isso, essas defesas auxiliam o trabalhador a tornar-se alheio às causas do sofrimento, tendo por consequências a intensificação deste ou o adoecimento. Já as defesas de adaptação e de exploração estão relacionadas à submissão aos desejos de produção da organização, em que o trabalhador se sujeita a comportamentos inconscientes que atendam à produção e ao funcionamento, por vezes, perverso da organização do trabalho.

Viapiana; Gomes e Albuquerque (2018) faz uma reflexão que sob o capitalismo, onde o trabalhador é alienado em relação aos meios de trabalho, perdendo o controle sobre o objeto, os instrumentos e a organização do trabalho. Com isso, além dos produtos, o próprio processo de trabalho aparecerá para os agentes como externo e independente, um ente estranho, onde produto e processo de trabalho, uma vez reedificados, em vez de controlados pelos agentes, aparecem como um poder que lhes é superior, que lhes controla.

Nessa percepção, Brant e Minayo-Gomes, (2004) mencionam que na relação do trabalho, os fatos não acontecem sem resistências e sem que os atores sociais estejam envolvidos. Há de se destacar a insubordinação ao imperativo organizacional da transformação do sofrimento em adoecimento o que leva à instituição a uma grande diversidade de movimentos.

Brant e Minayo-Gomes, (2004) ainda complementam que a socialização dessas ações entre alguns trabalhadores deixa entrever uma organização política mínima e um nível cultural desorganizado, onde a cultura, em franca contradição à lógica do adoecimento, é capaz de abrigar e sustentar, em seu interior, atores que fazem um duplo movimento de subordinação e insubordinação para driblar essa forma de exclusão. Embora essa cultura possa garantir a permanência no trabalho, não é o suficientemente capaz de evitar o estigma de portador de uma doença. O próprio movimento de permanecer, principalmente entre

aqueles que manifestam seu sofrimento, é interpretado como um ato insano, o que se sugere o mais apropriado deixar os próprios trabalhadores falarem.

Os estudos de Borsoi (2007) e de Jaques (2003), conforme citado por Lima (2011, p.319) nos remete que há eixos constitutivos sobre os modelos teóricos sobre saúde mental e trabalho: as teorias sobre estresse, a base teórica da psicodinâmica do trabalho a abordagem epidemiológica e/ou diagnóstica e os estudos sobre subjetividade de trabalho. Um dos eixos que os autores mencionam é sobre a importância de um diagnóstico dos sintomas de origem psíquica, analisando sua vinculação a situações de trabalho. No outro eixo, a ênfase não recai no diagnóstico de doenças ocupacionais, mas nas vivências dos trabalhadores em situações de trabalho produtoras de adoecimento. O que vale ressaltar é que cada uma das abordagens busca, a seu modo,

encontrar a relação entre trabalho e saúde mental, tentando apontar os nexos entre aspectos do trabalho e sofrimento psíquico. Pode-se notar que apesar das distâncias teórico-metodológicas existentes entre elas, há, pelo menos, um consenso: desencadeador, determinante ou constituinte, o trabalho pode ser considerado, de alguma maneira, motivo de sofrimento que muitas vezes limita o trabalhador, quando não o impede efetivamente de trabalhar. (Borsoi, 2007, p. 107)

As principais teorias relacionadas ao estresse são a Teoria Geral da Adaptação (TGA), a Teoria Cognitiva Comportamental (TCC), ainda neste grupo está condita a Síndrome de Burnout, e Teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

De acordo com Cunha (2016, p. 5) “as teorias do estresse, antes de serem teorias concorrentes, são teorias complementares, que se baseiam umas nas outras. Buscando não só responder as várias reações que o organismo sofre com o estresse mais explicação dos motivos que levam os indivíduos ao estresse”.

Para Santos (2012, p. 792) o estresse é decorrente “das condições de trabalho, com caráter frustrante, e que envolvem relações pessoais coercitivas e excesso de trabalho; enquanto oportunidades de crescimento, aprendizado e satisfação pessoal foram identificadas como gratificantes”.

