

Contribuições da psicanálise para o entendimento do sofrimento na dinâmica organizacional

Contributions of psychoanalysis for the understanding of suffering in organizational dynamics

Aportes del psicoanálisis a la comprensión del sufrimiento en la dinámica organizacional

Tassyanna de Almeida Nassif Rodrigues¹.

RESUMO

Objetivo: Investigar as contribuições que a teoria psicanalítica traz para entender, de forma mais aprofundada e ampliada, o sujeito inserido na dinâmica organizacional. **Revisão bibliográfica:** Através da abordagem psicanalítica, com ênfase nas obras freudianas, esta pesquisa delineou a compreensão do sofrimento psíquico a ser utilizada nos estudos das relações organizacionais. E, a partir da Psicodinâmica do Trabalho, ampliou-se o entendimento do homem em seus vínculos simbólicos no ambiente laboral, trazendo uma visão ampliada da dinâmica organizacional, não simplificando esta a uma instância material somente, mas abrangendo toda a sua simbologia com que o sujeito se relaciona. Portanto, os conceitos desenvolvidos por Sigmund Freud contribuem para uma proposta de olhar os fenômenos organizacionais através da escuta, transferência e entendimento dos sujeitos complexos que compõe essa relação. **Considerações finais:** Reelaborar as vivências e despatologizar o sofrimento junto aos trabalhadores é o princípio para proporcionar ao indivíduo consciência de suas subjetivações e movimento para transformação desse sofrimento. Dessa forma, o espaço de escuta torna-se fundamental como uma intervenção eficiente na dinâmica organizacional.

Palavras-chave: Psicanálise, Psicodinâmica, Trabalho, Sofrimento, Organizacional.

ABSTRACT

Objective: To investigate the contributions that psychoanalytic theory brings to understand, in a deeper and broader way, the subject inserted in organizational dynamics. **Bibliographic review:** Through the psychoanalytic approach, with emphasis on Freudian works, this research outlined the understanding of psychic suffering to be used in studies of organizational relationships. And, from the Psychodynamics of Work, the understanding of man in his symbolic bonds in the work environment was expanded, bringing an expanded view of the organizational dynamics, not simplifying this to a material instance only, but encompassing all its symbology with which the subject relates. Therefore, the concepts developed by Sigmund Freud contribute to a proposal to look at organizational phenomena through listening, transferring and understanding the complex subjects that make up this relationship. **Final considerations:** Re-elaborating experiences and de-pathologizing suffering with workers is the principle to provide individuals with awareness of their subjectivities and movement to transform this suffering. In this way, the listening space becomes fundamental as an efficient intervention in the organizational dynamics.

Keywords: Psychoanalysis, Psychodynamics, Work, Suffering, Organizational.

¹ Universidade Estácio de Sá, Nova Friburgo – RJ.

RESUMEN

Objetivo: Indagar los aportes que trae la teoría psicoanalítica para comprender, de manera más profunda y amplia, el sujeto inserto en la dinámica organizacional. **Revisión bibliográfica:** A través del abordaje psicoanalítico, con énfasis en las obras freudianas, esta investigación perfiló la comprensión del sufrimiento psíquico para ser utilizada en estudios de relaciones organizacionales. Y, a partir de la Psicodinámica del Trabajo, se amplió la comprensión del hombre en sus vínculos simbólicos en el ámbito laboral, trayendo una visión ampliada de la dinámica organizacional, no simplificando ésta a una instancia material solamente, sino abarcando toda su simbología con la que el sujeto se relaciona. Por lo tanto, los conceptos desarrollados por Sigmund Freud contribuyen a una propuesta para mirar los fenómenos organizacionales a través de la escucha, la transferencia y la comprensión de los complejos sujetos que componen esta relación. **Consideraciones finales:** Reelaborar experiencias y despatologizar el sufrimiento con los trabajadores es el principio para dotar a los individuos de conciencia de sus subjetividades y de movimiento para transformar ese sufrimiento. De esta manera, el espacio de escucha se vuelve fundamental como una intervención eficiente en la dinámica organizacional.

