

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA  
NÚCLEO DE SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO ACADÊMICO - MAPSI**

**ARYANNE PEREIRA FREITAS**

**VIVÊNCIAS DOS OPERADORES DO SISTEMA ELÉTRICO EM RELAÇÃO AO  
TRABALHO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

**Porto Velho, RO  
2016**

ARYANNE PEREIRA FREITAS

**VIVÊNCIAS DOS OPERADORES DO SISTEMA ELÉTRICO EM RELAÇÃO AO  
TRABALHO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado Acadêmico – MAPSI, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Psicologia.

**Linha de Pesquisa:** Saúde e Processos Psicossociais

**Orientador:** Prof. Dr. Luís Alberto Lourenço de Matos.

Porto Velho, RO  
2016

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**BIBLIOTECA CENTRAL PROF. ROBERTO DUARTE PIRES**

F866v

Freitas, Aryanne Pereira

Vivências dos operadores do sistema elétrico em relação ao trabalho à luz da psicodinâmica do trabalho / Aryanne Pereira Freitas. Porto Velho, Rondônia, 2016.

93f.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) Fundação Universidade Federal de Rondônia / UNIR.

Orientador: Prof. Dr. Luís Alberto Lourenço de Matos

1. Psicodinâmica - trabalho 2. Vivências - prazer - sofrimento 3. Organização - trabalho I. Matos, Luís Alberto Lourenço de II. Título.

CDU: 159.9.072.4

Bibliotecária Responsável: Ozelina Saldanha CRB11/486

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**“VIVÊNCIAS DOS OPERADORES DO SISTEMA ELÉTRICO DE PORTO VELHO-RO EM RELAÇÃO AO TRABALHO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO EM PORTO VELHO - RO”**

**ARYANNE PEREIRA DE FREITAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado Acadêmico – MAPSI, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia pela Fundação Universidade Federal de Rondônia.

**Linha de Pesquisa:** Saúde e Processos Psicossociais.

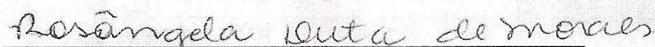
**Orientador:** Prof. Dr. Luís Alberto Lourenço de Matos

**BANCA EXAMINADORA**



---

Dr. Luís Alberto Lourenço de Matos  
Presidente (Orientador)  
MAPSI – UNIR



---

Dra. Rosângela Dutra de Moraes  
Membro Externo  
PPGPSI - UFAM

---

Dra. Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein  
Membro Interno  
MAPSI – UNIR

*Aos meus filhos, Vivian e Mateus, que são vida  
e inspiração todos os dias.*

## AGRADECIMENTOS

Esta dissertação é mais do que um documento resultado de uma pesquisa, retrata um estudo sobre vivências em relação ao trabalho. E por trabalho entendo que seja toda e qualquer atividade realizada pelo sujeito com uma ligação imediata com a vida.

### Minha GRATIDÃO

A Deus, que ilumina o meu caminho.

Ao Prof. Dr. Luís Alberto Lourenço de Matos, por ter acreditado na possibilidade de realização deste trabalho e assim segurou em minhas mãos para desbravar o desconhecido.

À minha mãe, Maria Libertine, exemplo de força e coragem.

Aos meus filhos, Vivian e Mateus, que compreenderam minha ausência em determinados momentos da nossa caminhada. Mas, o AMOR, laço invisível que nos une sempre prevaleceu.

Aos meus irmãos, Ariadnes e Arieudson, sempre me auxiliando com meus filhos enquanto eu não podia estar presente.

As Professoras Dra. Rosângela Dutra de Moraes e Dra. Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein, que prontamente aceitaram contribuir com este trabalho e pelas valiosas orientações na banca de qualificação, levando-me a grandes reflexões.

A todos os professores do Programa de Pós Graduação em Psicologia, em especial ao José Juliano Cedaro, Melissa Andrea Vieira de Medeiros, Luís Alberto Lourenço de Matos, que reencontrei e mais uma vez tive o privilégio de me deleitar com seus conhecimentos.

A Turma de 2013, onde encontrei novos amigos e “velhos” reencontrei, deixando suas marcas na minha história. Adorei estar com vocês!

A equipe Dinâmica, Halanderson Pereira, Lidiane Ferreira, Simone Araújo e especialmente a Tácia Barreto que foi o primeiro elo para a construção desse laço de amizade e companheirismo. Não nos encontramos por acaso, atravessamos o caminho uns dos outros por um motivo. Vocês chegaram para ampliar meu horizonte.

As minhas amigas de trabalho na clínica Equilíbrio, Fabíola Woida, Iris Lucia Caye e Ivanilda Santos de Oliveira, que me proporcionarão todas as condições de estudo durante esse período, suprimindo minhas ausências.

A Eletrobrás/Eletronorte, pela disponibilidade e o acolhimento com que me receberam. Em especial aos operadores do sistema elétrico que contribuíram para a realização desse trabalho.

Ao Antenor Alves Silva, técnico em Assuntos Educacionais do Programa de Pós Graduação em Psicologia, pela disponibilidade e ajuda constante.

A todas as pessoas, que direta e indiretamente, contribuíram para torna esse trabalho real, pela existência e conclusão deste estudo que me proporcionou crescimento intelectual e pessoal. A vocês o meu

**RECONHECIMENTO.**

***Um homem também chora***  
*Gonzaguinha.*

*Um homem também chora*  
*Menina morena*  
*Também deseja colo*  
*Palavras amenas*

*Precisa de carinho*  
*Precisa de ternura*  
*Precisa de um abraço*  
*Da própria candura*

***Guerreiros são pessoas***  
***Tão fortes, tão frágeis***  
*Guerreiros são meninos*  
*No fundo do peito*

***Precisam de um descanso***  
***Precisam de um remanso***  
***Precisam de um sono***  
***Que os torne perfeitos***

*É triste ver meu homem*  
*Guerreiro menino*  
*Com a barra do seu tempo*  
*Por sobre seus ombros*

*Eu vejo que ele berra*  
*Eu vejo que ele sangra*  
*A dor que tem no peito*  
*Pois ama e ama*

***Um homem se humilha***  
***Se castram seu sonho***  
***Seu sonho é sua vida***  
***E vida é trabalho***

***E sem o seu trabalho***  
***Um homem não tem honra***  
*E sem a sua honra*  
*Se morre, se mata*  
***Não dá pra ser feliz***  
***Não dá pra ser feliz***

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ANEEL** - Agência Nacional de Energia Elétrica -
- BNDE** - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico
- CBO** - Código Brasileiro de Ocupações
- CCEE** - Câmara de Comercialização de Energia Elétrica
- CERON** - Centrais Elétricas de Rondônia
- CGH** - Central Geradora Hidrelétrica
- CHESF** - Companhia Hidro Elétrica do São Francisco
- CHEVAP** - Companhia Hidrelétrica do Vale do Paraíba
- CMSE** - Comitê de Monitoramento do Setor Elétrico
- CNPE** - Conselho Nacional de Política Energética
- DNPM** - Departamento Nacional de Produção Mineral
- EOL** - Central Geradora Eólica
- EPE** - Empresa de Pesquisa Energética
- ESCELSA** - Espírito Santo Centrais Elétricas
- IBGE** - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- MME** - Ministério de Minas e Energia
- NR** - Norma Regulamentadora
- ONS** - Operador Nacional do Sistema
- PCH** - Pequena Central Hidrelétrica
- SAALFT** - Água, Luz e Força do Território Federal de Rondônia
- SIN** - Sistema Interligado Nacional
- TERMOCHAR** - Termelétrica de Charqueadas
- UFV** - Central Geradora Solar Fotovoltaica
- UHE** - Usina Hidrelétrica
- UTE** - Usina Termoelétrica
- UTN** - Usina Termonuclear

## RESUMO

Esta dissertação é resultado de uma pesquisa realizada com os operadores do sistema elétrico que têm como principal tarefa manter os parâmetros de normalidade do fornecimento de energia, contendo a produção contínua e sem interrupções. O objetivo geral foi analisar as vivências de prazer-sofrimento relacionadas ao trabalho dos operadores do sistema elétrico à luz da psicodinâmica do trabalho, tendo como objetivos específicos descrever e analisar a organização do trabalho, as condições e as relações de trabalho; analisar as vivências de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalho e compreender as estratégias defensivas utilizadas pelos operadores para lidar com o sofrimento no trabalho, utilizando do arcabouço teórico a psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours. Assim, o problema desta pesquisa buscou compreender quais as vivências dos operadores do sistema elétrico em relação ao trabalho e de que maneira lidam com elas. Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas individuais que foram gravadas e transcritas, sendo elencadas as categorias e posterior análise. A primeira categoria aborda a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações de trabalho; a segunda categoria estuda a mobilização subjetiva e a terceira categoria contempla as estratégias de defesa individual e coletiva. Participaram desta pesquisa quatro operadores do sistema elétrico do Centro de Operação do Sistema Elétrico e de Transmissão do Complexo das Usinas do Madeira, Eletrobrás/Eletronorte de Rondônia. Os resultados revelaram que a organização do trabalho é caracterizada pela existência de regras, normas e procedimentos que compõem a política da empresa e que são absorvidas e colocadas em prática pelos operadores, uma vez que tomam para si a responsabilidade e o compromisso pela execução do serviço à sociedade, com isso ampliasse a lacuna entre trabalho prescrito e trabalho real e a rigidez do trabalho. Há vivências de sofrimento no trabalho a partir de situações reais como a tarefa é repetitiva, o trabalho noturno (madrugada) e a pressão do tempo para solucionar qualquer intercorrência. Referente às vivências de prazer, os operadores consideraram sua atividade de grande importância social, sentindo-se gratificados, concebendo as relações com seus pares de trabalho de forma amigável, favorecendo o laço sócio profissional tendo como resultado a cooperação e o reconhecimento. As estratégias defensivas foram predominantemente individuais, como a negação, o trabalho individualizado e a racionalização. E como estratégia defensiva coletiva utilizada, encontramos o pacto de confiança entre os operadores do sistema elétrico. O estudo demonstrou que há a necessidade do desenvolvimento das estratégias de defesa do coletivo para assim minimizar as vivências do sofrimento e desenvolver ainda mais as vivências de prazer, portanto a criação do espaço de discussão para a manutenção da saúde psíquica dos operadores e o fortalecimento do coletivo de trabalho é de suma importância.

**Palavras Chaves:** Psicodinâmica do Trabalho, Vivências de Prazer e Sofrimento, Organização do Trabalho.

## ABSTRACT

This dissertation is the result of a survey of the electrical system operators whose main task to maintain the normal parameters of the power supply, containing the continuous production without interruption. The general objective was to analyze the pleasure-suffering experiences related to the work of the electric system operators in the light of psychodynamics of work, with the specific objective to describe and analyze the organization of work, working conditions and labor relations; analyze the experiences of pleasure and suffering related to work and understand the defensive strategies used by operators to deal with suffering at work, using the theoretical framework of psychodynamic Christophe Dejours work. Thus, the problem of this research was to understand that the experiences of the electric system operators in relation to work and how they deal with them. For data collection were carried out individual interviews were recorded and transcribed and listed categories and further analysis. The first category covers the organization of work, working conditions and labor relations; the second category studies the subjective mobilization and the third category includes the individual and collective defense strategies. Participated in this research four operators of the electrical system Operation Center of the Electric System and wood plants of the Complex Transmission, Eletrobras/Eletronorte of Rondonia. The results revealed that the organization of work is characterized by the existence of rules, standards and procedures that make up the policy of the company and that are absorbed and put into practice by the operators, once they take on the responsibility and commitment for the implementation of service society, thus widen the gap between prescribed and real work and the rigidity of the work. There is suffering at work experiences from real situations as the task is repetitive, night work (morning) and time pressure to resolve any complications. Regarding the experiences of pleasure, operators considered their activity of great social importance, feeling gratified, conceiving relations with their amicably working peers, promoting professional partner tie resulting cooperation and recognition. Defensive strategies were predominantly individual, such as denial, individualized work and rationalization. And as a collective defensive strategy used, we find the confidence pact between the electric system operators. The study demonstrated that there is the need for the development of collective defense strategies so as to minimize the experiences of suffering and further develop the experiences of pleasure, thus creating the space for discussion for the maintenance of mental health operators and strengthening collective work is of paramount importance.

Key words: work psychodynamics, Experiences of Pleasure and Pain, Labor Organization.

## SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS .....	5
<b>LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS</b> .....	6
<b>RESUMO</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
INTRODUÇÃO .....	13
2 O TRABALHO E SEU SIGNIFICADO PARA O SUJEITO.....	18
3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO .....	22
3.1 Categoria 1: Organização do Trabalho .....	25
3.1.1 Organização do Trabalho.....	26
3.1.2 Condições de Trabalho .....	28
3.1.3 Relações de trabalho.....	29
3.2 CATEGORIA 2: MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA.....	30
3.2.1 Vivências de Sofrimento .....	32
3.2.2 Vivências de Prazer .....	33
3.3 CATEGORIA 3: ESTRATÉGIAS DE DEFESA INDIVIDUAIS E COLETIVAS .....	34
4 O SISTEMA ELÉTRICO.....	37
4.1 O Sistema Elétrico Brasileiro .....	37
4.2 O Sistema Elétrico em Rondônia .....	41
4.3 Centro de Controle e Operação .....	42
4.4 Operador de sistema elétrico .....	43
5 MÉTODO.....	46
5.1 Tipo de Pesquisa.....	46
5.2 Local e Participante .....	47
5.3 Instrumentos .....	48
5.4 Procedimentos para a Coleta dos Dados.....	49
5.5 Procedimentos para a Análise dos Dados .....	49
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	51
6.1 Eixo 1 – Organização do Trabalho e suas Categorias: organização, condições e as relações de trabalho. ....	51
6.1.1 Organização do Trabalho.....	51
6.1.2 Condições de Trabalho .....	58
6.1.3 Relações de Trabalho.....	66
6.2 Eixo 2 – Mobilização subjetiva: vivências de sofrimento e de prazer .....	67

6.2.1 Vivências de sofrimento .....	68
6.2.2 Vivências de prazer .....	72
6.3 EIXO 3 - ESTRATÉGIAS DE DEFESA: INDIVIDUAIS E COLETIVAS .....	75
6.3.1 Estratégias de defesa individuais .....	75
6.3.2 – Estratégias de defesa coletivas .....	78
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	80
REFERÊNCIAS .....	84
ANPÊNDICE A .....	88
ANPÊNDICE B .....	90
ANPÊNDICE C .....	91
ANPÊNDICE D .....	92

## INTRODUÇÃO

Pesquisas relacionadas ao trabalho e seu significado para o sujeito, principalmente os estudos em relação às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, estão cada vez mais em ascensão, uma vez que há uma rápida e brusca mudança no contexto do trabalho. Porém, tais estudos estão voltados mais para certos grupos de trabalho, principalmente os relacionados à saúde e à educação.

Nessa perspectiva, o presente trabalho de pesquisa visa expandir a análise para compreender o significado do trabalho e as vivências que o mesmo proporciona para os trabalhadores do sistema elétrico, os quais ocupam um lugar de grande importância para o desenvolvimento do país, mas que não vem sendo alvo de estudos na área da Psicodinâmica do Trabalho. Seja qual for a atividade profissional, é extremamente importante compreender as vivências de sofrimento e prazer desses profissionais, bem como os recursos que utilizam para que o trabalho seja fonte de saúde psíquica.

Os serviços do setor elétrico prestados à sociedade são indispensáveis para a população e essencial para o desenvolvimento de um país. Várias são as fontes de produção de energia, como as hidrelétricas, a eólica, a solar, a termoelétrica e a termonuclear, sendo formado por diversas empresas atuando em vários estados brasileiros.

Segundo a Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL, 2014), a capacidade atual de geração de energia no Brasil é de 126.530.042 Kw de potência instalada, com um total de 3.033 empreendimentos em operação, assim distribuídos: Central Geradora Hidrelétrica (CGH), 433; Central Geradora Eólica (EOL), 108; Pequena Central Hidrelétrica (PCH), 462; Central Geradora Solar Fotovoltaica (UFV), 51; Usina Hidrelétrica (UHE), 195; Usina Termoelétrica (UTE), 1.782 e Usina Termonuclear (UTN), 02. A previsão para os próximos anos é um aumento de 36.166.835 KW na capacidade de geração; tal crescimento ocorre devido a fatores como o crescimento populacional, que se concentra nas zonas urbanas, bem como, o aumento da economia e a modernização de instrumentos e equipamentos utilizados pela população.

No estado de Rondônia, o sistema elétrico é originário do Serviço de Abastecimento de Água, Luz e Força do Território Federal de Rondônia (SAALFT), que era constituído sob a forma de sociedade anônima, criada pela Lei nº 5.523, de 04 de novembro de 1968, sob o controle acionário do então Governo do Território Federal de Rondônia e instalada em 1º de dezembro de 1969, o qual atendia apenas dois municípios do ex-território, a atual capital do

estado, Porto Velho e a cidade de Guajará-Mirim, através da geração à base de óleo diesel, a termoelétrica, com potência de 2.893KW.

Em 1982, a Eletrobrás Eletronorte, iniciou a construção da usina Hidrelétrica de Samuel, no rio Jamari, sendo concluída catorze anos depois. A energia consumida em Rondônia hoje é gerada pela usina de Samuel que tem potência para gerar 216 MW e atualmente abastece 90% do Estado de Rondônia e a cidade de Rio Branco no estado do Acre.

Segundo Oliveira (2008), o setor elétrico envolve processos, instrumentos e equipamentos voltados à geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica. Esses serviços prestados são uma das fontes de contribuição para a manutenção e desenvolvimento de um país e estão intimamente relacionados com o seu desempenho econômico.

Nesse cenário de atuação, as empresas do setor elétrico enfrentam grandes desafios, e segundo Vitório (2012), o maior deles está relacionado à saúde e ao bem estar dos operadores do sistema elétrico, uma vez que o seu trabalho é marcado pela presença de demandas físicas e mentais, em especial, aquelas ligadas diretamente à operação do sistema.

Com a crescente modificação no sistema elétrico, com o avanço tecnológico, com as mudanças das tarefas, que estão cada vez mais complexas, e o ambiente de trabalho cada vez mais automatizado, nasce o interesse em entender as relações de trabalho e de saúde do operador de sistema elétrico. Assim, nossa busca foi compreender as vivências dos operadores de energia em relação ao seu trabalho e de que maneira lidam com elas, utilizando para isso, o arcabouço teórico da psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours. Tomamos como objetivo geral analisar as vivências de prazer-sofrimento relacionadas ao trabalho dos operadores de energia à luz da psicodinâmica do trabalho e como objetivos específicos, descrever e analisar a organização do trabalho, as condições e as relações de trabalho; analisar as vivências de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalho e compreender as estratégias defensivas utilizadas pelos operadores para lidar com o sofrimento no trabalho.