As teorias do estresse consistem numa relação particular entre o indivíduo e o ambiente, em uma circunstância ou sentimento que é experimentado quando se percebe que as demandas excedem os recursos pessoais e sociais, estimando assim algo que ultrapasse seus recursos e ameça ao seu bem estar, (Lazarus; Folkman, 1984) e uma condição dinâmica na qual um indivíduo é confrontado por uma oportunidade, restrição ou exigência relacionada ao

que ele deseja e pela qual o resultado é percebido como sendo tanto incerto quanto importante. (Robbins, 1999, p. 409 *apud* Santos, 2012)

A Teoria Geral da Adaptação consiste no fator gerado pelo estresse, e causado por alterações hormonais, tireoidianas, ovarianas, pancreáticas, imunológicas, das suprarrenais e do fluxo menstrual como resultado de transtornos associados à ansiedade (Ballone, 2002 *apud* Santos, 2012) o organismo reage à percepção de um estressor com uma reação de adaptação em que o organismo se adapta à nova situação para enfrentá-la, com processos constituídos por três fases a primeira em uma reação de alarme, a segunda por resistência e a última a exaustão. (Cunha *et al.*, 2016, p. 5)

A Teoria Cognitiva Comportamental é identificada por uma reação psicológica com componentes emocionais físicos, mentais e químicos a determinados a estímulos que irritam, amedrontam, excitam e/ou confundem a pessoa. (Lipp, 1984, p. 6 *apud* Cunha, 2016, p. 5)

A Síndrome de Burnout consiste a uma resposta ao excesso provocado pelo estresse, e de acordo com Ministério da Saúde, na definição do CID-10 Z73.0, numa sensação de estar “acabado”, a Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional dá-se por:

[...] um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. (Brasil, 2001, p. 191 *apud* Santigao; Romanin; Simon, 2010, p. 59)

Segundo Codo (2006) conforme citado por Santiago, Romanin e Simon (2010, p. 61) a Síndrome de Burnout, consiste como um processo multidimensional, que contém três componentes associados, porém independentes, em que as diferenças aparecem somente na ordem das dimensões: exaustão emocional (desgaste do vínculo afetivo, onde o profissional não consegue dar mais de si), diminuição da sensação de realização pessoal ou baixo envolvimento pessoal (a pessoa deixa de investir afetivamente em seu trabalho e tende a se avaliar negativamente, seu trabalho começa a perder seu sentido) e despersonalização (contato frio e impessoal para com o receptor do trabalho, o sentimento de que se está lidando com um ser humano se perde, é como se lidasse com uma coisa).

A Teoria da Psicodinâmica do Trabalho possui uma abordagem epidemiológica e/ou diagnóstica e os estudos sobre subjetividade de trabalho, pois analisa os processos psíquicos que são mobilizados devido ao embate que ocorre entre o sujeito e a realidade do trabalho, enfatizando a dinâmica entre eles, pois envolve os conflitos que surgem do encontro entre um sujeito, portador de uma história singular, preexistente a este encontro e uma situação de trabalho cujas características são, em grande parte, fixadas independentemente da vontade do sujeito (Dejours; Abdoucheli, 1990, p. 120 *apud* Conde; Cardoso; Klipan, 2019).

Segundo Codo *et al.*, (2004) conforme citado por Conde; Cardoso e Klipan (2019), o objetivo da psicodinâmica do trabalho é compreender quais estratégias o trabalhador utiliza e recorre para se manter saudável diante das mais possíveis organizações do trabalho, que podem ser frequentemente patológicas, sendo que essas estratégias são chamadas pelo autor de defesas e podem ser tanto individuais quanto coletivas, enfatizando a normalidade e as estratégias que permitem ao sujeito estar minimamente saudável, em detrimento da patologia.

Considerações finais

Diante do exposto, a relação homem-trabalho consiste na importância do trabalho para o colaborador e como ele se relaciona com sua prática no contexto organizacional. Com isso, esta pesquisa teve como interesse, investigar sobre a temática da relação homem-trabalho nos aspectos construtivos de subjetividade e sua inter-relação com seu meio ambiente laboral, onde se compreendeu que a temática da subjetividade está inter-relacionada com saúde e trabalho.

Foi apresentada a relação do sofrimento e adoecimento no campo do trabalho, no que se refere quando o trabalhador se sente frustrado e desgastado com suas atividades diárias, sendo propenso ao adoecimento psicológico, como os transtornos que resultam no estresse laboral, e como muitas vezes os objetivos organizacionais levam o colaborador a desenvolver essas patologias por causa da falta de uma gestão de cuidado e escuta.