Palabras clave: Psicoanálisis, Psicodinámica, Trabajo, Sufrimiento, Organizacional.

INTRODUÇÃO

A civilização trouxe ao homem segurança, em sua ampla significação, e também, a repressão de seus instintos, que são incompatíveis para o meio social. Por isso, as inúmeras formas de relações interpessoais, dentre elas as relações de trabalho, trouxe ao indivíduo uma parcela de bem-estar e outra de mal-estar, sendo necessário a esse uma gestão infinita do desamparo sentido (FREUD S, 1930). Ampliar os estudos sobre a significação que o sujeito atribui ao seu sentimento de mal-estar e como este pode se transformar em patológico, continua a contribuir para possíveis intervenções junto ao sujeito que sofre, não exclusivamente pelo fator do trabalho, mas pela repressão dos seus desejos instintuais e adequação à ordem civilizatória (GODOI CK, et al., 2017).

Através da abordagem psicanalítica, esta pesquisa delineou a compreensão do sofrimento psíquico a ser utilizada, ou seja, de acordo com Freud S (1910) empregamos o conceito de sofrimento como originário da constituição psíquica e de suas privações naturais frente às exigências externas. E com os autores que se propuseram a estudar o homem em suas relações simbólicas no ambiente de trabalho temos, principalmente, a Psicodinâmica do Trabalho, teoria inaugurada dentro da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que adota a ideia ampliada da dinâmica organizacional, não simplificando esta a uma instância material somente, mas abrangendo toda a sua simbologia com que o sujeito se relaciona (DEJOURS C, 1994). O contínuo movimento para se reconhecer a intrínseca relação do homem e a organização de trabalho faz-se presente também neste estudo a partir da ideia de que a subjetividade advém do processo dinâmico da produção e da multiplicidade, caracterizando o sujeito singular e, também, sociocultural (BARCELLOS EDS, 2016).

O presente estudo busca investigar como é compreendido o mal-estar vivenciado pelo ser humano dentro das suas relações coletivas, especificamente dentro da dinâmica organizacional, utilizando como base a teoria psicanalítica para entender a constituição psíquica do sujeito, focando a conceituação do sofrimento para desvinculá-lo do conceito de adoecimento, pois o mal-estar originário no próprio indivíduo não é por si só patológico, mas pode tornar-se devido à subjetivação do sujeito frente às exigências externas.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Ao traçar um objeto de estudo que procura compreender o afeto de sofrimento do sujeito e como este pode se manifestar na dinâmica organizacional, buscou-se na teoria psicanalítica embasamento teórico para uma prática junto ao sujeito na relação com a organização. Os conceitos desenvolvidos por Sigmund Freud

contribuem para uma proposta de olhar os fenômenos organizacionais através da escuta, transferência e entendimento dos sujeitos complexos que compõe essa relação. Os estudos da Psicologia Organizacional e do Trabalho com base na Psicanálise compreendem de forma aprofundada a singularidade dos processos psíquicos individuais e a coletividade que perpassam toda a rede de significados entre sujeito e organização (MENDES AMB, 2002).

Para a Psicanálise, o bebê, não ciente da separação entre Eu e o mundo externo, se depara com a necessidade de “gritar” para obter o objeto desejado, o peito materno. Ou seja, é desde a infância que o Outro, o objeto, o social é definitivo para a constituição do sujeito psíquico. Assim também, o Eu é construído quando tenta se isolar das fontes que lhe causam desprazer, tenta jogar para “fora”, para tornar-se um puro Eu-de-prazer. Porém, é nesse momento que, na realidade, não é todo princípio de prazer que se encontra dentro do Eu, mas se encontra também nos objetos. E não é todo desprazer que se encontra no mundo externo, mas também atrelado ao Eu, de procedência interna (FREUD S, 1930).