Compreender as vivências de prazer e sofrimento, no trabalho e seus desdobramentos em relação ao sujeito/trabalhador, numa área pouco pesquisada, possibilita a ampliação do conhecimento científico e poderá proporcionar melhores condições para a compreensão e realização do trabalho no sistema elétrico, bem como na qualidade de vida considerando a saúde do trabalhador nos seus aspectos psicossociais.

A atividade do operador de sistema elétrico consiste em manter os parâmetros de normalidade no fornecimento de energia, confinado a uma sala de operação, diante de várias informações e tendo que manipula-las, ou seja, processar informações continuamente e tomar

decisões, uma vez que sua principal tarefa é de controle e diagnóstico, onde a falha pode ocasionar sérios riscos e prejuízos à população e à própria concessionária que fica sujeita a multas e penalidades por parte da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL).

As pesquisas do setor energético estão voltadas mais para os aspectos cognitivos e ergonômicos, como a de Vitório (2012) que em sua dissertação de mestrado, “Avaliação da carga mental de trabalho dos operadores dos centros de operação e controle de energia elétrica” avaliou a carga mental envolvida nas atividades dos trabalhadores nos centros de operação e controle de energia elétrica, concluindo que a demanda que mais contribuiu para a taxa global da carga mental de trabalho foi a exigência mental que envolve tanto a atividade mental requerida para a realização do trabalho quanto a exigência temporal que se refere ao nível de pressão imposta para a realização do trabalho.

Souza (2009), em sua dissertação de mestrado intitulada “Trabalho e saúde mental dos trabalhadores de manutenção de um sistema de geração e transmissão de energia elétrica”, buscou identificar os fatores de risco psicossociais para a saúde mental dos trabalhadores na manutenção de equipamentos e linhas de transmissão de energia elétrica, concluindo que existe uma prevalência de transtornos mentais comuns associado às características psicossociais do trabalho, como a alta exigência, baixo suporte social, alto esforço e baixa recompensa. Segundo a autora, a prevalência de depressão e transtornos mentais comuns demonstra a necessidade de atenção para a condição de saúde mental desses trabalhadores.

Já a pesquisa de Oliveira (2008), “Avaliação da fadiga em operadores de salas de controles de subestações elétricas”, teve como objetivo avaliar a percepção de fadiga dos operadores de salas de controle e subestação, concluindo que as demandas que mais contribuíram para a fadiga foram as exigências temporal e mental. Observou principalmente que o tempo estabelecido para os operadores solucionarem os problemas que surgem desencadeia uma forte pressão no ambiente de trabalho e conseqüentemente acarreta a fadiga nos indivíduos envolvidos.

Martinez (2006), em sua tese de doutorado “Estudos dos fatores associados à capacidade para o trabalho em trabalhadores do sistema elétrico” analisou os fatores associados à capacidade para o trabalho em trabalhadores do setor elétrico, chegando à conclusão que o estresse decorrente de fatores psicossociais do trabalho, a elevação do índice de massa corporal, o consumo de bebida alcoólica e o local de trabalho podem contribuir para a diminuição da capacidade para o trabalho, assim como uma boa qualidade do estado de saúde física e a prática da atividade física podem contribuir para a manutenção da capacidade para o trabalho dos eletricitários.

Os estudos citados acima são de alta relevância para a relação saúde e bem estar do trabalhador, uma vez que os componentes pesquisados puderam ser influenciados de maneira visível, como por exemplo, a diminuição do consumo de bebidas alcoólicas, o sobrepeso e a adesão de atividades físicas, os quais contribuíram para a diminuição do nível de estresse e da fadiga, dentre outros.

As bases teóricas utilizadas para esses estudos foram a da ergonomia e da psicologia cognitiva, onde a primeira tem como finalidade proporcionar a adaptação do trabalho ao homem com foco no bem estar do trabalhador aliado à qualidade da prestação de serviços e da eficiência produtiva. Já a psicologia cognitiva estuda a percepção, o pensamento e a memória, e tem como finalidade a compreensão dos meios pelos quais o indivíduo alcança um conhecimento organizado do mundo e como o processa (VITÓRIO, 2012).

É importante salientar a abertura que esses estudos proporcionam para novas pesquisas na área, surgindo inclusive a necessidade de se pesquisar os componentes não visíveis, não mensuráveis quantitativamente, como as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, utilizando abordagens teóricas que evidenciem tais componentes e fatores e que, muitas vezes, determinam a articulação do indivíduo com o contexto do trabalho exercendo um forte impacto sobre a saúde mental do trabalhador.

Portanto, a proposta de pesquisa utilizando a base teórica da psicodinâmica do trabalho de Dejours, reside na compreensão da relação dialética de prazer e sofrimento no trabalho do operador de sistema elétrico, uma vez que as atividades evoluíram com certa rapidez a partir dos avanços tecnológicos e ambientes mais automatizados. E também, por constatarmos que a organização pode ser um espaço que desencadeia tanto a saúde quanto a doença, isto é, a organização pode favorecer as vivências de prazer como também podem desencadear e fazer prevalecer as vivências de sofrimento no trabalhador.

Assim, compreender a ação das vivências de prazer e sofrimento no trabalho do sistema elétrico, pode contribuir na ampliação do conhecimento científico, como também na construção de propostas a serem feitas a organização, promovendo assim a saúde dos trabalhadores. Por isso, optamos pela teoria da psicodinâmica do trabalho, tendo como arcabouço teórico os estudos de Dejours.

Esta dissertação foi pensada e estruturada em 7 capítulos para alcançar os objetivos propostos. O primeiro capítulo “O Trabalho e seu Significado para o Sujeito” apresentará o surgimento do trabalho na sociedade e seu significado, uma vez que, “trabalhar não é apenas produzir, é ainda transformar-se a si próprio” (DEJOURS, 2012a, p. 72), ou seja, o trabalho é fundamental na reedição da constituição do sujeito.

No segundo capítulo “Psicodinâmica do Trabalho”, abordagem criada por Christophe Dejours, apresentamos o percurso histórico da mesma, passeando, de maneira prudente pela psicanálise, que muito contribuiu para sedimentar a psicodinâmica do trabalho, seus principais conceitos e o significado do trabalho para o sujeito.

No terceiro capítulo “Sistema Elétrico”, descrevemos o surgimento do sistema de energia do Brasil e no Estado de Rondônia, sua importância no desenvolvimento econômico e as transformações no setor.

O quarto capítulo “Método”, trata da abordagem de pesquisa utilizada, da caracterização do campo no qual os dados foram coletados, dos instrumentos empregados, dos procedimentos de coleta que foram adotados, dos participantes e da análise dos dados.

Já o quinto capítulo “Resultados e Discussão”, é dedicado à apresentação dos relatos, seguido pela análise e discussão a partir das categorias definidas e de acordo com os objetivos propostos e à luz do referencial teórico utilizado.

E, no último capítulo “Considerações Finais”, apresentamos as conclusões decorrentes das análises, bem como propostas para a realização de novas pesquisas.

## 2 O TRABALHO E SEU SIGNIFICADO PARA O SUJEITO<sup>1</sup>

O trabalho, segundo Freud (1930/1996), é uma atividade socioeconômica, uma experiência psicológica, um caminho para a construção de relações sociais a partir das relações de trabalho.

Depois que o homem primevo descobriu que estava literalmente em suas mãos melhorar a sua sorte na terra através do trabalho, não lhe pode ter sido indiferente que o outro homem trabalhasse com ele ou contra ele. Esse outro homem adquiriu para ele valor de um companheiro de trabalho, com quem era útil conviver (FREUD, 1930/1996, p. 105).

Lancman (2011) define o trabalho como muito mais do que o ato de trabalhar, do que a ação, do que ter que desempenhar uma atividade ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração; existe também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, ele tem ainda uma função psíquica, de alicerce de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Ele estabelece a cidadania, traz a dignidade e respeito enquanto atividade finalística do sujeito.

Para algumas disciplinas, como a sociologia, a economia e a psicologia, o trabalho trata-se de uma relação social, tipicamente salarial e de uma atividade de produção social. Estas definições diferem e, muito, da definição dada por Dejours, (2012b, p. 24), que afirma:

... o trabalho é o que implica, de uma perspectiva humana, o fato de trabalhar: os gestos, os saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar, e de reagir a diferentes situações, é o poder de sentir, de pensar, de inventar etc. [...] não é, em primeira instância, a relação salarial ou empregatícia, é o 'trabalhar', ou seja, um modo específico de engajamento da personalidade para enfrentar uma tarefa definida por constrangimentos (materiais e sociais).

Na antiguidade, o trabalho tendeu a ser mantido em um ponto baixo da escala de valores e prioridades culturais. No primeiro milênio, não estava associado à possibilidade de exercício da cidadania. Na Antiga Grécia, o trabalho era associado à sobrevivência, possuía um sentido pejorativo e era atividade realizada por escravos, e que estavam no domínio privado da casa para a reprodução da vida, sendo desconsiderados da condição de cidadãos, uma vez que realizavam para os senhores da época os serviços rejeitados pelos cidadãos gregos, como os trabalhos braçais, principalmente os pesados.

Com o passar dos anos, o trabalho foi associado à atividade manual, como o do artesão, e mesmo seu valor sendo considerado maior que o anterior ainda assim não

---

<sup>1</sup> Por sujeito compreendemos um ser constituído de subjetividade, de singularidade e identidade sedimentada pelas experiências afetivas do passado, conforme a teoria psicanalítica e que são reeditadas em situações presentes, como o trabalho.

representava atividade digna como o exercício da filosofia, das artes e da política. Ainda hoje se vive representações desse período, como as que separam trabalho manual e trabalho intelectual, ócio *versus* neg(ócio) e a conotação de penosidade associada ao desgaste do corpo (BENDASSOLLI, 2011).

Com o advento do segundo milênio, o trabalho encontrou condições favoráveis para sua valorização e as suas representações históricas começam a mudar. A partir do século XX alcançou o estágio de requisito de cidadania, “o trabalho passou a ser identificado à fonte de cultura e à de toda riqueza, pois se transformaria na mediação básica que permitiria ao homem transformar tanto a natureza quanto a si próprio” (POCHMANN, 2004, p. 18).

O advento da ética do protestantismo insuflou o nascimento do capitalismo, alterando profundamente os repertórios de significado do trabalho para o sujeito, e na virada do século XVIII, desponta a sociedade industrial que possui na sua essência uma sociedade do trabalho (BENDASSOLLI, 2011). Consequentemente várias teorias surgem no decorrer dos séculos seguintes buscando a compreensão acerca do valor, do significado, do papel, dos problemas e dos dilemas na existência humana relacionadas ao trabalho.

Percebemos então, que o trabalho é onipresente e esteve em toda sociedade. As formas de trabalho descritas acima determinam as coisas da vida, hoje mais do que antes. Há uma transformação do sujeito, a partir do trabalho, assim como há do ambiente, “trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado” (CODDO, 2005, p. 41). É importante salientar que o significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade e o valor que lhe atribui.

O significado, por definição, é eterno (signo que fica), ao abrir a ação para além de si, ao transformar em transcendente o gesto. O trabalho o imortaliza, os humanos são um animal histórico exatamente nesta medida e por estas vias. (CODDO, 2005, p. 42).

Para Antunes (2000), uma vez que o sujeito tem uma vida desprovida de significado, de sentido no trabalho, consequentemente terá uma vida sem sentido fora do mesmo. Conforme o autor, para existir uma vida cheia de sentido e significado fora do trabalho, é necessário uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Assim, é importante que no trabalho o sujeito encontre a realização.

Dejours (2011) destaca a importância do trabalho no arranjo da identidade do sujeito e que está relacionado à noção de alteridade, ou seja, é na relação com o outro que nos constituímos enquanto sujeito através de trocas materiais e afetivas e será no local do trabalho que surgirá o confronto entre o mundo externo e interno do trabalhador, assim “...o trabalho e

as relações que nele se originam nunca podem ser tomados como espaço de neutralidade subjetiva ou social” (DEJOURS, 2011, p. 42).

O trabalho tem um papel importante na vida das pessoas, não apenas nos aspectos relacionados à subsistência, mais principalmente voltado à saúde e à constituição da identidade, pois é uma forma de inserir o sujeito socialmente.

Novos caminhos e novas perspectivas surgem para investigar o significado que o trabalho tem para o sujeito, bem como a sua relação com a organização, com a dinâmica interna das situações de trabalho, voltando à atenção para a normalidade, o sofrimento, a transformação do sofrimento em prazer e as defesas contra o sofrimento. Diante de tal situação, observa-se a transição da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, uma vez que os estudos se ampliam na tentativa de compreender o sofrimento e as defesas contra ele, para *aquém da doença mental descompensada* (DEJOURS, 2011, grifo do autor).

Com as novas formas de organização do trabalho, a dominação social revela-se de modo mais sofisticado e difícil de ser identificado. Pochmann (2004) considera que as possibilidades do trabalho são muito difusas no limiar desse novo milênio, já Lancman (2011) considera que as mudanças no mundo do trabalho proporcionam uma transformação no perfil da categoria de trabalhadores, com redução da classe operária industrial e a expansão no setor de serviço. Espera-se do trabalhador um sujeito altamente qualificado, especializado, um profissional polivalente, capaz de realizar várias tarefas. Para Dejours (2011) as vicissitudes, sequências de mudanças e transformações do trabalho poderiam provocar distúrbios psicopatológicos. Segundo o autor, a organização do trabalho é a responsável pelas consequências penosas ou favoráveis ao funcionamento psíquico do trabalhador.

De acordo com Dejours (2012b) o trabalho estabelece três mundos: o objetivo, o social e o subjetivo. O primeiro está relacionado à eficiência do trabalho em face dos objetivos de produção, de produtividade e de qualidade, são submetidos aos critérios de validação, são as avaliações do trabalho que são muito criticadas pelo próprio autor, uma vez que há uma preocupação em identificar objetivamente o desempenho do sujeito, desconsiderando sua subjetividade. O social é o espaço de discussão estruturado, disponibilizado aos trabalhadores, que permite a construção e o livre envolvimento dos mesmos no interior de uma organização. E o subjetivo, é o do reconhecimento, onde é indispensável para a validação de uma descoberta exitosa na sua confrontação com o real (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Portanto, nessa triangulação e relação dos mundos objetivo, social e subjetivo, Dejours transita e utiliza de conceitos de outras teorias como, por exemplo, da ergonomia, utilizando termos como prescrito e real, onde o primeiro se refere às indicações, procedimentos, entre

outros definidos pela organização, para a realização da tarefa/atividade e o segundo, são acontecimentos inesperados, incidentes, imprevistos que acontecem, formas de se fazer algo sem estar descrito, definido. Para Dejours (2012a) o trabalho se define como aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para atingir seus objetivos que lhe são confiados; ou ainda o que ele deve dar de si mesmo para fazer frente ao que não funciona quando ele segue escrupulosamente a execução das prescrições.

Assim, é necessário compreender a diferença entre a organização e as condições de trabalho e seu significado para o sujeito. Dejours (1992) considera a primeira como a divisão de trabalho, o conteúdo da tarefa, as relações hierárquicas e entre os pares, as relações de poder, sendo esses, fatores que podem gerar sofrimento no trabalhador. Já, as condições de trabalho, abrangem o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho etc.), ambiente químico (vapores, gases tóxicos, poeiras, fumaças), aspecto biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos) e as condições de higiene e segurança.

Para uma melhor compreensão dos fatores que estão envolvidos tanto na organização do trabalho quanto nas condições de trabalho que conseqüentemente influenciam as vivências de sofrimento e prazer no trabalho é que se faz necessário explorar a teoria apresentada por Christophe Dejours, a Psicodinâmica do Trabalho, uma vez que a mesma tem como ponto central de estudo a relação entre o sujeito e a organização do trabalho, ou seja, a dinâmica das relações subjetivas e a atitude do trabalhador diante da organização do trabalho.

### 3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Segundo Mendes (2010), a psicodinâmica do trabalho estuda o sofrimento psíquico, sua gênese e transformações que derivam do confronto entre o psiquismo do trabalhador e a organização do trabalho. É uma teoria crítica do trabalho, tendo como base conceitual o fruto de um diálogo construído entre a Filosofia, a Psicanálise, a Sociologia e a Ergonomia.

Para uma melhor compreensão a respeito desta teoria é necessário entender sua origem. Na década de 1980, Christophe Dejours, médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista francês, iniciou seus estudos pela psicopatologia do trabalho, que buscava estabelecer um nexo entre o trabalho e a doença mental.

A psicopatologia do trabalho surgiu na França, como uma disciplina vinculada à psiquiatria nos anos 1950-1960, tendo como precursores os estudos de Le Guillant, Sivadon, e Veil, que abordavam os problemas de adaptação individual no trabalho e as fragilidades do trabalhador nas mais variadas situações laborais, fazendo referência a um modelo causal, “as vicissitudes do trabalho poderiam – postulava-se então – provocar distúrbios psicopatológicos” (DEJOURS, 2011, p. 60).

Le Guillant nos apresenta um pensamento sobre as relações subjetivas dos seres humanos no seu meio de trabalho e na vida, defendendo a união indivisível entre indivíduo e seu meio, propondo que as diversas situações concretas vividas pelo trabalhador seriam palco das manifestações patológicas. Um dos seus trabalhos mais conhecido é “A neurose das telefonistas”, onde faz uma análise da fadiga no âmbito biofisiológico, psicoafetivo e psicossocial, observando as relações mais objetivas e concretas criadas pelo trabalhador e o trabalho, principalmente as contradições, as incompatibilidades e os conflitos que surgem nessa relação.

Sivadon trata os problemas de adaptação individual do trabalhador, no trabalho, focando suas fragilidades. Já Veil, considera tanto os aspectos individuais quanto a organização do trabalho, que tanto pode ser fonte de desgaste e sofrimento quanto fonte de sublimação. (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

As primeiras pesquisas em psicopatologia do trabalho preocupavam-se em identificar síndromes e doenças mentais características do trabalho, as vicissitudes do trabalho poderiam provocar distúrbios psicopatológicos (DEJOURS, 2011). É importante contextualizar que essas pesquisas tinham como campo de investigação o trabalho industrial, considerado como um mal socialmente engendrado, nocivo à saúde mental dos trabalhadores. Nessa fase, conforme Mendes (2007), o foco das pesquisas centrava-se no estudo da origem do

sofrimento no confronto do sujeito-trabalhador com a organização do trabalho, devido às precárias condições do trabalho da época e à predominância do modelo taylorista.