Sugere-se que as organizações criem estratégias de intervenção com a finalidade de evitar o adoecimento e sofrimento do colaborador, com ações de fortalecimento de identidade profissional, cultura baseada em princípios éticos e humanos, investindo em ações de saúde, desenvolvendo o colaborador em suas potencialidades, habilidades e principalmente

empregar políticas que propiciem o bem estar social. Assim, o bem-estar no trabalho é fonte de humanização nas organizações.

Referências

ALVIM, Mônica Botelho. **A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade:** uma visão crítica fundamentada na gestalt-terapia. Estudos e Pesquisas em Psicologia, v. 6, n. 2, p. 122-130, 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4518/451844612012.pdf>. Acesso em: 18 de julho de 2023.

BRANT, Luiz Carlos; MINAYO-GOMES, Carlos. **A transformação do sofrimento em adoecimento:** do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. Ciência & Saúde Coletiva, v. 9, p. 213-223, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/SgPP3VNzNprFXRKQjr9gqWD/?lang=pt>. Acesso em: 24 de julho de 2023.

CONDE, Ana Flávia Cicero; CARDOSO, Jorge Manoel Mendes; KLIPAN, Marcos Leandro. **Panorama da psicodinâmica do trabalho no Brasil entre os anos de 2005 e 2015.** Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 12, n. 1, p. 19-36, 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202019000100003. Acesso em: 29 de julho de 2023.

CUNHA, Norival Carvalho et. al. **Estresse dentro das organizações de trabalho.** Revista Getec, v. 5, n. 9, 2016. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br>. Acesso em: 29 de julho de 2023.

DEVOTTO, R. et al. **Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office.** Porto Alegre: PUCRS/Rio de Janeiro: PUC-Rio/Porto Alegre: UFCSPA, 2020. Disponível em: https://www.pucrs.br/coronavirus-provz/wp-content/uploads/sites/270/2020/06/2020_06_02-coronavirus-cartilhas-psicovida-bem-estar_no_trabalho_em_tempos_de_pandemia.pdf. Acesso em: 27 de julho de 2023.

GUERRA, Elaine Linhares de Assis Guerra. **Manual de Pesquisa Qualitativa.** Grupo Anima Educação, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <https://docente.ifsc.edu.br/luciane.oliveira/MaterialDidatico/P%C3%B3s%20Gest%C3%A3o%20Escolar/Legisla%C3%A7%C3%A3o%20e%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%BAblicas/Manual%20de%20Pesquisa%20Qualitativa.pdf>. Acesso em: 25 de julho de 2023

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. **Trabalho e subjetividade:** o olhar da psicodinâmica do trabalho. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 6, p. 79-90, 2003. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200006. Acesso em: 18 de julho de 2023.

LIMA, Aluísio Ferreira de; GERMANO, Idilva Maria Pires; SABÓIA, Iratan Bezerra de; FREIRE, José Célio (org.). **Sujeito e subjetividades contemporâneas.** Estudos do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFC/Imprensa Universitária, Edições UFC, Fortaleza,

2018, p. 524. ISBN: 978-85-7282-732-4. Disponível em: <https://pospsi.ufc.br/uploads/2019/03/livro-s...> Acesso em: 25 de julho de 2023.

LIMA, Silvana Mendes. 14. **Produção de Conhecimento sobre tríade saúde, trabalho e subjetividade.** Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea, p. 315, 2011. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/qq8zp/pdf/minayo-9788575413654-16.pdf>. Acesso em: 27 de julho de 2023.

MARTINS, Ana Cláudia Alves; OLIVEIRA, Gerson. **Trabalho: fonte de prazer e sofrimento e as práticas orientais.** IPES, v. 12, n. 03, p. 229-41, 2006. Acesso em: 25 de julho de 2023.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração.** Curso de Administração, Universidade Federal de Goiás (UFG), Catalão, Goiás, p. 72, 2011. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em: 28 de julho de 2023

PECI, Alketa. **Estrutura e ação nas organizações: algumas perspectivas sociológicas.** Revista de Administração de Empresas, v. 43, p. 1-12, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/qTjyPkYJwpc7Q6fmNCPz7YB/?format=pdf>. Acesso em: 28 de julho de 2023.