Em seu texto “Cinco Lições de Psicanálise”, Freud S (1910) discorre longamente sobre tal constituição do aparelho psíquico, e, particularmente, para este estudo, interessa-nos quando ele diz que os desejos instintuais do indivíduo são, em sua maioria, incompatíveis com as exigências externas. E, para não gerar um desprazer oriundo dessas incompatibilidades, o sujeito evita e impele o desejo para fora da consciência. Porém, ao tirar da consciência o desejo divergente, o indivíduo consegue se poupar de uma soma de desprazer, entretanto o que foi reprimido no inconsciente virá à consciência de forma substitutiva em algum momento, e o que antes era um conflito psíquico pode tornar-se um sofrimento interminável.

É notório que o maior atravessamento social vivido pelo homem em diferentes culturas é o trabalho, sendo ele uma das suas principais formas de sobrevivência e estabelecimento de vínculos sociais. Assim, o sujeito cheio de desejos instintuais imerso em uma sociedade que precisa moldar suas ações para se adequar à dita civilização, se caracteriza pela busca constante de prazer/felicidade e afastamento do desprazer/sofrimento, mas a realidade é uma intensa formação de conflito psíquico, natural na constituição do Eu. Ou seja, o sujeito para a psicanálise sofre ao represar seus instintos, que são incompatíveis com a ordem social (MARTINS SR e MENDES A, 2012).

É a partir do discurso freudiano que o autor Birman J (2005) também se propõe a estudar a psicanálise e contribuir para uma análise desta no social. A partir deste autor entendemos que o sujeito ao se inscrever no social surge com uma problemática do desamparo humano, originário nele próprio e “incurável”, podendo ser manejado através de uma ideia de gestão e não de uma exclusão desse mal-estar sentido. Pode-se compreender, portanto, a partir desse autor, que Freud desconstrói a ideia de uma harmonia entre as pulsões instintuais e as exigências externas, sendo assim, afirma que o trabalho de gestão da irreducibilidade do desamparo é infinito, já que este é originário da subjetividade.

Utilizando os estudos já postulados, podemos estabelecer dois momentos distintos em que o sujeito pode encontrar-se: seja ele na condição de sofrimento psíquico ou na condição de adoecimento psíquico. Se, entendemos que a ordem social nos impõe uma repressão dos desejos instintuais e há nesse movimento um conflito psíquico, temos a caracterização do sofrimento; não sendo patológico, mas sim natural à condição humana. E, na constante tentativa do princípio do prazer em obter felicidade, o sujeito mesmo não alcançando tudo o que deseja pode tirar do real uma porção de satisfação. Entretanto, tal obtenção de felicidade (sendo esta uma fração de prazer) dependerá da constituição libidinal do sujeito, do quanto ele espera que a satisfação externa o complete. O que muito ocorre é uma patologização desse movimento do indivíduo e rotulando-o como um adoecimento, que se caracteriza por uma incapacidade de exercer suas atividades funcionais e que necessita de uma intervenção mais voltada para a re-estabilização do seu funcionamento psíquico (FREUD S, 1930).

Após exposição da constituição psíquica do sujeito segundo a Psicanálise, esse estudo busca em tal teoria embasamento para intervenção na dinâmica organizacional junto ao sujeito que passa por um sofrimento psíquico, e que, muitas vezes, é atribuído a um único fator (pessoal ou ao trabalho), mas que na verdade este sofrimento pode advir de múltiplos fatores, inclusive de sua própria constituição do Eu, de suas

subjetivações e de sua relação com o meio, fazendo-se necessário um lugar de escuta em que esse sujeito possa falar e elaborar, para que seja possível uma diferenciação entre o sofrimento e o possível adoecimento psíquico. Ou seja, não se trata de ignorar o sofrimento vivenciado e impor uma readequação ao ambiente exposto, represando ainda mais seus conteúdos de sofrimento. Mas sim, atuar antecipadamente escutando o sujeito e entendendo, junto a ele, se o seu sofrimento psíquico pode estar se desdobrando em um adoecimento patológico ou se este sentimento é parte significativa de sua funcionalidade “normal” (MARTINS SR e MENDES A, 2012).