Não divergindo dos primeiros estudos em psicopatologia do trabalho de Le Guillant, Dejours inspira-se neles e, no seu livro *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* discute vários aspectos, porém enfatizando a tentativa de compreender como a maioria dos trabalhadores, homens ou mulheres, consegue desviar ou driblar a doença mental, como resistem aos ataques contra o funcionamento psíquico oriundos das mazelas vinculadas às atividades laborais e o que fazem para não enlouquecerem?

Dejours propôs, então, a ampliação da disciplina psicopatologia do trabalho, passando a adotar a denominação psicodinâmica do trabalho por considerar que a primeira é ao mesmo tempo ultrapassada e atual.

Ultrapassado porque a ‘psicopatologia do trabalho’ é demasiadamente estreita para responder às novas questões, e somos obrigados a vislumbrar uma perspectiva mais ampla: a da psicodinâmica do trabalho. Continua atual porque o essencial de suas formulações permanece legítimo e ainda porque, sem a assimilação dessas primeiras pesquisas e sem fazer referência a elas, o trabalho científico não pode avançar (DEJOURS, 2011, p. 58).

Assim, a psicodinâmica do trabalho se propõe a estudar e investigar para além da patologia, da doença mental descompensada. É tanto uma disciplina clínica quanto teórica, que se sustenta na descrição e no reconhecimento das relações entre trabalho e saúde mental, esforçando-se por inscrever os resultados da pesquisa clínica, da relação com o trabalho em uma teoria do sujeito que observe a um só tempo, a psicanálise e a teoria social. É antes de tudo uma *práxis*, não é apenas uma modalidade de intervenção de campo: continua sendo uma disciplina produtora de conhecimento.

Se o sujeito diante de várias situações no trabalho, potencialmente gerador de sofrimento psíquico, não apresentava nenhum sinal, nem sintoma relativo a tal situação, o que então acontecia? E, novamente buscam-se no arcabouço teórico da psicanálise as explicações para tal fenômeno, sobretudo no que se relaciona aos mecanismos de defesa, os quais, conforme Laplanche e Pontallis (1998) definem como sendo o conjunto de processos defensivos característicos de uma determinada neurose, para expressar algo do destino pulsional: recalque, retorno sobre a própria pessoa e inversão em seu contrário.

Freud, no seu texto “O Mal-Estar na Civilização” (1930/1996), descreve a vida como árdua demais para o homem, que proporciona muitos sofrimentos, decepções e tarefas impossíveis. Na tentativa de suportá-la o homem recorre às medidas paliativas, ou seja, os mecanismos de defesa atuando para que se possa chegar à felicidade que, segundo ele, no

sentindo mais restrito provém da satisfação e é limitada pela própria constituição do sujeito. Desse modo, o sujeito caminha para duas direções, de um lado em busca da ausência de sofrimento e de desprazer e por outro, à experiência intensa de sentimentos de prazer.

O prazer está relacionado à satisfação de necessidades representadas pelo sujeito, pelo resultado da descarga de energia psíquica, possível apenas como uma manifestação episódica, tendo em vista as contrariedades vividas pela sociedade. Por outro lado, o sofrimento é caracterizado por sensações desagradáveis provenientes da não satisfação da necessidade, de origem inconsciente e relacionada aos desejos mais profundos do sujeito (MENDES, 1995).

Ainda no texto “O Mal-Estar na Civilização” (1930/1996), Freud nos seus escritos considera que o sofrimento ameaça o sujeito a partir de três dimensões: a do corpo, condenado à decadência e à dissolução; o mundo externo que se volta para o sujeito com forças destruidoras, esmagadoras e impiedosas; e dos relacionamentos com os outros homens (família, Estado e sociedade).

Assim, a psicodinâmica do trabalho tem como base de estudos a relação dialética de sofrimento-prazer no trabalho, aquilo que o sujeito já seria e o que ele se torna pelo confronto com a realidade do trabalho, sendo esse confronto oriundo dos conceitos utilizados na psicanálise. Portanto, os fatores que mobilizam o sujeito para o trabalho poderão agir e proporcionar um desenvolvimento progressivo do ser individual para o ser social, uma vez que o trabalho tem papel fundamental na realização de si mesmo, conforme Lancman; Sznelwar (2011).

Para Bendassolli e Soboll (2011), o sujeito apresenta conflitos intrapsíquicos, os quais não se constituem fora da relação com o outro. O trabalho, portanto, constitui o sujeito e é central nos processos de subjetivação, tanto na sua dimensão real quanto na prescrita como proposto pela ergonomia.

Diante desta perspectiva teórica, o caminho percorrido pela psicodinâmica do trabalho pode ser resumido em quatro fases distintas, segundo Silva (2012), que se inicia desde 1970 até os dias atuais. A primeira, na década de 1970, faz referência aos estudos do sofrimento psíquico e às transformações (patologias) consequentes do confronto psíquico e a organização do trabalho, tendo como análise a dinâmica do sofrimento e as estratégias defensivas. Na década de 1980, a segunda fase tem como direcionamento a saúde, abordando o estudo do prazer e a análise dos mecanismos utilizados pelos trabalhadores para tornar o trabalho saudável.

Dando continuidade aos estudos, Dejours, na década de 1990, enfatiza a análise da contribuição do trabalho para a construção da identidade do trabalhador, com o estudo do

reconhecimento e de seu papel sobre a dialética prazer-sofrimento no trabalho, sendo essa a terceira fase. E por fim, a quarta fase, a atual, com uma visão mais crítica, que tem como base os estudos das novas estruturas da organização, provenientes do mundo do trabalho, com uma proposta de ação transformadora, abertura de espaço de discussão coletiva, fazendo uso do método que liga a intervenção à pesquisa, a qual é intitulada “clínica do trabalho”, que segundo Bendassoli e Soboll (2011) é um conjunto de teorias que estuda a relação entre trabalho e subjetividade, relação essa que embasa muitas discussões e pesquisas.

Assim, o objeto de pesquisa para Dejours é a vida psíquica do sujeito no trabalho sendo influenciada pela organização do trabalho, tendo como foco a dialética prazer-sofrimento e as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores para transformar o trabalho em fonte de prazer.

Dejours, Abdouchelli e Jayet (2012) propuseram algumas categorias para estudar a relação organização do trabalho e trabalhador, que são: a organização do trabalho que se divide em: organização, condições, e as relações de trabalho; a mobilização subjetiva que compreende as vivências de prazer e sofrimento e as estratégias defensivas, as quais servirão como eixo para as análises na presente pesquisa.

### 3.1 Categoria 1: Organização do trabalho

Comprendemos como organização do trabalho, a maneira pela qual se estrutura qualquer forma de trabalho, desde o mais simples, como o trabalho manual, até o mais complexo de todos os trabalhos.

Salientamos que o conceito, organização do trabalho, surgiu a partir dos princípios da administração científica do trabalho com o modelo taylorista, que tinha como objetivo melhorar o processo produtivo fazendo com que ficasse mais rápido e eficiente com menos desperdícios (ANJOS, 2013).

Entender a influência da organização do trabalho [...] é de fundamental importância não somente para a compreensão e para a intervenção em situações de trabalho que possam acarretar diversas formas de sofrimento, mas para a superação e a transformação dessas organizações (DEJOURS, 2011, p. 42).

A organização do trabalho<sup>2</sup> envolve os aspectos organizacionais da empresa, como as políticas, os valores, as estratégias desenvolvidas para alcançar suas metas, bem como as condições e as relações de trabalho, que serão tratadas a seguir.

---

<sup>2</sup> É importante esclarecer que estamos tratando aqui da organização, enquanto empresa, dentro de um modelo de gestão definida pela mesma.



Fonte: Desenvolvido pela autora

### 3.1.1 Organização do Trabalho

Conforme apresentado por Dejourns, Abdoucheli e Jayet (2012), a organização do trabalho caracteriza-se pela divisão do trabalho e sua repartição entre os trabalhadores, formado por alguns fatores como o conteúdo da tarefa, a hierarquia, as relações de poder, as responsabilidades e outros.

...entendemos por organização do trabalho, por um lado, a divisão do trabalho: divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência e, enfim, o modo operatório prescrito; e por outro lado a divisão de homens: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle etc. (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2012, p. 125).

Compreendemos por divisão de tarefa, “modo operatório prescrito”, como descreveram os autores acima, nada mais é do que as políticas, os valores, as normas e procedimentos que a organização define em sua estrutura organizacional em busca de normatizar, nortear o trabalho a ser executado por aqueles que a compõem, os trabalhadores.

Dejourns, como descrito no capítulo “O Trabalho e seu significado para o Sujeito”, apropria-se de conceitos da ergonomia, e um deles é o trabalho prescrito. Como descrito anteriormente, é a reunião das normas, dos procedimentos definidos pelos gestores para os trabalhadores desempenharem suas tarefas, que envolve os recursos materiais, tecnológicos e organizacionais necessários para o desenvolvimento das atividades.

No Brasil, temos o Código Brasileiro de Ocupações (CBO), que foi instituída pela portaria ministerial nº 397, de 9 de outubro de 2002, que tem por finalidade identificar e descrever as diversas atividades dos trabalhadores nos mais diferentes setores, sejam eles público ou privado. O CBO apresenta o título, que é o cargo ocupado pelo trabalhador, a descrição sumária, as condições gerais para exercício da função e a formação e experiência

requerida. Porém, cada organização tem autonomia para reunir as atividades que deverão ser realizadas pelo seu trabalhador, conforme modelo de gestão escolhido por ela, tendo o CBO como parâmetro.

Esse processo de elaboração da atividade possibilitará à organização, segundo a Gestão Estratégica de Pessoas, a busca por um trabalhador “ideal” para executar as atividades que foram definidas. Assim, as prescrições do trabalho, são repassadas aos trabalhadores, tanto de maneira formal, através de manuais de normas e procedimentos, regulamentos, documentos oficiais e outros como de maneira informal, por meio de reuniões, conversas e até maneiras e formas de como lidar com o trabalho. Porém, raramente o trabalho prescrito dá conta das situações reais do dia a dia do trabalho, uma vez que o mesmo é dinâmico e complexo, surgindo, portanto, o trabalho real.

Entendemos por trabalho real, a forma que o trabalhador desenvolve para lidar com as situações reais do dia a dia do trabalho, que envolve os recursos disponibilizados pela organização e os demais trabalhadores, participantes do processo de trabalho.

O real é o que se deixa conhecer por quem trabalha por sua resistência ao saber-fazer, aos procedimentos, às prescrições, aquilo que se revela, geralmente como forma de resistência à habilidade técnica, ao conhecimento (DEJOURS, 2012a, p. 39).

Percebemos, portanto, que a organização do trabalho, desconsidera o trabalhador, enquanto sujeito, ou seja, constituído de uma singularidade, uma vez que ela apresenta características de dominação, controle e exploração, a partir da divisão do trabalho e dos trabalhadores, através do que foi denominado trabalho prescrito.

Nesse diálogo com a ergonomia, (Dejours 2011, p. 73), descobre que há “a existência de um intervalo irredutível entre a tarefa prescrita e a atividade real do trabalho”, que atuará pontualmente nas vivências de sofrimento e prazer e no uso dos recursos, como a mobilização subjetiva e as estratégias defensivas em busca da manutenção do equilíbrio e da saúde psíquica.

Para Mendes (1995) a organização do trabalho se caracteriza pela mobilidade e mutabilidade, e atua no nível do funcionamento psíquico do trabalhador que tem um papel ativo na possibilidade de transformação concreta das situações de trabalho.

A organização do trabalho é resultado de um processo intersubjetivo, no qual encontram-se envolvidos diferentes sujeitos em interação com uma dada realidade, implicando uma dinâmica de interações próprias às situações do trabalho, enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construções de relações sociais (MENDES; MORRONE, 2002, p. 28).

Há algum tempo que se vive o impacto de novas e constantes mudanças no mundo do trabalho, principalmente no setor de serviços, com o início da era tecnológica e da comunicação, necessitando de pessoas cada vez mais qualificadas. “Espera-se que o operário, outrora altamente especializado, ceda lugar a um profissional polivalente, capaz de realizar uma multiplicidade maior de tarefas” (DEJOURS, 2011, p. 34).

Para Cruz (2005), esse desenvolvimento tecnológico, de sistemas informatizados, tende a diminuir a carga física de trabalho, porém as consequências sobre o significado do trabalho para o trabalhador podem ser contraditórias e os efeitos das tecnologias da informação e da comunicação aos trabalhadores podem ser diversos e exigir do trabalhador conhecimentos múltiplos para dominar as novas formas de saber fazer. É importante que a organização do trabalho se preocupe com o desenvolvimento tecnológico, com a eficácia técnica, sem esquecer o trabalhador e sua subjetividade.

De acordo com Dejourns, Abdoucheli e Jayet (2012), a organização do trabalho vai atuar no plano do funcionamento psíquico do trabalhador, uma vez que ela favorece a divisão do trabalho e a divisão de homens, ou seja, a organização do trabalho, a partir de sua política de atuação definirá as tarefas entre os trabalhadores, fará a distribuição de setores, de estrutura e a maneira de operacionalizar (divisão do trabalho), que instigará o sentido e o interesse do trabalho para o trabalhador. Por outro lado, definirá responsabilidades, controle, hierarquização e comando (divisão de homens), que solicita as relações entre os trabalhadores e os convida a investimentos afetivos e ambivalentes.

Portanto, a organização do trabalho é constituída a partir do trabalho prescrito e do trabalho real, da lacuna existente entre ambos, que defini o próprio conceito de trabalho para a psicodinâmica do trabalho, “o trabalho é criação do novo, do inédito” (DEJOURS, 2011, p. 79) e que será palco para a manifestação das vivências de sofrimento e prazer dos trabalhadores.

### 3.1.2 Condições de Trabalho

Por condições de trabalho, compreendemos os aspectos objetivos e práticos para o desempenho das tarefas do trabalhador inerentes ao ambiente de trabalho, ou seja, é o conjunto de fatores que envolvem os aspectos do ambiente físico (temperatura, ruído e outros), do ambiente biológico (vírus, bactérias e outros agentes), bem como higiene e segurança, e que podem ser temido pelos trabalhadores de organizações rígidas e inflexíveis.

As pressões que surgem das condições de trabalho têm como alvo o corpo do trabalhador, que poderá manifestar sintomas, como consequência das “pressões físicas,

mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho [...], podendo ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2012, p. 125), impossibilitando o trabalhador de utilizar da sua inteligência criativa, da sua autonomia para a realização das tarefas uma vez que deve cumprir as exigências das condições do trabalho.

Os fatores que compõem as condições de trabalho também são estudados pela ergonomia que examina a interação dos trabalhadores com a tecnologia, a organização e o ambiente de trabalho, com o objetivo de intervir de forma integrada na segurança, no conforto, no bem estar e na eficácia das atividades humanas, conforme disposto pela Associação Brasileira de Ergonomia (2014).

Para Lida (2005), a ergonomia propõe estudar a adaptação do trabalho ao homem, compreendendo o trabalho a partir de uma concepção ampla, que abrange tanto o trabalho executado com máquinas e equipamentos quanto tudo aquilo que envolve o indivíduo e uma atividade produtiva, considerando o ambiente físico e os aspectos organizacionais.

De acordo com a NR 17 - Norma Regulamentadora - instituída pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a ergonomia tem como objetivo estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, para a promoção do conforto, segurança e desempenho eficiente.

### 3.1.3 Relações de trabalho

Por último, como fator mais relevante para a psicodinâmica do trabalho, por ser a que mais influencia diretamente nas vivências de sofrimento e prazer para o trabalhador, uma vez que ela abarca os aspectos dos vínculos afetivos entre os trabalhadores no ambiente organizacional, tem-se as relações de trabalho que reafirma a identidade social do sujeito, pois ter um trabalho dá sentido a vida e o afasta do processo de exclusão social.

As relações de trabalho envolvem pessoas que possuem diferentes crenças, valores, princípios e, acima de tudo, diferenças em suas personalidades, e que buscam sua identidade social através do trabalho, para isso é importante o laço que se constrói com o outro, “é justamente na relação com o outro que nos reconhecemos em um processo de busca de semelhanças e de diferenças” (DEJOURS, 2011, p. 41).

A construção e a complementação da identidade e da constituição da vida psíquica do trabalhador dependerão das relações de trabalho. Por isso, o trabalho tanto pode ser gerador de sofrimento quanto ser constituinte de fonte de prazer, e a transformação do sofrimento em prazer dependerá das relações construídas no trabalho, isto é, a modificação de tais vivências

dependerá do outro sujeito, da importância que ele passa a ter na construção da identidade social, do olhar que o outro lançará nesse espaço e dos mecanismos de reconhecimento.

...o trabalho aparece definitivamente como um operador fundamental na própria construção do sujeito. O trabalho revela-se, com efeito, como um mediador privilegiado, senão único, entre inconsciente e campo social e entre ordem singular e ordem coletiva. [...] o trabalho não é apenas um teatro aberto ao investimento subjetivo, ele é também um espaço de construção do sentido e, portanto, de conquista da identidade, da continuidade e historicização do sujeito (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2012, p. 143).

Dejours (2015) compreende que os laços humanos que surgem nas relações de trabalho, tanto podem acontecer numa relação horizontal, ou seja, entre os pares, aqueles que compartilham das mesmas tarefas, quanto numa relação vertical, hierárquica, entre gestor e subordinado e que em sua maioria são impostas pela organização do trabalho. Este é o fator mais subjetivo, pois o sujeito é dono de uma história singular, complexa e que dá sentido ao trabalho. O equilíbrio no trabalho se faz necessário para, dessa maneira, o trabalhador desempenhar sua função no dia a dia.

Compreender, portanto, as relações de trabalho, entre os pares, a relação horizontal, e entre gestor e subordinado, a relação vertical, exige apreender o trabalho na sua complexidade, é proporcionar ao trabalhador uma reflexão e assim ser capaz de se proteger e de se emancipar<sup>3</sup>.