PEREIRA, Letícia Rossetti. SCATOLIN, Henrique Guilherme. **Saúde Mental e Trabalho: do sofrimento ao adoecimento psíquico nas organizações frente às tecnologias e formas de gestão.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, Ano 05, Ed. 03, Vol. 09, pp. 139-152, 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/saude-mental-e-trabalho>. Acesso em: 24 de julho de 2023.

PENARIOL, Marita Pereira; HASHIMOTO, Francisco. **Sujeito, trabalho e as consequências psicossociais da ruptura dessa relação.** Revista Laborativa, v. 6, n. 1 esp, p. 106-124, 2017. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1689>. Acesso em: 27 de julho de 2023.

RONCHI, Carlos César. **Sentido do trabalho: saúde e qualidade de vida.** Curitiba: Juruá, 2010. Acesso em: 25 de julho de 2023.

SANTOS, Maurici Tadeu Ferreira dos; GOMES, Mara H. **Estresse e Modos de Andar a Vida: uma contribuição de Canguilhem para a compreensão da Síndrome Geral de Adaptação.** Saúde e Sociedade, v. 21, p. 788-796, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/PHCLzzfs5DSNjr9FNJgy9Mc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 de julho de 2023.

SANTIAGO, Eneida Silveira; ROMANIN, Daniela Uzelin; SIMON, Lucinéia dos Santos Araújo. **Trabalho, Subjetividade e Adoecimento Psíquico: um estudo sobre a síndrome de Burnout entre professoras do ensino fundamental e médio.** **Avesso do Avesso**, v. 8, n.8, p. 56-87, 2010. Disponível em: https://feata.edu.br/downloads/revistas/avessodoavesso/v8_artigo04_trabalho.pdf. Acesso em: 30 de julho de 2023.

SILVA, Isabel Cristina da; NASCIMENTO, BRITO, João Paulo de; MORAES, Aline Freire de O. **Relações de Trabalho, Subjetividade e Objetividade:** uma reflexão teórica acerca dessas três instâncias no contexto organizacional. *In:* VI SEGET- Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2009.

https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/261_261_artigo_Subjetividade_enviado_SEGET_com%20nomes.pdf. Acesso em: 18 de julho de 2023.

SNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji; LANCMAN, Selma. **A subjetividade no trabalho em questão.** Dossiê, Subjetividade e Cultura: O Sofrimento no Social, *Tempo soc.*, v.23, nº 1, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/Nhfd8gj8YmXzWjmDQqPHBjM/?lang=pt>. Acesso em: 18 de julho de 2023.

TOLFO, S. R., PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho:** explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Revista Psicologia e Sociedade*, v.19, edição especial 1, p. 38-46, 2007. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/?lang=pt>. Acesso em: 20 de julho de 2023.

VIAPIANA, Vitória Nassar; GOMES, Rogério Miranda; ALBUQUERQUE, Guilherme Souza Cavalcanti de. **Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea:** notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. *Saúde em Debate*, v. 42, p. 175-186, 2018. Disponível em:

<https://www.scielosp.org/article/sdeb/2018.v42nspe4/175-186>. Acesso em: 24 de julho de 2023.

Man-work relationship: constructive aspects of subjectivity in the organizational environment

Abstract: This proposal will bring a directed study on the relationship between man and work in the subjectivity of the organizational context. In this context, the objectives of the proposal are situated in presenting how subjectivity and its relations in the organizational environment are constituted, identifying the subjective aspects in the questions of meaning, meaning and satisfaction at work and delimiting the man-work relationship in the aspect of suffering and illness in the organizational context. Having the objectives classified as an exploratory research. For the research to be carried out, we used a bibliographical research with a qualitative approach and the method of collecting data from the analysis of materials and documents already published in scientific and academic circles. Through this study, studies related to the theme of suffering, psychic illness in the subjectivity of the organizational context were identified, in which actions in the professional and social world are interrelated in the sense of identity and personal value that work has for the worker. Thus, the organization must recognize that work is a source of meaning and significance for the employee, restructuring its work management in a space for discussion, to guarantee the well-being of employees.

Keywords: Man-work relationship, subjectivity, work.

Recebido: 8 de ago. de 2023

Aceito: 26 set. 2023