Um dos mais importantes autores da Psicologia Organizacional e do Trabalho, Cristophe Dejours, já nos apontava que o sofrimento do indivíduo pode ser o ponto de partida, a origem da ação de movimento no seu exterior, é quando o sujeito imprime a sua subjetividade no meio em que está inserido (DEJOURS C, 2004).

Temos então, tanto na teoria psicanalítica quanto na Psicologia Organizacional, estudos que nos respaldam para a não patologização do sofrimento. Normalidade não é sinônimo de ausência de sofrimento, e na dinâmica organizacional, a normalidade é o resultado da constante luta da não desestabilização psíquica (DEJOURS C, 1994). Tornar o indivíduo capaz de reconhecer isso em si próprio é um dos caminhos possíveis para dar-lhe voz e autonomia na dinâmica organizacional frente a situações ameaçadoras e adversas ao seu funcionamento. Ambas as teorias nos convocam, assim como nos diz Godoi CK, et al. (2017), a um olhar mais aprofundado do sujeito em sofrimento nessa dinâmica, não excluindo nenhum dos fatores que podem inferir no entendimento deste.

A organização é um organismo vivo, uma “entidade psicológica” e não somente um lugar concreto de realização de atividades laborais, mas insere-se na vida do sujeito e há uma rede de significados que vão para além do exposto, uma relação simbólica onde o “não-dito” precisa ser considerado (MENDES AMB, 2002). Ou seja, observar, interpretar e intervir na relação sujeito-organização de forma superficial e somente comportamental pode não abranger a complexidade e totalidade dessa relação, excluindo toda a essência e profundidade que surgem desta vinculação (MENDES AM e VIEIRA F, 2014).

A dinâmica organizacional é um terreno complexo e muito específico de cada organização concreta, entretanto é comum a toda dinâmica a presença do inconsciente dos indivíduos que a compõe, além das fantasias, emoções, vivências e impressões subjetivas de cada membro. Para o sujeito, o ato de trabalhar é para além da atividade física restrita àquele tempo destinado, mas é uma ação que mobiliza por completo toda a sua personalidade. E, assim também, a realidade psíquica do sujeito é constituída por essa relação simbólica indivíduo-trabalho-organização, podendo causar-lhe significações variadas, perpassadas pelo prazer e sofrimento (DEJOURS C, 2004).

A obra de Freud S (1910) discorre a respeito da constituição psíquica do sujeito, e, com isso, vemos o conceito de sofrimento atrelado ao de desprazer. E, com o desenvolvimento do princípio do prazer, o ser humano tende a buscar insaciavelmente o prazer e se afastar do desprazer. Segundo o autor, esse movimento de tentar não sofrer pode ser entendido como parte da constituição psíquica do Eu de todos os sujeitos. Logo, ao se estudar o sujeito e sua relação simbólica com o trabalho, é necessário um olhar ampliado para obter resultados mais próximos de uma totalidade e possíveis intervenções. Ou seja, através do entendimento do conceito de sofrimento que a teoria psicanalítica nos traz, é possível compreender profundamente o sujeito e não resumir seu sofrimento às suas atividades laborais, e também, não patologizar todo e qualquer sofrimento sentido, já que este faz parte da constituição psíquica do Eu (FREUD S, 1910).

Outra obra de Freud S (1930) aborda a conceituação de sofrimento para entender o que é esse “mal-estar” sentido pelo homem frente a sua civilização. A partir desta, pode-se compreender como o sujeito vivencia as exigências externas, da ordem social como alheias às suas exigências internas. Os atravessamentos sociais e a constituição psíquica são, ambos, formadores do sujeito e das suas subjetivações frente a situações adversas. O sofrer é, assim, não uma patologia, mas uma forma de significação que o sujeito, em sua civilização e devido à constituição do Eu, possa sentir devido à repressão dos desejos instintuais incompatíveis com a ordem social.