### 3.2 Categoria 2: Mobilização subjetiva

A mobilização subjetiva é entendida como um processo intersubjetivo, onde há um engajamento da subjetividade do trabalhador, a maneira como ele emprega sua subjetividade, seus desejos, como se inventa, se cria, como afirma sua identidade enquanto sujeito, utilizando dos recursos psicológicos que possui aliado à organização do trabalho. Portanto, de um lado temos o sujeito, subjetivo, e a organização do trabalho, objetiva e prática, e que diante desta relação demanda do sujeito um investimento do corpo, cognitivo e afetivo. É uma relação de contribuição e retribuição, segundo Mendes e Duarte (2013), onde o sujeito se doa para ser reconhecido.

Assim, a mobilização subjetiva, é a relação da contribuição, do sujeito, que se estabelece com a retribuição confirmada pela organização do trabalho, através da liberdade, da inteligência prática, autonomia aliado ao coletivo de trabalho, ao reconhecimento, o que permite a transformação do sofrimento, a partir de uma operação simbólica.

---

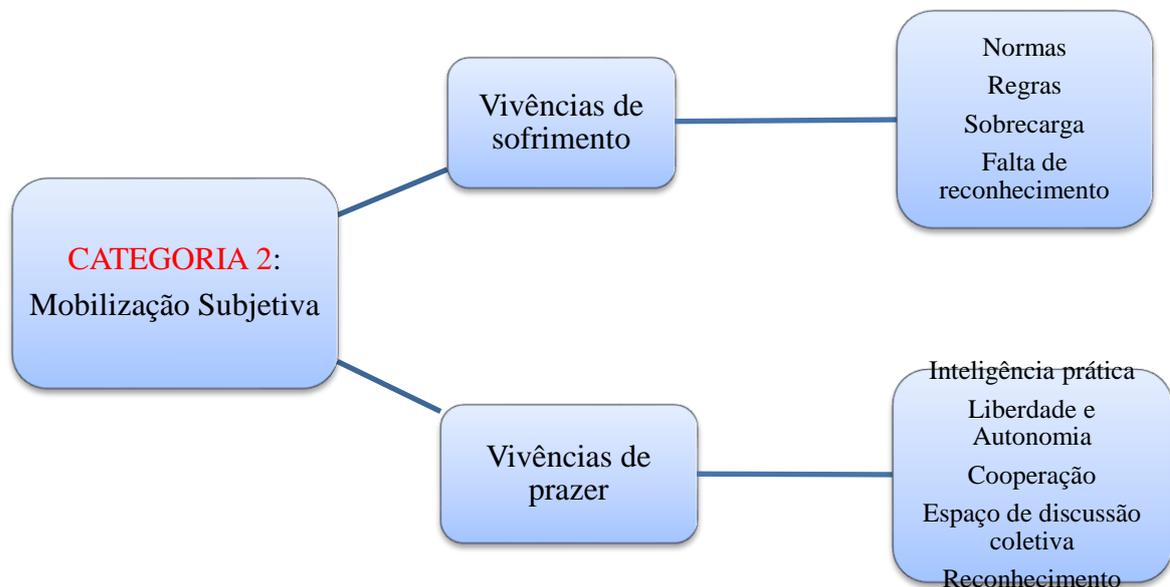
<sup>3</sup> “A emancipação visa a um deslocamento na ordem das relações entre dominação e servidão” (DEJOURS, 2011, p. 172).

A mobilização subjetiva permite a transformação do sofrimento a partir de uma operação simbólica: o resgate do sentido do trabalho. Este sentido depende da inter-relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo de trabalho (MENDES; MORRONE, 2002, p. 37).

Trabalhar, seja qual for a atividade, faz com que o sujeito seja capaz de pensar, interpretar, agir, ir em busca da sua identidade, não quer apenas realizar uma tarefa, ele “quer dar vida ao trabalho, deixar sua marca” (MENDES; DUARTE, p. 261, 2013). E assim, fazer uso da mobilização subjetiva para transformar sofrimento em prazer, empregando sua subjetividade aliada com a dinâmica do reconhecimento.

Portanto, a mobilização subjetiva é composta por elementos que interagem com o processo de relação entre prazer e sofrimento, que são fontes geradoras de possíveis estratégias defensivas do trabalhador para que ele consiga fazer com que o trabalho real possa ser realizado, mesmo estando presente dentro de um contexto prescrito do trabalho (SILVA, 2011).

“A mobilização subjetiva requerida no trabalho coloca em questão a estrutura da personalidade, a própria identidade e, mais além, tem uma ação transformadora sobre o sujeito” (DUTRA, 2008, p. 105).



Fonte: Desenvolvido pela autora

### 3.2.1 Vivências de Sofrimento

Segundo Moraes (2013), faz parte da condição humana o sofrimento, uma vez que o sujeito tem a consciência de sua finitude. No trabalho, não será diferente, ainda mais quando o trabalhador fica diante da lacuna existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, do medo, das incertezas, das cobranças, das condições precárias de trabalho e principalmente do laço frouxo das relações de trabalho.

As vivências de sofrimento ocorrem porque o trabalho que é prescrito, as determinações, as regras, as normas e os procedimentos da organização não correspondem à realidade das possibilidades do trabalhador, ou seja, instala-se um conflito entre o funcionamento psíquico e a organização do trabalho, prevalecendo as pressões fixas, rígidas, o medo, o sentimento de impotência em relação a liberdade, ao reconhecimento e ao coletivo de trabalho.

Quando se depara com o hiato entre o prescrito e o real, o sujeito experimenta a sensação de fracasso e vivencia o sofrimento do *não saber fazer*; inicialmente adota uma posição passiva, por vezes marcada pela raiva e pelo desânimo. A sensação de fracasso coloca em risco sua identidade, sua competência, seu *saber fazer* (DUTRA, p. 416, 2013).

Dejours (2012b), diz que o mundo real confronta o sujeito e por isso o leva ao fracasso provocando nele um sentimento de impotência, irritação, raiva, decepção e desamparo e que é sempre afetivamente que o real se manifesta para o trabalhador. É nessa relação de sofrimento no trabalho que o sujeito vivencia ao mesmo tempo a experiência do mundo e de si mesmo.

Desse modo, as vivências de sofrimento irão surgir quando não houver o equilíbrio, o encontro do desejo inconsciente do trabalhador com o real do trabalho, quando não existir a possibilidade do trabalhador de reencontrar-se enquanto sujeito diante das configurações do trabalho prescrito como, contrapondo as necessidades e desejos do trabalhador.

Dejours (2012) compara o sofrimento, em sua forma de se experimentar, com a angústia, o desejo, o amor. Diante da mesma realidade do trabalho prescrito, não são todos os trabalhadores que experimentarão as vivências de sofrimento, porque são sentidas conforme a história de cada um, sujeito singular que constitui sua identidade no trabalho.

Desta forma, o trabalho não é lugar só do sofrimento ou só do prazer, mas é proveniente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, ou seja, é produto desta dinâmica, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho (MENDES, 1995, p. 36).

As vivências de sofrimento são inevitáveis porque trabalhar é experienciar o real, é enfrentar o que não estava previsto, mais também é o ponto de partida para a busca da

proteção da subjetividade do sujeito. Pois o sofrimento pode atuar como mobilizador para mudanças, para ir em busca de soluções, transformar o sofrimento em prazer. “O conflito entre organização do trabalho e funcionamento psíquico pode ser reconhecido como fonte de sofrimento [...]. Mas o sofrimento suscita estratégias defensivas” (DEJOURS, 2012, p. 127).

### 3.2.2 Vivências de Prazer

No texto “O Mal-Estar na Civilização” (1930/1996), Freud descreve o prazer como uma experiência subjetiva numa relação desse sujeito com a cultura, com o social. Para a psicanálise, buscar o prazer e evitar o sofrimento faz parte da constituição subjetiva, da formação do eu e dos mecanismos de defesas.

O prazer insere-se no jogo entre desejo, renúncia e gratificação; não é um estado; é sempre inacabado, uma vez que a gratificação, ao ser alcançada, é substituída por outra, produzindo uma nova busca (MENDES; MULLER, 2013, p. 289).

Vivências de prazer é um conceito estudado por Dejours, em psicodinâmica do trabalho, onde o prazer é um princípio mobilizador da dinâmica que surge no contexto de trabalho, onde há a articulação da dimensão psíquica do sujeito e a dimensão coletiva do trabalhar, isto é, buscar o prazer e evitar o sofrimento no ambiente do trabalho, através do coletivo. E que irá surgir quando houver o encontro do sujeito com a realidade do trabalho, o real do trabalho, não de maneira passiva e alienada às imposições do trabalho prescrito e sim numa relação bem sucedida no equilíbrio das exigências intelectuais e motoras com o desejo inconsciente do sujeito, “é necessário que a tarefa tenha um sentido para o sujeito, com base na sua história de vida” (MENDES, 1995, p. 36).

Conforme Dutra (2008), o marco teórico que possibilitou a transformação da psicopatologia do trabalho em psicodinâmica do trabalho deveu-se ao embate, observado por Dejours, da subjetividade do trabalhador com as adversidades da organização do trabalho, fazendo com que os mesmos se mobilizassem para manter a saúde física, psíquica e social.

...não se trata mais de pesquisar, observar ou descrever as doenças mentais do trabalho, mas de considerar [...] a ‘normalidade’ (grifo do autor) como um enigma: como fazem estes trabalhadores para resistir às pressões psíquicas do trabalho e para conjurar a descompensação ou a loucura? (DEJOURS, 2012, p. 126).

Desta forma, o sofrimento passa a ser compreendido como um conflito vivido pelo trabalhador, no duelo subjetividade e real do trabalho, que poderá levar a uma descompensação mental, ou sofrimento patogênico, ou dar um novo significado ao sofrimento, ou seja transformar o sofrimento em prazer.

Dependendo dos processos psicodinâmicos desenvolvidos no trabalho, o sofrimento pode encaminhar-se para diferentes destinos: um dos destinos possíveis é a criação e a engenhosidade, situação em que o sofrimento se torna *criativo*, conduzindo à invenção de soluções para os impasses. [...] Por outra via, o sofrimento pode tornar-se patogênico, quando o sujeito não encontra possibilidade de negociação entre a organização de trabalho e seus conteúdos subjetivos (DUTRA, 2013, p. 415).

Assim, para o trabalhador vivenciar ou ressignificar o sofrimento em prazer, no trabalho, é necessário que seja proporcionado a ele condições para relaxar as tensões oriundas da organização, da lacuna existente entre trabalho prescrito e trabalho real. Por isso, o trabalho é tido como equilibrante na vida psíquica, conforme Dejours (2011) descreve, quando a relação do trabalhador com a organização é favorável, flexível e que há a valorização e o reconhecimento, conseqüentemente as aptidões psicomotoras e psicoafetivas entram em conformidade com as necessidades do trabalhador.

A vivência de prazer no trabalho será promovida por uma organização com uma postura flexível, que proporcione a criatividade, engenhosidade e a cooperação entre os trabalhadores aliada ao conteúdo da tarefa, a prescrição estabelecida, pois a mesma possibilita a descarga de energia psíquica.

Segundo Mendes (1995), é no processo de mobilização subjetiva que o trabalhador faz uso de sua personalidade e da sua inteligência para se valer da racionalidade subjetiva que é gerada na situação de trabalho e que se apoia no processo de contribuição-retribuição, ou seja, o trabalhador deseja algo em troca do seu esforço de trabalho. Assim, a organização do trabalho tem um compromisso resultante da negociação social simultânea entre os pares e os diferentes níveis hierárquicos.

Portanto, a dialética sofrimento-prazer no trabalho, através da mobilização subjetiva, fará com o sujeito lance mão dos mecanismos de defesa para proteção do eu e da transformação do sofrimento em prazer, ativando assim, o que a psicodinâmica do trabalho, define como estratégias defensivas individuais e coletivas, em busca do equilíbrio psíquico e da saúde mental.

### 3.3 Categoria 3: Estratégias de defesa individuais e coletivas

Moraes (2013, p. 153), define as estratégias defensivas “como recursos construídos pelos trabalhadores, de forma individual e coletiva, para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho; funcionam através da recusa da percepção daquilo que faz sofrer”.



Fonte: desenvolvido pela autora

Assim, diante do conflito, entre desejo e realidade no ambiente do trabalho, o trabalhador buscará maneiras de se proteger para diminuir as vivências do sofrimento, podendo ser individuais ou coletivas. É importante salientar que, assim como na psicanálise, as estratégias defensivas são inconscientes e que o foco da psicodinâmica do trabalho é compreender principalmente as estratégias coletivas, uma vez que no campo do trabalho, o coletivo se sobrepõe ao individual.

Segundo Laplanche e Pontalis (1998), Freud, ao longo de sua obra, descreve em vários textos a respeito dos mecanismos de defesa, os quais diante de um conflito e para proteção do ego, o sujeito inconscientemente lança mão de operações para que o psiquismo experimente o prazer e evite o desprazer, o sofrimento, mantendo, dessa forma, a integridade do ego diante do conflito entre o desejo e a realidade.

Ao transportar para a psicodinâmica do trabalho o fenômeno dos mecanismos de defesa na busca de compreender a dominância da normalidade em relação à doença mental no trabalho, uma vez que o trabalhador passa por constrangimentos e confronto entre seus desejos e as normas da organização do trabalho, mais uma vez Dejours se inspira nos escritos de Freud e faz da psicanálise seu arcabouço teórico.

... os homens não eram passivos ante os constrangimentos organizacionais, eram capazes de se proteger dos eventuais efeitos nocivos sobre sua saúde mental, bem como de conjurar a saída “natural” que representava o espectro da doença mental. Sofriam, certamente, mas sua liberdade podia ser exercida na construção de estratégias defensivas individuais (por exemplo, a repressão pulsional nas tarefas repetitivas sob o constrangimento do tempo) ou de estratégias defensivas coletivas (por exemplo, as defesas coletivas dos trabalhadores da construção civil). Essa clínica das estratégias defensivas era conduzida pela referência ao modelo psicanalítico do funcionamento psíquico, cuja economia havíamos inserido entre a organização do trabalho (como causa) e a doença mental (como efeito) (DEJOURS, 2011, p. 61).

As estratégias defensivas, portanto, são responsáveis por evitar o adoecimento, evitando aspectos dolorosos na convivência com a organização do trabalho da qual faz parte.

Diante do trabalho repetitivo sob o constrangimento do tempo, como em uma linha de montagem, os trabalhadores desenvolvem com frequência estratégias de defesa destinadas a lutar contra a angústia de se sentir transformado em um verdadeiro robô (DEJOURS, 2012, p. 61).

O estudo das estratégias defensivas possibilita compreender como o trabalhador mantém a normalidade sobre a doença mental no trabalho, ou seja, como ele o sofrimento em prazer, diante de tantas situações de trabalho, como a lacuna entre o trabalho prescrito e trabalho real, os constrangimentos, a negação do discurso dos trabalhadores, entre outros.

Como dito anteriormente, as estratégias de defesas podem ser individuais e coletivas, sendo a segunda, as que os trabalhadores mais utilizam, pois o coletivo de trabalho fortalece o trabalhador a manter o equilíbrio psíquico. Elas funcionam como um acordo entre as pessoas, entre aqueles que formam o coletivo de trabalho e que se empenham para mantê-la. E a negação do perigo é uma das principais finalidades.

A diferença fundamental entre uma estratégia de defesa individual e a estratégia de defesa coletiva, é que a primeira é um mecanismo que se encontra interiorizado no sujeito, enquanto que a segunda só existirá se houver um consenso, se houver um grupo, um coletivo unificado pelo acordo e regras construídos entre eles. “A estrutura de uma estratégia coletiva de defesa é complexa e exige, para sua coerência interna, a participação de todos” (DEJOURS, 2012b, p. 64).

Silva (2011) apresenta algumas estratégias de defesa individuais utilizadas pelo trabalhador diante da gestão que define a organização do trabalho, como o isolamento, que diante da exigência elevada das atividades cognitivas como atenção, concentração e detalhismo, há a tendência do trabalhador separar afetividade da atividade, favorecendo o surgimento do embotamento afetivo.

Já as estratégias de defesa coletivas, como Dejourns (2012b) as descrevem, são construídas no ambiente de trabalho e agrupam os esforços de todos para se protegerem dos efeitos deletérios e desestabilizadores da organização do trabalho, são acordos estabelecidos entre os membros do coletivo.

## 4 O SISTEMA ELÉTRICO

### 4.1 O sistema elétrico brasileiro

Em meados do século XIX, com a expansão das exportações, principalmente do café que era produzido inicialmente no Rio de Janeiro e depois em São Paulo, e que era a principal fonte de renda do Brasil, dá-se início à busca pela modernização do País, impulsionando o setor urbano da economia, o que levou a um crescimento das cidades, à expansão da indústria de construção civil e à oferta de infraestrutura urbana. Portanto, é nesse movimento, de desenvolvimento econômico, que se inserem as primeiras iniciativas de uso da energia elétrica no país, tendo como marco histórico, em 1879 no Rio de Janeiro, a inauguração da Estação da Corte da Estrada de Ferro D. Pedro II, atualmente conhecida como a Central do Brasil, que foi iluminada por seis lâmpadas (ALMEIDA, 2008), a partir de um dínamo<sup>4</sup>. Dois anos depois, 1881, foi instalada a primeira iluminação pública, na atual Praça da República e nesse mesmo ano para a inauguração da Exposição Industrial, foi utilizado energia elétrica para iluminar as dependências do edifício do Ministério da Viação.

No ano de 1883, em Campos no estado do Rio de Janeiro, começa a operar a primeira central geradora elétrica, com 52 kW de capacidade, uma unidade termoelétrica, movida a vapor gerado em caldeira a lenha, para alimentar 39 lâmpadas. Nesse mesmo ano, em Niterói, inaugura a primeira linha de bondes elétricos à bateria, sendo pioneiro nos transportes coletivos. E quatro anos depois, 1887, era inaugurada a primeira hidrelétrica brasileira, a Usina Hidrelétrica (UHE) Ribeirão do Inferno, com 12 kW de potência instalada e localizada no rio de mesmo nome, na cidade de Diamantina, no Estado de Minas Gerais (MEMÓRIA DA ELETRICIDADE, 2015). Nesse mesmo ano, em Porto Alegre, inicia um serviço permanente de fornecimento de energia a consumidores particulares, com energia proveniente de uma termoelétrica.

Entre os anos de 1890 e 1909, houve um crescimento elevado nos estabelecimentos industriais no Brasil que utilizavam o carvão como fonte de energia e que, posteriormente, passaram a utilizar a eletricidade de origem hidráulica que era mais econômica. Neste contexto ocorreu a instalação de várias pequenas usinas, principalmente termoelétricas, para atender à demanda da iluminação pública, da mineração, do beneficiamento de produtos agrícolas e do suprimento de indústrias têxteis. Percebemos, com essa breve

---

<sup>4</sup> Máquina que transforma a energia mecânica em elétrica.

contextualização histórica, que a energia surge e acompanha o desenvolvimento econômico de um determinado local.

Em 1891, com a publicação da segunda Constituição do Brasil, tanto a União, como os estados e os municípios passaram a ter autorização para explorar os serviços de energia a partir do curso das águas. Em virtude do Brasil não conseguir atender à demanda, as portas do país são abertas para a exploração de energia por empresas de outros países. “As concessões para a prestação dos serviços de energia elétrica surgiram como uma solução possível para o processo de expansão econômica e social do país” (ALMEIDA, 2008, p. 18). Assim, houve a instalação de pequenas usinas, principalmente as termoelétricas, para atender à demanda de iluminação pública, as indústrias têxteis e de transporte. Nascia, portanto, o embrião da regulamentação federal da indústria de energia elétrica.

Em 1934, com o decreto nº 23.979, de 8 de março, do Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM), dá-se início aos estudos das águas do Brasil com o propósito de fiscalizar e controlar os serviços de energia elétrica, sua aplicação ao desenvolvimento da riqueza nacional. Logo depois, por autoria do jurista Alfredo Valadão, pelo Decreto nº 24.643, de 10 de julho, a União passa a ser responsável pela autorização ou concessão do aproveitamento de energia hidráulica por intermédio do Serviço de Águas do Ministério da Agricultura (MEMÓRIA DA ELETRICIDADE, 2015).

Em 11 de junho de 1962 foi constituída as Centrais Elétricas Brasileiras S.A. (Eletrobrás), criada pela Lei nº 3.890-A, de 25 de abril de 1961, para planejar a expansão do setor, coordenar técnica, financeira e administrativamente o setor de energia elétrica brasileiro, incorporando as aplicações realizadas até então pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE), e que reuniu as subsidiárias – Companhia Hidro Elétrica do São Francisco (Chesf), Central Elétrica de Furnas, Companhia Hidrelétrica do Vale do Paraíba (Chevap) e Termoelétrica de Charqueadas S.A. (Termochar) – além de um conjunto de empresas associadas.

A Eletrobrás é uma empresa de economia mista e atua de forma integrada e atualmente controla 12 subsidiárias: Eletrobrás Chesf, Eletrobrás Furnas, Eletrobrás Eletrosul, Eletrobrás Eletronorte, Eletrobrás CGTEE<sup>5</sup>, Eletrobrás Eletronuclear, Eletrobrás Distribuição Acre, Eletrobrás Amazonas Energia, Eletrobrás Distribuição Roraima, Eletrobrás Distribuição Rondônia, Eletrobrás Distribuição Piauí e Eletrobrás Distribuição Alagoas.

---

<sup>5</sup> Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica

Em meados da década de 1990 dá-se início às mudanças e reformas no setor elétrico com o processo de privatização, que tinha como objetivo a reorganização das empresas através de cisões ou fusões e de transferir, aos novos proprietários, as funções e responsabilidades das empresas e as distribuidoras de energia elétrica são as primeiras a serem privatizadas, o que marca uma nova fase no setor.

A primeira empresa a ser privatizada foi a Espírito Santo Centrais Elétricas S.A. (Escelsa), fato que se deu no dia 12 de julho de 1995, a qual foi adquirida por um consórcio de empresas estrangeiras que comprou 77% do capital da empresa (MEMÓRIA DA ELETRICIDADE, 2015). A partir de então, o processo de privatização no Brasil, se intensificou, sendo que até 1999 haviam sido privatizadas 91 estatais federais e 33 estaduais.

A partir do processo de privatização, o setor elétrico passou por uma reestruturação organizacional e de segmentos, sendo atualmente dividido em geração, transmissão, distribuição e comercialização.

No segmento de geração, as empresas produzem energia elétrica, podendo fazer uso de fontes hidráulicas, térmica, nuclear e eólica. Em nosso Estado, Rondônia, temos a geração de energia oriunda tanto de hidrelétricas quanto de termoeletricas. Uma vez que a energia é produzida, ela é transportada através de cabos aéreos – as redes de transmissão –, passa por diversas subestações, que podem aumentar ou diminuir a voltagem da energia. Quando a eletricidade chega aos centros de consumo, a mesma é distribuída, primeiramente para transformadores, que reduz mais ainda a voltagem da energia que vai diretamente para as residências, comércios, empresas e indústrias. E assim, comercializada conforme consumo de cada segmento da sociedade. A Eletrobrás Distribuição Rondônia – Centrais Elétricas de Rondônia S.A – CERON é a responsável pela transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica.

Com essa nova reestruturação, foram criadas instituições para acompanhar o desenvolvimento do sistema (CCEE<sup>6</sup>, 2011), como:

- Conselho Nacional de Política Energética (CNPE), responsável pela homologação da política energética com as outras políticas públicas.
- Ministério de Minas e Energia (MME), responsável pela formulação e implementação de políticas para o setor de energia, conforme diretrizes do CNPE.

---

<sup>6</sup> Câmara de Comercialização de Energia Elétrica.

- Comitê de Monitoramento do Setor Elétrico (CMSE), que acompanha as condições de atendimento e recomendação de ações preventivas para garantir a segurança do suprimento.

- Empresa de Pesquisa Energética (EPE), que executa estudos para definição da Matriz Energética e planejamento da expansão do setor elétrico (geração e transmissão).

- Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), que regula e fiscaliza a produção, transmissão e comercialização de energia.

- Operador Nacional do Sistema (ONS), que coordena e controla a operação do Sistema Interligado (SIN) e administra a transmissão de energia.

- Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE), que administra contratos, liquidação de mercado de curto prazo e leilões de energia.

Informações disponíveis na Memória da Eletricidade (2015), a ANEEL foi instituída pela Lei nº 9.427, de 26 de dezembro de 1996. Em 27 de maio de 1998, foi criado pela Lei nº 9.648, o órgão Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), entidade de direito privado, sem fins lucrativos, tendo como membros associados os agentes de geração, transmissão e distribuição, além de consumidores livres e importadores e exportadores de energia elétrica e, como membro participante o Ministério de Minas e Energia (MME).

A ampliação da capacidade de geração e produção de energia elétrica está em foco, uma vez que o forte crescimento econômico geraria um racionamento. Assim diversas são as fontes de produção de energia, como as hidrelétricas, a eólica, a solar, a termoelétrica e a termonuclear, sendo formado por diversas empresas atuando em vários estados brasileiros.

De acordo com a Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL, 2014), a capacidade atual de geração de energia no Brasil é de 126.530.042 kW de potência instalada, com um total de 3.033 empreendimentos em operação, assim distribuídos: Central Geradora Hidrelétrica (CGH), 433; Central Geradora Eólica (EOL), 108; Pequena Central Hidrelétrica (PCH), 462; Central Geradora Solar Fotovoltaica (UFV), 51; Usina Hidrelétrica (UHE), 195; Usina Termoelétrica (UTE), 1.782 e Usina Termonuclear (UTN), 02. A previsão para os próximos anos é um aumento de 36.166.835 kW na capacidade de geração; tal crescimento ocorre devido a fatores como o crescimento populacional, que se concentra nas zonas urbanas, bem como, o aumento da economia e a modernização de instrumentos e equipamentos elétrico/eletrônico utilizados pela população.

Com a finalidade de descentralizar as atividades da ANEEL, é que nos estados foram criadas as Agências Reguladoras Estaduais. Nesse contexto surge a Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletronorte, criada em 20 de junho de 1973 com sede no Distrito

Federal e que gera e fornece energia elétrica aos Estados do Acre, Amapá, Amazonas, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins, bem como a outras regiões do País através do Sistema Interligado Nacional (SIN).

Dos 25.478.352 milhões de habitantes que vivem na Região Amazônica, segundo Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 15 milhões se beneficiam da energia elétrica gerada pela Eletrobrás Eletronorte em suas quatro hidrelétricas – Tucuruí (PA), a maior usina genuinamente brasileira e a quarta do mundo, Coaracy Nunes (AP), Samuel (RO) e Curuá-Una (PA) – e em parques termelétricos. A potência total instalada é de 9.294,33 megawatts e os sistemas de transmissão contam com mais de 9.888,02 quilômetros de linhas.

#### 4.2 O sistema elétrico em Rondônia

A primeira usina em operação no estado de Rondônia, a Usina de Luz da Ferrovia Madeira-Mamoré, foi uma termoelétrica localizada no município de Porto Velho, às margens do Rio Madeira. O nome está ligado ao fato de ter inicialmente atendido, entre 1908 e 1912, à Estrada de Ferro Madeira Mamoré, sendo que depois passou a atender à cidade de Porto Velho e ter sido desativada na década de 1940.

O sistema elétrico em Rondônia é originário do Serviço de Abastecimento de Água, Luz e Força do Território Federal de Rondônia (SAALFT), que era constituído sob a forma de sociedade anônima, criada pela Lei nº 5.523, de 04 de novembro de 1968 e nominada de Centrais Elétricas de Rondônia (CERON), sob o controle acionário do então Governo do Território Federal de Rondônia e instalada em 1º de dezembro de 1969 como empresa de economia mista que tinha como objetivo gerar, transmitir e distribuir energia elétrica atendendo apenas dois municípios do ex-território, a atual capital do estado, Porto Velho e a cidade de Guajará-Mirim, através da geração a base de óleo diesel, a termoelétrica, com potência de 2.893kW.

No ano de 1982, no rio Jamari, afluente do Rio Madeira, dá-se início à construção da primeira hidrelétrica, Usina de Samuel, no, já então, Estado de Rondônia. A energia elétrica consumida no Estado de Rondônia é gerada pela Usina de Samuel, com potência instalada de 216,0 MW e um parque Termoelétrico, sendo operado pela Eletrobrás/Eletronorte.

A Hidrelétrica de Samuel inicialmente supria as cidades de Guajará-Mirim, Ariquemes, Ji-Paraná, Pimenta Bueno, Vilhena, Abunã e a capital, Porto Velho. Atualmente,

90% dos 54 municípios do Estado são beneficiados com energia firme e segura<sup>7</sup> do sistema Eletronorte. No ano de 2002, a capital do Acre, Rio Branco, passou a ser abastecida também com a energia da Hidrelétrica de Samuel.

Em 2007, aconteceu o primeiro leilão do complexo do Rio Madeira, a Usina Hidrelétrica de Santo Antônio, promovido pela ANEEL, e em 2008 o leilão para a Usina de Jirau, que juntas gerarão mais de 6.000 megawatts de energia, suficiente para atender mais de 25 milhões de pessoas. A previsão da conclusão das obras e funcionamento de todas as turbinas é para 2015.

Portanto, atualmente temos no Estado de Rondônia três grandes usinas hidrelétricas e uma termoelétrica que atendem além de Rondônia, o estado do Acre e Araraquara no estado de São Paulo.

A energia que é gerada nos rios rondonienses produz uma tensão alternada, que se apresenta em ondas, com frequência fixa em baixa, média ou alta tensão. Uma vez a energia é produzida, a mesma é transmitida por linhas que interligam as fontes geradoras e rede de distribuição e a segurança para esse processo é fundamental, e é realizada pelos trabalhadores que operam os centros e salas de controle e operação do sistema elétrico.

#### 4.3 Centro de controle e operação

Os Centros de Controle e Operação são fundamentais para o desenvolvimento do sistema elétrico no Brasil, pois é através do comando ou da execução das ações dos operadores destes centros que são realizadas as manobras dos equipamentos de controle de tensão, como desligar ou interligar geradores, transformadores e linhas de transmissão (VITÓRIO, 2012).

Atualmente o sistema elétrico é quase totalmente interligado, ou seja, as empresas geradoras de energia se comunicam, fazem parte do Sistema Interligado Nacional (SIN). Conforme o ONS, as empresas que formam o SIN, estão localizadas na região Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Nordeste e parte da região Norte, a qual inclui o estado de Rondônia. Assim, eventos originados em uma região podem se espalhar por toda a rede e comprometer a segurança das demais regiões.

Os centros de controle das redes modernas têm a complexa tarefa de gerenciar redes grandes e geograficamente abrangentes, o que facilita o diagnóstico e a localização de condições de anormalidades no sistema. Existem diversos sistemas de software, nos centros

---

<sup>7</sup> Produção contínua de energia e sem interrupções, mesmo em período crítico.

de controle, que são responsáveis pelo acompanhamento da carga do sistema, pela análise de contingências, pela análise de curtos-circuitos, dentre outras funções. Entretanto, o conhecimento especialista de operadores humanos ainda é indispensável para supervisionar o sistema e tomar decisões, conforme os procedimentos principalmente em situações de emergência.

O Centro de Operação do Sistema Elétrico do Complexo das Usinas do Madeira – OEOR/RO não difere do descrito acima

### SALA DE OPERAÇÃO



#### 4.4 Operador de Sistema Elétrico

Segundo Vitório (2012), a atividade de um operador dos centros de operação e controle, exige uma intensa atividade cognitiva em um sistema complexo, especializado e perigoso, que tem como item básico a prevenção de incidentes que perturbem a operação do sistema elétrico. Caso isto não seja mais possível, é necessário fazer com que o processo

retorne ao normal, o que se chama de recuperação de sistema, sofrendo sanções pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL).

Desse modo, exige-se do operador que ele siga e execute o procedimento na sala de controle, as regras de manuseio, e ao mesmo tempo utilize os processos cognitivos, como pensamento, memória, atenção, inteligência e outros para poder solucionar os problemas rotineiros e inesperados. Ao tempo que, se, se apresentar confuso, pode resultar em uma interpretação errada e induzir a erros durante a tomada de decisões, o que poderá acarretar perdas econômicas significativas, danos físicos ou ameaças à vida humana.

A atividade de um operador de processo contínuo, segundo Abrahão (2000), consiste em obter, processar e armazenar informações oriundas de pontos diferentes, de natureza diversa e de conteúdos distintos. Controla o fluxo de eletricidade através das linhas de transmissão, opera transformadores de voltagem e circuitos, acompanha o mapa de transmissão da energia que mostra o estado dos circuitos de transmissão, lida com situações de emergência, como no caso de uma falha de transmissão entre outras atividades.

Raramente age sozinho, portanto o coletivo se apoia, de um lado, na competência dos operadores e de outro, tão importante quanto o primeiro, nos limites impostos pelas práticas de segurança.

O operador de sistema do Centro de Operação do Sistema Elétrico do Complexo das Usinas do Madeira - OEOR/RO, tem como atividades prescritas:

1 - Reunir, compilar e transmitir informação do sistema elétrico:

- a) fornecer informação sobre o sistema elétrico e seus componentes em tempo real sempre que solicitado;
- b) elaborar o relatório de desligamento e interrupção;
- c) elaborar o relatório diário de operação.

2 - Coordenar a execução das intervenções programadas, de urgência e de emergência:

- d) avaliar a situação operacional do equipamento;
- e) aprovar, liberar equipamentos e/ou linhas para intervenção (na sua área de competência);
- f) registrar a situação do equipamento sob intervenção.

3 - Supervisionar, comandar e controlar o sistema elétrico em regime normal e em contingência:

- g) operar o sistema elétrico em conformidade com as diretrizes definidas nos procedimentos de rede e demais instruções de operação e acordos operativos.

Tal descrição foi elaborada pelo modelo de gestão adotado e em conformidade com a Eletrobrás/Eletronorte.

Assim, a atividade do operador na sala de controle, consiste em manter os parâmetros de normalidade no fornecimento de energia, onde diante de várias informações é preciso manipulá-las para que não haja a descontinuidade do sistema elétrico, ou seja, é preciso processar informações e tomar decisões, uma vez que sua principal tarefa é de controle e diagnóstico, onde a falha pode ocasionar sérios riscos e prejuízos à população e à própria concessionária que fica sujeita a multas e penalidades por parte da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL).

Portanto, é diante desse cenário de duelo entre o trabalho prescrito e o trabalho real que buscamos compreender as vivências de prazer e sofrimento dos operadores do sistema elétrico e as maneiras, as estratégias, utilizadas para a manutenção da saúde mental, buscando compreender a relação que se constrói da subjetividade do operador e a organização do trabalho, num campo desconhecido das pesquisas realizadas pela psicodinâmica do trabalho, uma vez que as mesmas estão mais voltadas para o estudo dos aspectos cognitivos e ergonômicos, percepção da fadiga, fatores associados à capacidade para o trabalho (VITÓRIO, 2012; OLIVEIRA, 2008; MARTINEZ, 2006).

## 5 MÉTODO

Neste capítulo serão descritos os aspectos metodológicos utilizados para a realização desta pesquisa que possui como base um estudo de natureza qualitativa e os pressupostos teóricos e práticos da Psicodinâmica do Trabalho, baseando-se em autores que orientam esse percurso.

### 5.1 Tipo de pesquisa

Para a compreensão das vivências subjetivas do operador de sistema elétrico em relação ao seu trabalho, o método escolhido foi o da pesquisa qualitativa, por se alinhar com maior confiabilidade à teoria e aos objetivos apresentados anteriormente, e também por nos permitir maiores detalhes acerca de determinado fenômeno, contemplando a subjetividade, a descoberta e a valorização da visão do mundo dos sujeitos pesquisados (VERGARA, 2006).

A pesquisa qualitativa trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes que formam um conjunto de fenômenos humanos que faz parte da realidade social, assim como da realidade do trabalho e suas relações (MINAYO et al, 2011). Descreve a complexidade do comportamento humano, fornecendo análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes e tendências de comportamento (LAKATOS; MARCONI, 2004).

O método qualitativo não propõe explicar as ocorrências com as pessoas, sejam elas individuais ou coletivas, listando e mensurando comportamentos ou eventos da vida, mas pretende conhecer a fundo suas vivências, representações e experiências de vida, com um caráter interpretativo, estudando e analisando o mundo empírico em seu ambiente natural, valorizando o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada, para poder captar os significados dos comportamentos observados, resultando em uma descrição detalhada das situações, eventos, pessoas e comportamentos observados (GODOY, 1995; ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNAJDER, 2002).

Contudo, é importante salientar um desafio que é intrínseco a essa abordagem, pois os aspectos subjetivos do pesquisador são variáveis e poderão influenciar o próprio processo da pesquisa, uma vez que o pesquisador e participante são da mesma natureza.