Birman J (2005) traz para a contemporaneidade um olhar atual e crítico da obra psicanalítica citada acima. Ao tratar o desamparo como uma posição originária do sujeito, o autor relata como a visão freudiana entendeu este desamparo como incurável e inevitável, porém, também deixa claro que não se trata de uma posição de inércia, mas sim, do que ele chama, de gestão. O indivíduo está em uma infinita gestão do desamparo originário na subjetividade a partir dos laços sociais.

Os estudos de Dejours C (1999) e Dejours C (2004) possibilitaram o estudo do sofrimento na organização por um outro viés que não fosse o da patologia, e também, trouxe alternativas para compreender esse sujeito e essa organização como uma relação atrelada, onde ambos exercem influência e influenciam. Observa-se que o sofrimento é parte da subjetivação do sujeito e é a partir deste que há a origem da inteligência para impressão singular do indivíduo no mundo. É nesse movimento de sentir o sofrimento, a partir de uma dada circunstância, que o sujeito se coloca no trabalho, podendo ser a força motriz das suas atividades e vínculos sociais ali traçados.

Observa-se que o trabalho não é entendido como algo físico e material, mas vai para além do mundo visível, ou seja, é inacessível à quantificação. Com isso, mais uma vez, a teoria psicanalítica mostra-se como uma importante fonte de estudo e intervenção na dinâmica organizacional. Pois, a partir desta, podemos compreender o ato de trabalhar atrelado a subjetividade de cada sujeito, e com isso a experiência afetiva do sofrimento pode ser entendida de forma mais qualificada. Ampliar o conhecimento sobre os fenômenos organizacionais através da psicanálise é também privilegiar a dimensão do discurso subjetivo, do não-dito, das fantasias e dos desejos (DEJOURS C, 2004).

Importantes autores da Psicologia do Trabalho e Organizacional trouxeram para esse contínuo estudo mais contribuições e reflexões acerca da utilização da teoria psicanalítica na dinâmica organizacional. Com os artigos de Godoi CK, et al. (2017) e de Mendes AMB (2002) foi possível traçar que, mesmo não tendo sido criada para o estudo no campo das organizações, a psicanálise possui base teórica que possibilita um entendimento muito mais aprofundado da relação entre o social e o individual, que atravessa todo indivíduo. Assim, torna-se mais compreensível o olhar para a relação simbólica entre indivíduo-trabalho-organização, trazendo para a prática uma intervenção e utilização dessa teoria junto à dinâmica organizacional, considerando toda a rede de significados existentes a partir desta relação.

Com a compreensão da utilização da teoria psicanalítica na dinâmica organizacional busca-se uma intervenção eficaz junto à realidade dos sujeitos implicados na relação com a atividade laboral e que, por seu modo de subjetivação do mundo exterior e constituição do aparelho psíquico, estão em situação de sofrimento. A escuta clínica é a base da teoria psicanalítica, da psicodinâmica do trabalho e também das clínicas do trabalho, sendo sua principal ferramenta de intervenção (MARTINS SR e MENDES AM, 2012).

Promover um espaço coletivo em que o trabalhador possa compartilhar sua história e seus atravessamentos é possibilitar uma elaboração e ressignificação do sofrimento. As clínicas do trabalho surgem para mobilizar o questionamento sobre a ordem vigente do modelo que tenta enquadrar o trabalhador e a própria organização dentro de parâmetros fora da realidade vivenciada nessa relação. Através dos princípios básicos do método da clínica do trabalho, embasado na psicanálise, é possível obter um espaço de discussão baseado na transferência, escuta analítica, elaboração e per-laboração do sofrimento do sujeito. É a partir dos laços estabelecidos, das histórias em comum compartilhadas, da possibilidade de resgatar a singularidade mesmo dentro da pluralidade do coletivo, que temos uma eficácia de reestruturação do lugar de cada sujeito, que influencia e é influenciado pela dinâmica organizacional (MENDES AM e VIEIRA F, 2014).

Quando frente a situações externas que evidenciam a necessidade do sujeito em represar seus desejos para se adequar à civilização que impõe suas regras, o trabalho se apresenta como o objeto dotado de desprazer e sofrimento, e caso não haja uma ressignificação e reelaboração de tais sentimentos, este pode vir a se tornar patológico (MENDES AM e TAMAYO A, 2001). É diante disto que as clínicas do trabalho se apresentam como uma ação de resistência, que viabiliza a construção de laços dentro do espaço clínico e fora dele. Para que seja possível essa intervenção, a clínica do trabalho atua junto aos sujeitos, sendo

necessário o engajamento afetivo de todas as partes envolvidas, assim o trabalho do clínico não se restringe ao tempo e espaço em que há a atuação, mas transforma a dinâmica organizacional que é composta pela relação entre indivíduo-trabalho-organização (MENDES AM e VIEIRA F, 2014). Tendo em vista que há uma subjetivação singular e coletiva no meio do trabalho, as clínicas do trabalho irão atuar principalmente na escuta qualificada em espaços coletivos, considerando que através da fala do sujeito encontra-se uma produção de sentido e uma elaboração das vivências subjetivas. Por essa via, é possível ressignificar o sofrimento, muitas vezes caracterizado como algo ruim, e potencializá-lo para uma mobilização do real do trabalho (MARTINS SR e MENDES AM, 2012).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dessa pesquisa, é conclusivo que o sujeito enquanto singular nas suas subjetivações precisa do espaço de escuta para que seja possível elaborar e reelaborar suas vivências, identificando qual a sua participação no sofrimento que se queixa e qual a participação da dinâmica organizacional. Considera-se que, existindo uma relação intersubjetiva, o espaço de escuta torna-se fundamental como uma intervenção eficiente, em que nenhum dos lados assuma uma postura de passividade ou irresponsabilidade ao manifesto mal-estar. Reelaborar as vivências e despatologizar o sofrimento junto aos trabalhadores é o princípio para proporcionar ao indivíduo consciência de suas subjetivações e movimento para transformação desse sofrimento em ponto de partida, enquanto afeto absoluto, para transformar o mundo real a partir de suas resistências.

REFERÊNCIAS

1. BARCELLOS EDS. Sofrimento, resistência e banalização da injustiça social, velhos conceitos: Novas possibilidades em estudos organizacionais. IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 2016; 12(1): 1-13.
2. BIRMAN J. O Mal-Estar na Modernidade e a Psicanálise: a Psicanálise à prova do social. *PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva*, 1998; 8(1): 123-144.
3. CORREA MAPC e SOUZA RL. Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão. *Textos & Contextos*, 2016; 15(1): 126-143.
4. DEJOURS C. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 2004; 14(3): 27-34.
5. DEJOURS C. A banalização da injustiça social. 7ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2011; 160p.
6. DEJOURS C, et al. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 1994; 152p.
7. FREUD S. O mal-estar na civilização. In: *Obras Completas*, volume 18 (1930-1936). 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2010; 13-122.
8. FREUD S. Cinco lições de Psicanálise. In: *Obras Completas*, volume 9 (1909-1910). 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2013; 220-286.
9. FREUD S. Psicologia de grupo e análise do ego. In: *Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Imago, 1996; 77-154.
10. GODOI CK, et al. Manifestações inconscientes na relação líder-liderado: contribuições da teoria psicanalítica aos estudos organizacionais. *Cadernos EBAPE.BR*, 2017; 15(3): 599-614.
11. MENDES AM. Algumas contribuições teóricas do referencial psicanalítico para as pesquisas sobre organizações. *Estudos de Psicologia*, 2002; 7(1): 89-96.
12. MENDES AM e TAMAYO A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 2001; 6(1): 39-46.
13. MENDES AM e VIEIRA F. Diálogos entre a Psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. *Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 2014; 1(1): 161-213.
14. MENDES AM e MARTINS SR. Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 2012; 12(2): 171-184.
15. MINAYO MCS e SANCHES O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? *Cadernos de Saúde Pública*, 1993; 9(3): 239-262.