Muitos pesquisadores professam um empirismo arraigado que os leva a considerar como ciência a própria descrição dos fatos fornecidos pelos atores sociais, tomando a versão das pessoas sobre os fatos como a própria verdade; alguns promovem um envolvimento prejudicial ao processo investigativo com os valores, emoções e visão de mundo na análise da realidade (MINAYO, 2010, p. 61).

Toda escolha do objeto de pesquisa faz parte de um envolvimento do pesquisador, porém é necessário manter uma distância segura em relação ao fenômeno estudado, portanto, é imprescindível a busca pela objetivação, que rejeita o discurso ingênuo ou malicioso da neutralidade, buscando reduzir a incursão excessiva dos juízos de valor na pesquisa (MINAYO, 2010). E por se tratar de uma pesquisa de caráter qualitativo não há preocupação com generalizações a populações e universos.

O conhecimento, portanto, é uma produção que não possui um produto final, definitivo e imutável. Ele sempre está se renovando com novas interpretações e apreensões da realidade de um determinado contexto. Até mesmo as práticas e os procedimentos empregados em pesquisas devem ser flexíveis, acompanhando, dessa forma, a dinâmica das novas construções teórico-metodológicas.

Além de possuir como método a pesquisa qualitativa, de caráter descritivo-exploratório, uma vez que este apresenta uma técnica apropriada para a compreensão das vivências de prazer e sofrimento do trabalho de operador de sistema elétrico, podendo haver uma ligação íntima dessas vivências com o contexto específico da organização onde atuam. É também um estudo de caso, pois tanto o local quanto os participantes possuem particularidades específicas, como o fato de ser a única organização, no Estado de Rondônia, do sistema elétrico que administra todas as outras empresas, da produção até a distribuição. Constitui-se, ainda, como estudo de caso por ser uma pesquisa empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em seu contexto da vida real (YIN, 2005) e circunscreve-se a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou, mesmo, um país (VERGARA, 2006).

O estudo exploratório propicia o aumento do conhecimento em relação a um determinado problema, permitindo, ainda, aprofundar seu estudo em uma realidade específica, descrevendo de forma minuciosa fatos e fenômenos observados em determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987).

## 5.2 Local e participantes

A pesquisa foi realizada nas Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletronorte, sociedade anônima de economia mista e subsidiária da Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobrás, a qual se constitui como uma concessionária de serviço público de energia elétrica. A Eletrobrás/Eletronorte está localizada no município de Porto Velho, no estado de Rondônia.

Por ser uma pesquisa de cunho qualitativo, trabalhamos com 4 (quatro) operadores do centro de operação, tendo como critério de inclusão possuir mais de 5 (cinco) anos na execução da atividade, pois entendemos que o conhecimento dos procedimentos para exercer a função é de extrema importância, estar no exercício de sua atividade e o aceite por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice A).

Com o questionário sócio-demográfico, conseguimos um perfil dos participantes da pesquisa, como dito anteriormente, foram quatro participantes todos do sexo masculino, com faixa etária entre 48 a 53 anos, com tempo de serviço entre 10 e 28 anos, todos trabalhando em escala de turno de seis horas, com nível de escolaridade variando do ensino médio a pós-graduação. É importante salientar que para garantir o sigilo ético da identidade, os nomes dos participantes são fictícios.

### 5.3 Instrumentos

Os instrumentos utilizados foram o questionário sócio-demográfico (Apêndice B) com o intuito de conhecer aspectos como, escolaridade, idade, tempo de serviço, entre outros e a entrevista semiestruturada (Apêndice C), que é uma das técnicas mais usadas no processo de trabalho de campo, uma vez que permite a coleta de dados objetivos e subjetivos, para a compreensão das vivências dos operadores em relação ao trabalho.

Para Triviños (1987), a definição de entrevista semiestruturada diz respeito a questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa. Os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos trabalhadores. Desta forma, o foco principal é direcionado pelo pesquisador. Ainda de acordo com o autor, a entrevista semiestruturada “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]” além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações (TRIVIÑOS, 1987, p. 152).

Também foi utilizada a análise documental, como uma técnica que possibilita a coleta de informações acerca da organização do trabalho, podendo inclusive reconstituir uma situação passada (TRIVIÑOS, 1987).

O estudo documental, a partir da análise de documentos disponibilizados pela gestão, visou uma maior compreensão da organização, principalmente no tocante às políticas de gestão, visão, missão e valores organizacionais. Dejours (2011) afirma que o objetivo do estudo da documentação sobre o processo de trabalho e as visitas na empresa é adquirir a base sólida necessária para compreender do que falaram trabalhadores participantes da pesquisa.

#### 5.4 Procedimentos para a coleta dos dados

Inicialmente foi feito contato com o gerente de operação da empresa Eletrobrás/Eletronorte, que foi o elo com a sede em Brasília, para apresentação do projeto. Após o consentimento da mesma, foi apresentado e assinado a Carta de Concordância (Apêndice D), documento este que autoriza o pesquisador adentrar o campo pesquisado.

Seguindo os trâmites posteriores ao consentimento da empresa, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Rondônia (CEP/UNIR), sendo aprovado conforme Parecer Consubstanciado com número CAAE: 32093414.9.0000.5300, em 09 de outubro de 2014.

Para iniciarmos o trabalho de pesquisa, foi realizada uma reunião com os operadores do sistema elétrico, onde foi apresentado o projeto de pesquisa, esclarecendo as dúvidas que surgiram. Após essa apresentação foi marcada a entrevista com aqueles que manifestaram desejo de participar e que atendiam aos critérios de inclusão, ocasião na qual foi lido e entregue uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, conforme prevê a Resolução 466 do Conselho Nacional de Saúde (2012). As entrevistas foram realizadas no próprio Centro de Controle e Operação durante o turno de trabalho, as quais foram gravadas e posteriormente transcritas. É importante salientar que há sempre o cuidado em preservar o sigilo da identidade dos participantes, portanto os nomes utilizados são fictícios.

#### 5.5 Procedimentos para a análise dos dados

Os procedimentos de análise são baseados na técnica de análise de conteúdo, que segundo Bardin (2011) fundamenta-se nos elementos constitutivos do mecanismo clássico da comunicação. A autora define a análise de conteúdo como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2011, p. 42).

A análise de conteúdo busca compreender as características de quem fala ou escreve, verificando sua personalidade, características individuais e psicológicas, comportamento verbal e valores, tudo aquilo que representa o sujeito. Sendo assim, é importante investigar tais características, que são apresentadas pelas mensagens transmitidas, pois a mesma é fonte de informação através das palavras, gestos e argumentos e a partir disso o pesquisador terá condições para realizar sua análise e inferências, a partir daquilo que ouve e lê.

Portanto, a análise tem como ponto de partida o conteúdo das mensagens, possui uma identificação própria, com várias formas diferentes de caminhar e seu principal objetivo é a descoberta do sentido da comunicação a partir do emprego da inferência do discurso, onde se buscam as condições de produção e as estruturas psicológicas e sociológicas do emissor aplicada nos discursos mais variados.

A forma de análise de conteúdo que está sendo utilizada é a Análise Categórica Temática, através da qual se desmembra o texto em unidades (categorias), cada qual reunindo um grupo de elementos com características em comum. Para a definição das categorias temáticas (critério semântico), Bardin (2011) propõe que sejam realizadas algumas fases que se dividem em: 1) a pré-análise, que consiste em um momento de intuições, objetivando operacionalizar e sistematizar as ideias iniciais; 2) a exploração do material que consiste em classificar categorias para atingir os núcleos de compreensão do texto, estabelecendo temáticas que são expressões ou palavras expressivas em torno das quais se organiza o conteúdo de uma fala; 3) o tratamento dos resultados, inferência e a interpretação, tendo esta fase o objetivo de tornar significativos os resultados brutos, por meio das inferências e interpretações, representando a sistematização final dos dados.

Portanto, tendo como referência as fases de análise descritas acima, realizamos em um primeiro momento a pré-análise, ou seja, a partir do contato e autorização para iniciarmos a investigação, passamos a observar e identificar hipóteses que poderiam ser pesquisada conforme os objetivos propostos. Uma vez que as ideias iniciais foram estruturadas, passamos a levantar os dados e posterior tratamento, através de leituras e releituras das entrevistas para serem feitas as inferências e interpretações a cerca dos objetivos propostos.

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo apresentamos os resultados da pesquisa realizada com os operadores do sistema elétrico, seguidos de sua análise e discussão com base na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho por meio da técnica de análise de conteúdo baseada em Bardin (2011).

A partir da fala dos participantes e dos objetivos, geral e específicos, que consistem em: Analisar as vivências de prazer e sofrimento relacionado ao trabalho dos operadores de energia à luz da psicodinâmica do trabalho e que se desdobra em: Descrever e analisar a organização do trabalho, as condições e as relações de trabalho; analisar as vivências de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalho e analisar as estratégias defensivas utilizadas pelos operadores para lidar com o sofrimento no trabalho.

Em busca de responder os objetivos propostos pela pesquisa, definimos três categorias a serem analisadas, como: 1) a organização do trabalho, onde são abordadas questões referentes à organização, as condições e as relações de trabalho, e que se desdobra em analisar as políticas, normas, missão, visão e valores da empresa, assim como a jornada de trabalho, condições físicas e ergonômicas e por fim os laços construídos nas relações do trabalho, fatores esses que influenciam diretamente nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho; 2) a mobilização subjetiva, com foco nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho e as 3) estratégias defensivas desenvolvidas pelos operadores do sistema elétrico para a manutenção da saúde mental no ambiente de trabalho.

### 6.1 Eixo 1 – Organização do trabalho e suas categorias: organização, condições e as relações de trabalho.

Organização do trabalho é a gestão definida para orientar as formas de trabalho, é a estruturação do processo de produção, de segurança, de condições para a execução da tarefa. E é nela que se instalam as relações, as condições e a divisão de tarefas e que juntas irão influenciar na saúde mental do trabalhador.

#### 6.1.1 Organização do trabalho

A organização do trabalho é a maneira como as tarefas são divididas, como devem ser realizadas e a responsabilização delas para os trabalhadores, ou seja, ela institui a divisão das tarefas e dos homens no mundo do trabalho. “A organização do trabalho recorta assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho” (DEJOURS, 1992, p.

27). Além do que a mesma “não é singular, ela engaja todos os atores da empresa” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2012, p. 86), ou seja, não existe organização sem trabalhador, assim como o sujeito só é reconhecido como trabalhador quando faz parte de uma organização, seja pública, privada, associação ou cooperativa.

Portanto, conhecer o discurso organizacional é poder conhecer mais sobre a empresa a qual estamos pesquisando ao mesmo tempo em que conhecemos os atores que nela estão envolvidos, os operadores do sistema elétrico, e o quanto afeta a vida desses trabalhadores, uma vez que tanto na empresa quanto no trabalho são projetados sonhos, angústias, desejos e alegrias.

“A organização do trabalho afeta a vida dos trabalhadores, influenciando – quando não determinando – o horário de acordar, de sair, a forma de se vestir, de falar, de se comportar, de pensar e de sentir. Ela se apropria não apenas do tempo e dos movimentos dos trabalhadores, mas também de sua subjetividade” (ANJOS, 2013, p. 270).

Em relação às políticas e normas da organização, a Eletrobrás/Eletronorte tem definido e disseminado aos atores que compõem a organização sua missão, visão e valores, uma vez que depende deles para alcançar seu objetivo, que é atuar de forma integrada, rentável e sustentável dentro do mercado de energia elétrica. Portanto, mesmo sendo as políticas e as normas definidas por um grupo de gestores que representam a empresa, será o corpo todo dela que colocará em prática.

A Eletrobrás/Eletronorte deseja, em 2020, ser o maior sistema empresarial global de energia limpa, com rentabilidade comparável às das melhores empresas do setor elétrico, e como valores manter o foco em resultados, empreendedorismo e inovação, valorização e comprometimento das pessoas, ética e transparência. (ELETROBRAS/ELETRONORTE, 2015)

Anjos (2013) faz uma crítica, em relação às políticas de gestão, pois entende que é uma padronização do trabalho, com regras rígidas e que impõe aos trabalhadores uma forma padronizada de se viver. Para que a organização consiga praticar as políticas de gestão, os trabalhadores são todos atores principais nessa cena, pois são eles os que colocam em prática o que foi definido como modelo.

Durante a entrevista observamos o quanto as políticas e normas estabelecidas pela organização, principalmente os valores, foram absorvidas e colocadas em prática pelos operadores, tomando para si a responsabilidade e o compromisso pela prestação do serviço para a sociedade.

*Controlamos pra que chegue ao consumidor da melhor maneira possível, menos interrupção possível e manter o consumidor alegre (risos). Sem falta de energia, e quando falta lá às vezes a culpa não é nossa (Antônio).*

*[...]a responsabilidade com a qualidade do produto que nós fornecemos que é a energia. (Joaquim)*

*Eu acho que a responsabilidade que você tem, é muito grande, [...], a abrangência do que você vai fazer se torna mais importante. (Moisés)*

*Eu tenho que fazer aquilo que a população tem que ficar satisfeita, eu acho que a função da Eletronorte é fazer isso, é manter a qualidade do serviço, então eu me sinto um dos responsáveis para manter essa qualidade (Paulo).*

Observa-se, portanto, o quanto os operadores entrevistados preocupam-se com a qualidade da prestação de seu serviço, seguindo os preceitos definidos pelos valores organizacionais, tendo compromisso na prestação dos serviços para a sociedade a qual depende do mesmo para seu desenvolvimento econômico. Constata-se, desse modo, a internalização da organização do trabalho e do modelo de gestão definido por ela por parte dos operadores do sistema elétrico, com eles tomando para si os desígnios da empresa, confundindo-os com os seus no âmbito de seus sentimentos, valores e desejos.

Silva (2011) afirma que a organização do trabalho e seu modelo de gestão estão entrelaçados, o que favorece o controle do trabalhador, sendo justificado, inclusive, pelo processo tecnológico e pelo reconhecimento da importância de sua atividade.

Além disso, áreas como a saúde, a educação e a segurança pública são atingidas diretamente caso haja falta de energia elétrica, podendo ocasionar sequelas irreparáveis, como a perda de um paciente em estado grave, como é frisado na fala de Paulo.

*Eu acho que estou fazendo um serviço muito grande pra comunidade, por exemplo, me esforço ao máximo para que não falte luz, por exemplo, tudo que eu penso assim, quando falta luz, tem alguém sendo operado (pausa), aí eu, dou muito valor à vida, muito valor a uma pessoa, que de repente perde a vida porque houve uma falha no sistema elétrico [...] como nunca houve comigo, então isso me engrandece (Paulo).*

Nesta fala, observamos o sentimento de engrandecimento por nunca ter causado uma falha no sistema elétrico. No entanto, uma preocupação excessiva com a responsabilidade de manter o serviço com qualidade e sem a falta de energia elétrica e de auto responsabilização pela vida do outro pode ser uma fonte geradora de sofrimento, podendo se sentir pressionado pelos possíveis danos que a falta de energia poderia provocar.

O sofrimento é algo bem destacado na teoria dejouriana como uma condição existencial da qual nenhum ser humano pode escapar. Assim, o trabalho adquire um papel relevante em relação ao destino que esse sofrimento pode tomar. Em outras palavras, o

trabalho poderá agravar o sofrimento ou dar-lhe um significado novo, mais positivo, transformando-o em prazer. Decorre daí que, diante da pressão a qual o trabalhador está submetido, como se poder inferir de seu discurso, ele opta pelo caminho da transformação do sofrimento e experimenta a sensação única de engrandecimento, isto é, de prazer.

Portanto, o sofrimento, nesse caso, foi reelaborado e, de modo sublimado, foi transformado numa atividade altamente valorizada socialmente que é o fato do operador agir pensando no bem do outro.

Em uma das pesquisas realizada por Dejourns em um Centro de Produção Nuclear, na década de 1980, o autor conclui que “a consciência profissional é muito forte e a maioria das pessoas se sentem muito envolvidas com o bom funcionamento das centrais” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2012, pag. 80). É a mesma percepção que temos nas entrevistas que foram realizadas.

*Nós que comandamos todo o sistema elétrico de Rondônia, e, o Acre nós não comandamos, mas nós enviamos energia pra lá, então nós temos dois circuitos, quer dizer, que se esses dois circuitos sair, o Acre fica blecaute total [...], nós temos toda responsabilidade sobre o Acre, sai toda energia daqui (Paulo).*

*A gente supervisiona todo sistema elétrico Acre e Rondônia e o sistema de corrente continua entre Porto Velho e Araraquara. Além de ter atuações quando necessárias dentro desse sistema para recompor uma subestação ou quando sai o sistema completo nós temos que recompor totalmente (Joaquim).*

*Nossa parte no Centro é supervisão, de todo o sistema, tanto o nosso aqui e parte do Acre também, que a gente manda energia pro Acre, por aqui e também supervisionar e manobrar qualquer coisa no sistema (Moisés).*

Percebemos, com as falas dos participantes, o quanto se sentem envolvidos na execução de suas atividades. O sentimento de comandar e supervisionar todo o sistema elétrico de Rondônia e enviar energia para o Acre os faz sentirem-se muito importantes. Parece haver uma mescla de sentimentos positivos e negativos, como a sensação de estarem supervisionando e executando uma atividade extremamente importante para o desenvolvimento econômico e social. No entanto, ao mesmo tempo, esta atividade fundamental o responsabiliza pelas consequências desta atividade, demonstrando assim o sentido que a tarefa de operador tem para estes trabalhadores.

Nesse entrelaçamento de sentimentos ambíguos, em relação ao trabalho, a identidade do trabalhador vai se constituindo, pois é um processo que se desenvolve ao longo de toda a vida do sujeito e que está relacionado à noção de alteridade.

Apresentamos inicialmente um alinhamento da teoria, no que tange às políticas de gestão da empresa, e as falas dos participantes em relação a tais políticas e seus sentimentos de satisfação em relação ao que fazem.

Ainda nesta categoria analisamos o (des)encontro do trabalho prescrito pela organização, através das atividades a serem executadas pelo operador, e o trabalho real executado pelo mesmo.

Assim, como prescrição para desempenhar a atividade de operador de sistemas da Eletrobrás/Eletronorte foram instituídas tarefas, como: 1 - reunir, compilar e transmitir informação do sistema elétrico, fornecendo informação sobre o sistema elétrico e seus componentes em tempo real sempre que solicitado; elaborando o relatório de desligamento e interrupção e o relatório diário de operação. 2 - coordenar a execução das intervenções programadas, de urgência e de emergência e seus desdobramentos, avaliando a situação operacional do equipamento; aprovando, liberando equipamentos e/ou linhas para intervenção e registrando a situação do equipamento sob intervenção. E por fim, 3 – supervisionar, comandar e controlar o sistema elétrico em regime normal e em contingência, operar o sistema elétrico em conformidade com as diretrizes definidas nos procedimentos de rede e demais instruções de operação e acordos operativos.

*Como a gente está no Centro, e aqui, chama de tempo real, você tem que saber daquela hora aquilo lá, a pessoa ligou, você.., não é isso assim, assim, assim.., e como a gente é avaliado muito por isso, tanto pela ONS quanto pela CERON, o ideal é você ter essa informação ali, pronta, ou se for o caso, não demorar muito tempo pra responder. Mas o ideal é ter aquela informação já de imediato, como tu está ali, tu está vendo, tu está supervisionando um sistema em tempo real (Moisés).*

*No nosso caso, dos operadores de sistemas, nós somos chamados em tempo real, então as decisões, as coisas que ocorrem no momento, nós tomamos a decisão do procedimento (Joaquim).*

A descrição do item 1 é observada nas falas dos participantes acima. Compreende-se por tempo real, as informações que são coletadas e transmitidas pelos operadores do sistema elétrico, ou seja, toda informação analisada por eles está acontecendo em tempo real, se acontecer qualquer intercorrência no sistema, eles, no mesmo momento, recebem a informação para então agir imediatamente conforme o procedimento prescrito pela organização.

*Nós temos relatórios, não seria relatório, seriam anotações diárias, lançamentos de tensões, carregamentos, correntes, que é pra passar isso pra CERON e nós temos um controle, que é feito de hora em hora, são várias anotações de tensões, de corrente, de potência e ao mesmo tempo nós temos um do sistema HVDC, que é o corrente contínua, e esse temos que enviar para Brasília toda madrugada (Moisés).*

*[...] você tem que fazer um relatório, além de recompor, você tem que recompor o sistema, e depois de recompor, é que eu acho a pior parte, é o relatório, você tem que (pausa). Você imagina você tem que colocar todos os equipamentos que você energizou, que eu acho um erro isso, não vejo a necessidade de eu colocar: energizei a barra 1, energizei a barra 2, energizei a barra 3, porque ela é feita automaticamente, quando você energiza a barra, ela energiza as três, penso assim, que deveria ter um campo, no relatório que dizia assim, não energizou tráfego tal, tá sujeito, tá sob inspeção da manutenção (Paulo).*

Percebemos que algumas atividades prescritas, como a elaboração do relatório de desligamento e interrupção e o relatório diário de operação, por ser uma tarefa, na percepção deles, desnecessária, da maneira como é exigida, causam desconforto nos operadores, porque influencia diretamente no horário de trabalho, pois em algumas situações acabam estendendo sua saída, como nos relatam o participante Joaquim,

*Se ocorrer de uma subestação de sair todos os equipamentos a gente tem que terminar de fazer esse relatório, mas nem sempre dá para terminar no mesmo dia, mas o ideal é que termine no mesmo dia, às vezes a gente tem que ultrapassar o horário de turno, 2, 3 horas, às vezes até 4 horas.*

Além do mais, o desconforto está presente na falta de uma dinâmica de reconhecimento do trabalho, em função da falta de liberdade do colaborador para atuar frente aos protocolos exigidos e até mesmo para sugerir mudanças no relatório que o pudesse torná-lo mais simples. Não há espaço para o trabalho real, o trabalhador apenas deve se limitar ao cumprimento do trabalho prescrito, sem margem para a criatividade, representando, portanto, uma fonte de sofrimento.

*[...] devia simplificar, na realidade a gente está fazendo relatório de ocorrência, de ocorrência de perturbação, a gente escreve muita coisa que ninguém lê, que o cara só vai em cima do defeito. [...]eu acho que isso se torna muito cansativo pra gente então penso assim, a empresa devia se preocupar com esse relatório, só onde foi o problema, tem que se preocupar com aquilo que não funcionou (Paulo).*

Neste caso, uma rigidez na organização do trabalho, como descrita pelo colaborador, não permite uma ação criativa que evite a repetição desnecessária e que inviabiliza um bom reconhecimento da ação executada, implicando, portanto, num sofrimento psíquico ou mesmo somático pelo esforço repetitivo considerado desnecessário.

Ainda há que se considerar o fato de que sendo um trabalho que se repete a cada hora, o colaborador acaba sendo submetido a uma carga excessiva de trabalho, o que se torna um agravante, uma fonte a mais de desprazer.

Observamos, pelos relatos, que o preenchimento do relatório é desgastante para os operadores, provavelmente pelo fato de ter que ser executado assim que finalizada a execução da intercorrência, onde os mesmos ainda se encontram com os aspectos psíquicos e cognitivos afetados pela pressão do tempo em solucionar o problema.

Ferreira e Assmar (2008) afirmam que a sobrecarga de trabalho está relacionada à frequência e à intensidade das exigências feitas ao trabalhador, a qual poderá leva-lo a conviver com demandas que o faça utilizar toda sua capacidade de trabalho, podendo, conseqüentemente, causar exaustão e queda de desempenho.

Conforme Vitório (2012), o aumento da carga mental de trabalho é consequência da exigência de detecção, interpretação e tratamento de um grande volume de informações que são disponibilizadas aos trabalhadores de maneira codificada e confusa, o que poderá gerar desconforto ao trabalhador, o que parece ser o caso dos operadores de energia.

Portanto, podemos inferir que a lacuna existente entre o trabalho prescrito, como, ter que preencher os relatórios, e o trabalho real, a maneira como é feita pelos operadores, podem leva-los a vivências de sofrimento no trabalho, uma vez que não há possibilidade dos operadores fazerem uso da inteligência criativa para transformar o trabalho prescrito em algo menos penoso. Diante de tal fato, o trabalhador poderá mobilizar-se subjetivamente para transformar a vivência de sofrimento em prazer, através das estratégias defensivas.

Dejours (2011), após análise de várias pesquisas concluiu que, além da contradição entre o trabalho prescrito e o trabalho real, existem ainda as contradições que compõem a organização e que a partir delas novas normas são regulamentadas, ou seja, “cada incidente ou acidente leva à elaboração de uma nova prescrição ou de uma nova regulamentação. E esta última soma-se ao grande número de regras anteriores” (DEJOURS, 2011, p. 21).

Podemos encontrar nos relatos abaixo o que Dejours(2011) nos aponta no parágrafo anterior, isto é, o fato de que a partir do não cumprimento, ou acontecimento inesperado, novas regras e prescrições são criadas.

*[...]há um índice pra medir isso aí, falha de envio de relatório. Vai mandar um..., uma..., reclamação, que chama de não atendimento ao cliente, vai gerar o índice também lá de não cumprimento, e., nós vamos ser chamados depois. [...] porque vocês não estão mandando o cliente está reclamando aqui que não está recebendo relatório, nesses dias, às vezes passa uma semana que ninguém envia e aí o pessoal liga e., oh! vocês não mandaram dia tal, tal, tal., agora quero que vocês mandem tudinho. Por que vocês não estão cumprindo?..., põe uma determinação, todo dia mandar por e-mail, cópia para a gerência (Antônio).*

*[...] uma vez nós tivemos uma ocorrência. Quando desliga um circuito para o trabalho de linha viva (maneira de chamar quando há um trabalho em campo, nas linhas de transmissão de energia), você não pode religar enquanto não avisar aquele pessoal que está lá para se retirar, sair, afastar, descer para você religar. Nesse dia, esse circuito desligou, foi religado o circuito, sem fazer esse procedimento, ninguém avisou, e um fato grave aconteceu. Também na época não estava ainda bem especificado como devia fazer, depois dessa causa foi que., foram fazendo os procedimentos (Antônio).*

*[...] com problemas do passado que foram acontecendo, o pessoal foi evoluindo nessa parte, oh! Tem que fazer isso aqui se acontecer isso (Moisés).*

Nas falas de Antônio, temos o relato da criação de novos procedimentos, novas regras para o trabalho, a partir de duas situações: a primeira pelo não cumprimento do relatório diário de operação, o que levou os gestores da organização a definir um novo procedimento, a de encaminhar para a gerência diariamente, via e-mail, tal relatório, ou seja, mais uma maneira de padronização do trabalho e, conseqüentemente, a vigilância pelo cumprimento da norma. A segunda, pelo acidente de trabalho e a morte, nos faz perceber que foi muito difícil a situação que vivenciou e que mesmo depois de seis anos, aproximadamente, do fato ocorrido, ainda há uma dificuldade emocional para falar sobre o assunto, pois reviver uma situação indesejada nos causa angústia. Esse surgimento de novas regras a partir da necessidade de fazer frente aos problemas inesperados é corroborado pela falta de Moisés.

#### 6.1.2 – Condições de Trabalho

Por condições de trabalho, compreendemos os aspectos objetivos e práticos para o desempenho das tarefas do trabalhador inerentes ao ambiente de trabalho, ou seja, é o conjunto de fatores que envolvem os aspectos do ambiente físico (temperatura, ruído e outros), do ambiente biológico (vírus, bactérias e outros agentes), bem como higiene e segurança, e que podem ser temido pelos trabalhadores de organizações rígidas e inflexíveis. As condições de trabalho são características bem definidas que irão proporcionar ao trabalhador condições para a realização de suas atividades.

Neste contexto, o trabalho não deve ser reduzido apenas a aspectos de pressões física, química, biológica, ambiental e cognitiva, mas também deve-se considerar a dimensão organizacional na qual o trabalhador está inserido.

Mendes (2010) descreve situações que determinam as vivências de sofrimento no trabalho oriundos das condições do trabalho, como por exemplo, longa jornada de trabalho, instalações físicas, exposição a riscos químicos, biológicos, físicos e psíquicos, ventilação, ruídos entre outros são fatores que estão relacionados às condições de trabalho.

A partir da definição e da relação estreita das condições de trabalho em relação aos operadores, o quanto que elas influenciam na saúde e nas vivências de prazer e sofrimento, fizemos alguns questionamentos para avaliar o quanto estão influenciando ou não em tais vivências.

Os entrevistados foram questionados a respeito de como eles avaliam o local de trabalho, as condições físicas e a existência de riscos de acidentes. De modo geral, eles avaliaram positivamente o local de trabalho,

*Não tá cem por cento, não. Mas também não vou dizer que tá setenta por cento não, mas tá noventa, oitenta por cento. (Paulo).*

*Estão adequadas no momento para o tipo de atividade (Joaquim).*

*Eu acho regular, eu acho que o nosso ambiente de trabalho não é aquele ambiente assim.., é.., de conforto, conforto.., conforto que eu falo é assim.., não só conforto de.., de risco, mais é.., visual, né? A gente entra lá e tá cheio de.., de.., cadeira pra li.., ergonomicamente falando (risos), eu já reclamei bastante lá, essa parte eu acho que tá.., abaixo de regular, tá bem ruim mesmo (Antônio).*

*O local é.., tem espaço pra duas pessoa, as vezes ficam até três, tem espaço suficiente, equipamento pra você trabalhar, o que está mais problemático é a ergonomia, cadeira (Moisés).*

Apesar de a organização oferecer um local de trabalho adequado, conforme observado nos relatos, alguns contratemplos e desconfortos foram verbalizados, o que nos permite portanto, perceber que alguns aspectos ainda precisam ser melhorados, como por exemplo, o mobiliário.

*Tenho uma distensão, aí eu.., essas cadeiras, é assim.., eu já fiz teste; se eu ficar seis horas sentados dói, dói a distensão. [...], além da distensão, ela dá um descolamento não sei do que lá, quando você fica sentado, ela tende a aumentar isso, ela te causa, te causa uma dor mesmo, causa dor (Paulo).*

*Em termos de mobiliário, nossas cadeiras não são.., Inclusive, eu tenho um problema de coluna, não sei se foi adquirido aqui, mas.., lá só tem.., só tem uma cadeira lá que.., que eu reservo ela lá. [...] tinha umas cadeiras que não entravam aqui (embaixo da mesa), elevou a mesa, suspendeu a mesa, aí piorou, ficamos com o braço lá.., não atende nada, os procedimentos ergonômicos (Antônio)..*

*O que está mais problemático é a ergonomia, cadeira, a gente já até solicitou umas cadeiras mais confortáveis, esse tipo de cadeira assim pra gente não é bom, como a gente fica muito tempo sentado, então tem que ter uma cadeira mais confortável. E a cadeira com o tempo.., como se usa aquela cadeira vinte quatro horas, sempre tem alguém sentado, então ela desgasta mais rápido, então é nesse aspecto que precisa melhorar (Moisés).*

*[...] às vezes uma cadeira ou outra não está de acordo com o que nós desejaríamos que fosse (Joaquim).*

Nas falas acima temos a percepção das condições do trabalho influenciando diretamente a saúde física dos operadores, e um dos aspectos comum é o mobiliário, especificamente a cadeira. Todos os entrevistados relataram sofrer alguma dificuldade como dor na coluna, distensão, deslocamento e desconforto.

Segundo o manual de aplicação da Norma Regulamentadora (NR) 17, no subitem 17.3 “Mobiliário dos postos de trabalho”, o mesmo deve contemplar o trabalhador, considerando suas características antropométricas, como a altura, o peso, o comprimento das pernas, entre outras, condições confortáveis para a execução de suas atividades. É importante salientar que há por parte da organização a preocupação em adquirir equipamentos que atendam à NR 17,

como frisa o entrevistado Paulo, “já comprou daquela, já comprou dessa, comprou de outra, já comprou uns três tipos de cadeira”.

Difícilmente se consegue alcançar totalmente as características antropométricas de todos os indivíduos, pois cada um possui suas particularidades, como altura e peso, portanto, conceber um mobiliário que satisfaça os extremos é utopia, sendo assim a NR 17 estabelece em seu anexo I, subitem 2.1, alínea a, que no posto de trabalho deve-se atender às características antropométricas de 90% dos trabalhadores.

Na pesquisa realizada por Vitório (2012) com operadores dos centros de operação e controle de energia elétrica, a avaliação do mobiliário, como a cadeira por exemplo, em relação ao formato, tamanho do assento e do encosto, foi considerado insatisfatória pelos operadores

Para desenvolver as atividades, os operadores possuem, como equipamento de trabalho, um painel de controle e computadores, onde monitoram desde a geração de energia das usinas até sua distribuição para os estados de Rondônia, Acre e São Paulo, especificamente a cidade de Araraquara. E como mobiliários principais a mesa e a cadeira, sendo esta última o item de maior queixa, uma vez que os operadores passam a maior parte do tempo sentados. Oliveira (2008, p.77) afirma que “a postura sentada gera uma sobrecarga nas estruturas da coluna vertebral devido à manutenção da postura ereta, podendo levar à fadiga muscular e alterações posturais”, o que parece confirmar os relatos de distensão e dor na coluna relatados pelos operadores.

O que pudemos perceber nas entrevistas é que os operadores buscam alternativas para desempenhar sua função: “*eu não fico muito tempo sentado, tem uma janela lá, fico olhando, sento, fico em pé olhando a tensão, a frequência do sistema, monitorando em pé*” (Paulo).

Portanto, é importante a alternância de posturas uma vez que não há nenhuma postura fixa que seja confortável. Lida (2005), afirma que as mudanças frequentes de posturas retardam o aparecimento da fadiga.

Os participantes acham importante um ambiente arejado, confortável e organizado para que se sintam melhores, e até mesmo amenizar a uniformidade do trabalho, onde a rotina de trabalho é pautada pela repetitividade, com procedimentos padronizados, e que poderá gerar um mal-estar no trabalhador. Silva (2011) afirma que o local de trabalho contribui para o desenvolvimento desse mal-estar, como, por exemplo, a falta da ventilação e o abafamento.

*Um pouco também é a questão do ambiente, o arejamento, eu sempre costumo quando eu chego abro a janela pra deixar circular um vento, pra tirar aquele ar que fica ali viciado. Como não tem uma circulação, uma renovação de ar, você tem que*

*fazer isso, se tivesse tipo um exaustor, que você pudesse pegar esse ar e jogar fora e tá renovando, seria bom (Moisés).*

*[...] visualmente também, eu até imaginaria assim (...), assim uns quadros, assim, um ambiente aconchegante, né? apesar de ser um local de trabalho mas pode ser aconchegante também. Não pode ser aquele local fosco, só pintado de branco. Por um quadro ali (Antônio).*

Outro fator que merece destaque é o ruído que, segundo Ferreira (2012) é um agente contaminante de tipo físico, com um som indesejável e incômodo, que pode desenvolver doenças ou interferir no processo de comunicação, podendo ser contínuo e durante a jornada de trabalho, como por exemplo, o barulho do ar condicionado: “*nosso ar condicionado lá é barulhento, [...]o cara ficar seis horas direto ouvindo aquele barulho ali*” (Antônio). Ocorre também o ruído de impacto que são picos de energia acústica de curta duração que ocorrem de maneira inesperada, como é o caso do rádio de comunicação usado entre os operadores: “*eu tô conversando aqui, o rádio chama e se acontece alguma coisa lá eu tenho que ir pra vê o que é; a minha atenção tá voltada pra lá*” (Antônio). O ruído é intermitente, cessa e recomeça em intervalos inesperados, o que contribui para o estado de alerta que o operador apresenta no desempenho de sua função.

Em se tratando da jornada de trabalho, o operador do sistema elétrico trabalha em turno ou revezamento de turno, como é definido por eles, sendo 06 (seis) horas diárias, num total de trinta e seis (36) horas semanais.

O trabalho de revezamento de turno acontece da seguinte maneira: cada dupla ou trio de operadores trabalha alternadamente em diferentes períodos, completando 06 (seis) horas e obedecendo a uma escala pré-estabelecida. Os horários são das 0h às 6h, das 6h às 12h, das 12h às 18h e das 18h às 0h.

É importante salientar que o trabalho de turno existe desde o princípio da vida social dos homens, e é utilizado em vários setores, como os hospitais, os serviços de segurança pública, de tráfego aéreo, entre outros. A própria sociedade, por conta de um estilo de vida mais exigente e cheio de necessidades e comodidades, demanda cada vez mais o trabalho em turno, o que o torna de certa forma inevitável.

As razões de se estabelecer o trabalho em turnos podem ser de ordem técnica, social, e/ou econômica. Desde as atividades essenciais do setor público (telecomunicações, serviços de eletricidade, água, serviços de saúde, segurança pública) àquelas ligadas as atividades do setor industrial onde a interrupção dos processos de produção só deveria ocorrer durante paradas programadas para serviços de manutenção. Nestes casos inserem-se quase todas as indústrias petroquímica, químicas, de petróleo, siderúrgica, cimento, vidro, papel, mineração, que são empresas de processo contínuo (FISCHER; LIEBER, 2003, p. 4).

Portanto, a forma de trabalhar em revezamento de turno apresenta algumas vantagens, como ter mais tempo livre para desenvolver atividades domésticas ou resolver problemas no comércio, banco ou consultórios médicos.

*Pela parte positiva que eu falei que tem muito tempo, a gente tem.., tem disponibilidade de tempo, a gente trabalha só... digamos o dia, se eu trabalho pela manhã tenho a tarde todinha livre (Antônio).*

*Agora tem um detalhe, é difícil a pessoa que trabalha em turno querer voltar para o comercial, porque nós temos mais tempo, por exemplo, hoje eu chego em casa uma hora da tarde, ainda dá tempo de ir ao banco, na casa lotérica, eu tenho a tarde todinha de folga (Paulo).*

*A vantagem é exatamente porque como varia o horário de turnos a gente tem uma parte do dia livre pra fazer uma outra coisa, resolver algum problema (Joaquim).*

*A vantagem é que eu tenho um tempo maior pra ficar em casa, fazer outras coisas também, [...] você pode depois daqui resolver alguma coisa na rua, em casa, vê alguma coisa com a família (Moisés).*

Em se tratando dos fatores vantajosos, dos aspectos positivos no trabalho de turno, os entrevistados, relatam a disponibilidade de horário para realizar outras tarefas, o que compensaria, portanto, o desgaste do trabalho em turno. Porém, é preocupante quando essa “disponibilidade” de horário passa a ser utilizada para outras atividades, ou seja, gerando uma dupla jornada, que geralmente é um serviço autônomo, fato esse que não foi encontrado nas entrevistas realizadas.

Outro aspecto considerado vantajoso por trabalhar em turno é o financeiro.

*Eu gosto de trabalhar em turno, é mais vantajoso, até financeiramente, você ganha um pouco mais porque tem adicional noturno. Então, financeiramente é um pouco melhor (Moisés).*

Como tudo na vida, o trabalho não poderia ser diferente, no sentido de ter suas vantagens e desvantagens. Sendo a primeira já descrita acima, a segunda está relacionada a dificuldades conciliar o horário do trabalho com as relações familiares, sociais e de saúde física e mental,

*A desvantagem é que você não tem o dia certo para folgar, pode ser numa segunda, numa terça, numa quarta [...] vai depender da escala que você está trabalhando (Moisés).*

*É complicado, isso é complicado mesmo [...], meus filhos estudam no meio de semana, aí quando eu, no final de semana eu estou trabalhando, então é meio complicado. Aniversário, sexta, sábado, domingo, normalmente estou trabalhando (Moisés).*

*Nem sempre nos finais de semana nós estamos.., em casa ou livre, né. Estamos trabalhando.., tanto faz final de semana, feriado, dia dos pais, dia das mães, dia Santo. [...] um dia de ficar com a família, com os filhos, já não sai, só vai trabalhar, a mulher já fica com raiva e tal, e vai criando aquela celeuma (Antônio).*

De acordo com os relatos dos entrevistados percebemos a dificuldade em conciliar os horários livres com a família, fato este que pode ocasionar conflitos. Os encontros e as comemorações com familiares e amigos, geralmente, acontecem em finais de semana, o que dificulta a participação do trabalhador de turno, com a mesma frequência daquele que trabalha no que chamam de horário comercial, ou seja, durante o dia.

*Às vezes chega um dia, um aniversário, uma data importante na família, ou em outro canto, a pessoa tá na escala de turno pra vir trabalhar, então tem que ter muita força de vontade e deixar aquilo pra lá, pra vir trabalhar (Antônio)*

*Outro dia mesmo teve os 50 anos de um colega meu, nem pedi pra ir, trocar. [...] Aí não fui, liguei pra ele, pô cara não dá pra ir não. E ele como já trabalhou na Eletronorte ele sabe né, aí ficou por isso mesmo. A minha esposa foi só. Então essa parte é..., é complicado. Você tem que aprender a conviver com seus filhos que sua folga é naquele dia (Paulo).*

*São horários completamente variáveis. A minha esposa já é aposentada. A minha filha trabalha de manhã, só chega em casa de noite e às vezes nem vejo. Quando ela sai eu chego. Desencontro. Mas, quando eu trabalho pela parte da manhã ou pela parte da tarde, como no caso, hoje eu estou nesse horário, vou chegar em casa às 19h, aí é a hora que minha esposa e minha filha estão chegando também, e se quiserem sair pra alguma lugar, a gente sai, que eu só vou trabalhar amanhã de novo nesse mesmo horário e quando eu trabalho de manhã eu tenho a tarde e pelo menos até o dia seguinte ou até meia noite novamente livre e as folgas né, que a cada 6 dias temos um período de folga que varia de 64 a 84 horas (Joaquim).*

*Durante a semana, às vezes a gente não consegue fazer muita coisa, Às vezes a gente vai a noite, estou de folga na segunda feira, por exemplo, a gente vai em alguma coisa, vai tomar um sorvete, vai em algum lugar, vai no shopping, nesse mesmo dia, nesse dia mesmo da semana. Mas, aproveita mais quando está no final de semana, domingo, sábado, que a gente vai pra algum lugar, pra algum banho, mas sempre tem alguma forma, mas a gente tem conseguido conciliar essas questões aí (Moisés)*

Mesmo diante de toda dificuldade de harmonizar seu horário de folga com a família, por conta da especificidade do trabalho de turno, percebe-se que de alguma maneira os operadores encontram formas de conciliar o lazer com a vida familiar e social ou ter mais tempo livre para realizar outras atividades, como nos relata Paulo,

*Você tem que aprender a conviver com seus filhos que sua folga é naquele dia, se eles quiserem ir para um banho, pior que não tem nada no meio de semana, aí o que é que eu faço, nós vamos num sítio muito bom de um amigo, gosto de ir lá, e é bom lá, é bonito, aí pescamos, apesar de que eu não sei pescar, sou um pescador péssimo, primeiro que o negócio da pesca pra mim, é se eu jogar o anzol e passar dez minutos e tiver no sol e não bater nada, já me dá uma raiva. E eles não (os filhos), eles pescam mesmo, eles adoram pescar (Paulo).*

A rotina e o convívio doméstico dos trabalhadores de turno tende a sofrer profundas mudanças sentidas tanto pelo trabalhador quanto por seus familiares. Para o cônjuge amplia-se a responsabilidade das tarefas diárias da família, a possibilidade de empobrecimento das relações afetivas com os filhos e cônjuge, inclusive no que se refere à vida sexual (SILVA, 2011).

Na pesquisa realizada por Oliveira (2008), os operadores da sala de controle de subestações, também relataram algumas desvantagens do trabalho em turno, como a parte social, que fica prejudicada, uma vez que sempre haverá alguém trabalhando em datas comemorativas ou feriados, ficando longe dos familiares e amigos.

Ainda na mesma pesquisa, o horário mais impróprio citado por eles foi o horário noturno, das 0h às 6h, resultado que também foi relatado pelos participantes de nossa pesquisa como o mais difícil.

*Às vezes é meio cansativo quando a gente pega a madrugada inteira, às vezes ocorre de a gente pegar duas madrugadas seguidas, passar a madrugada inteira acordado é cansativo, e recompor o sono durante o dia é praticamente impossível por causa do barulho durante o dia de trânsito, barulho normal de uma casa em atividade (Joaquim).*

*De meia noite e trinta até, esse é o pior, né, até seis da manhã (Antônio).*

*Só acho ruim o trabalho noturno (Paulo).*

O trabalho em turno noturno é importante para assegurar o crescimento e desenvolvimento de um país, “o trabalho noturno torna-se tão importante como o trabalho diurno, numa grande variedade de locais e tarefas a serem conduzidas” (FISCHER; LIEBER, 2003, p. 4). Porém, em contrapartida, contribui para o desenvolvimento de problemas de saúde do trabalhador, pois há uma perturbação no ritmo biológico do organismo.

*Eu acho um horário desgastante, aumenta o cansaço, perda do sono, ruim é quando você trabalha à noite. Eu não chego em casa e durmo, tem dia que três horas da manhã, três e meia e você não consegue dormir, aí você acorda no outro dia quebrado, quebrado mesmo (Paulo).*

O trabalho noturno pode ocasionar alguns distúrbios, desencadear doenças e desconforto. Segundo Fischer e Lieber (2003), nosso organismo diferencia os horários diurno e noturno. Para o horário diurno espera-se que estejamos dispostos física e mentalmente para realizar as atividades e dormir à noite. Uma vez que os trabalhadores têm jornadas nos turnos noturnos, os mesmos são obrigados a modificar o período de vigília e repouso, ocasionando o descontrole orgânico e o aparecimento de alguns sintomas frequentes como a fadiga, variações no humor, nervosismo, falta ou aumento de apetite, dificuldades em realizar um trabalho habitual, dificuldades para dormir, entre outros.

*[...]Jeu não consigo dormir direito. Agora não sei se é...[...]se tem relação com o trabalho. É, a gente acorda, tem aqueles horários certos para acordar cedo, mesmo eu estando em casa, não tendo trabalhado, não tendo que ir ao trabalho, não tendo que acordar cedo, mas, cinco horas, por ali eu já acordo e não tem jeito, eu não durmo mais, não adianta ficar deitado lá, hoje é domingo, hoje não vou trabalhar..., e também dormir cedo, né? Nunca durmo antes de dez, onze horas, mesmo se eu deitar assim, o sono não vem (Antônio)*

*[...] eu sinto assim, tipo um nervoso, eu já fui ao médico e ele disse que é a falta de sono, causa um estresse mesmo, e às vezes é quase que irreversível se você não tomar providências. Tem gente que tem gastrite, esses negócios, eu não tenho porque tomo logo um lansoprazol; antes de ir ao médico, tomo logo um lansoprazol e tomo uma caixa e passa um mês e depois tomo de novo, mas muita gente tem (Paulo).*

A qualidade do sono está ligada intimamente à qualidade de vida do ser humano, enquanto dormimos nosso organismo realiza funções importantes, segundo pesquisas realizadas pelo Laboratório do Sono do Instituto do Coração, como o fortalecimento do sistema imunológico, secreção e liberação de hormônios, consolidação da memória, entre outras.

*Eu tenho problema de gastrite, o meu colesterol é alto. Não sou hipertenso, a pressão é legal, só o colesterol que é alto. Tenho a gastrite, não sei se é relacionado a isso também. A gente não tem horário correto de refeições, é..., mais cedo ou mais tarde. Café da manhã, a gente chega aqui é..., só no café mesmo. Não sei se minha gastrite está relacionada a isso. [...]Jo médico passou duas vezes remédio pra gastrite eu tomei e..., faz tempo que eu não volto, mas eu sinto. Sinto as consequências. Estou tomando pra baixar a taxa de colesterol, mas foi só..., ele disse(o médico) toma uma caixa.....já era pra eu ter terminado de tomar, mas eu esqueço, quando eu lembro eu tomo. (Antônio)*

*Eu sinto assim, tipo um nervoso, eu já fui no médico e ele disse que é a falta de sono, causa um estresse mesmo, e as vezes é quase que irreversível se você não tomar providências mesmo, tem gente que tem gastrite, esses negócios, eu não tenho porque tomo logo um lansoprazol, antes de ir no médico, tomo logo um lansoprazol e tomo uma caixa e passa um mês e depois tomo de novo, mas muita gente tem. Primeiro que a gente come muito fora do horário (Paulo).*

Bellusci e Fischer (1999) no artigo “Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses”, destaca a gastrite como uma, entre as quatorze doenças, mais frequentes entre os trabalhadores brasileiros que participaram da pesquisa e que está associada à capacidade do trabalho.

O que nos chama a atenção é a medicalização. Enquanto Paulo, mesmo sem um diagnóstico médico de gastrite, faz uso de medicação para “prevenir” um possível desenvolvimento da doença, Antônio, que recebeu o diagnóstico de gastrite há algum tempo e de colesterol, demonstra dificuldade em fazer o tratamento, o que nos faz pensar porque alguns trabalhadores fazem uso de medicação, mesmo sem um diagnóstico, e outros não, o que daria tema para uma nova pesquisa relacionada à saúde mental do trabalhador.

Pesquisas recentes demonstram a possibilidade do trabalho em turno, especialmente o noturno, desencadear prejuízos à saúde do trabalhador, como nos mostra a pesquisa de Reinhardt (2013) – “A avaliação do impacto do trabalho em turnos noturnos na produção de citosinas inflamatórias e na secreção dos hormônios melatonina e cortisol” –, que investigou os possíveis efeitos do trabalho em turnos fixos noturnos sobre algumas variáveis fisiológicas.

Um dos resultados obtidos revela que o trabalho noturno contribui para a diminuição da secreção dos hormônios cortisol, o qual ajuda o organismo a controlar o estresse e a regular o sono.

O estudo de Tomazini (2013) – “Queixas osteomusculares e trabalho em turno” –, que investigou a correlação das queixas musculoesqueléticas e a qualidade de vida em trabalhadores que realizam suas atividades em turnos (matutino, vespertino e noturno), concluiu que as queixas musculoesqueléticas não estão relacionadas ao trabalho em turno e sim à qualidade de vida e que esta é influenciada pela atividade realizada no turno noturno.

As pesquisas citadas acima corroboram os relatos anteriores dos entrevistados nos aspectos sociais e de saúde física e mental.

### 6.1.3 – Relações de Trabalho

Compreende-se por relações de trabalho os vínculos que são criados pela organização do trabalho, tanto num sentido vertical, entre gestor (chefia, supervisor, coordenador) e os demais trabalhadores e num sentido horizontal, entre os trabalhadores. Assim, a organização do trabalho participa direta e indiretamente nas relações.

Quanto mais flexível for a organização, maior a capacidade de os trabalhadores se relacionarem com seus pares e assim construir laços de amizade. Por outro lado, quanto mais rígida a organização, maior a tendência de que a atmosfera de trabalho corrompa as relações entre os trabalhadores, criando rivalidades e perversidade de uns para com os outros (DEJOURS, 2015).

Mendes (1994) descreve a importância do estudo da relação homem e trabalho, como lugar de construção de relações sociais e mediação entre o psíquico e o social, o particular e o coletivo, como produção de significações psíquicas.

As relações socioprofissionais são de natureza ética e profissional e se estabelecem entre os diferentes níveis hierárquicos da organização, que envolve uma dinâmica própria e subjacente às relações entre chefia-subordinados e entre os colegas. Essas relações resultam numa variabilidade da organização do trabalho, transformando-a em objetos de reajustes. Assim, a organização do trabalho inscreve-se numa intersubjetividade em que o sujeito, com sua história passada, presente e futura, envolve-se com a dinâmica de construção do coletivo de trabalho e da sua identidade social (MENDES; MORRONE, 2002, p. 29).

Nessa perspectiva, é nas relações de trabalho que o sujeito reafirma sua identidade social. Na presente pesquisa, quando os participantes foram indagados de como era o relacionamento deles com os demais trabalhadores, tanto com os operadores quanto com seus gestores, obteve-se os seguintes relatos:

*Nunca tive atrito com nenhum. Eu me relaciono bem com todos eles (Joaquim)*

*Todo mundo se dá bem, tem hora que você discute por alguma coisa, mas, no trabalho é trabalho, às vezes se discute uma coisa a parte, coisas que tá acontecendo no governo, um concorda outro discorda, aquela discussão normal, fora isso o ambiente é bom, todo mundo se dá bem, se respeita. A convivência é boa, se você precisar você vai lá, tem acesso, chega lá e fala, oh, tá acontecendo isso, isso e isso, dá pra gente resolver aqui, ou o que dá pra ser feito pra resolver, então a gente tem essa liberdade pra chegar e expor e procurar resolver o problema caso aconteça alguma coisa (Moisés).*

*Com alguns eu tenho mais intimidade, com outros não, mas me relaciono com todos bem. Procuro fazer minha parte conforme o que está estabelecido, então não tem porque o gerente estar me cobrando e nem eu cobrando ele (Antônio).*

*Sou um cara comunicativo, extrovertido,[...] tenho uma boa amizade com todo mundo.[...]é muito bom, sabe, a gente ter, eu sinto assim (pausa), o pessoal gosta de mim, do meu jeito (Paulo).*

Os operadores apresentam sentimentos de respeito e parceria nas relações de trabalho. Considerando que eles trabalham juntos há muito tempo, parece haver uma maior afinidade e boa convivência entre eles, o que pode estar contribuindo para minimizar o sofrimento e fortalecendo a identidade social do operador através do coletivo de trabalho.

É através das relações que o sujeito será impactado no funcionamento do seu aparelho psíquico, dependendo da intensidade que o significado do trabalho tenha para esse trabalhador, ele vivenciará sentimentos de sofrimento ou prazer.

O sentido do trabalho está diretamente relacionado aos laços invisíveis que vão se construindo a partir das relações no ambiente laboral. É a maneira como o trabalhador se relaciona com a organização, num sentido vertical, detentora de normas e procedimentos a serem seguidos e definidos pelos gestores. E em uma relação horizontal, com seus colegas de labor. A partir da maneira que esses laços se constroem e se mantêm, portanto, é nessa relação, sujeito e real do trabalho que as vivências de sofrimento ou prazer, irão se desenvolver.

## 6.2 Eixo 2 – Mobilização subjetiva: vivências de sofrimento e de prazer

A mobilização subjetiva é um processo intersubjetivo que se caracteriza pelo acordo de toda a subjetividade do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho, sendo de fundamental importância à relação contribuição-retribuição simbólica que presume o reconhecimento do fazer do operador pelos colegas de trabalho, os pares e pela gestão, representado pela hierarquia.

O trabalhador faz uso dos seus recursos psicológicos diante da rigidez das regras estabelecidas pela organização do trabalho, utilizando tanto os aspectos cognitivos quanto afetivo, para então amenizar ou ressignificar o sofrimento no trabalho.

O sofrimento é inerente à vida humana e segundo a psicodinâmica do trabalho faz parte da vida de todo indivíduo. Ele é a consequência da relação sujeito e realidade, princípio de prazer e princípio de realidade, conforme a psicanálise descreve, ou seja, o sofrimento psíquico é consequência da busca do equilíbrio entre ambos, para proteção da subjetividade com relação ao mundo.

O sofrimento mobiliza o sujeito para resistir ao real e encontrar uma via para enfrentar os obstáculos (DEJOURS, 2011). Assim, a mobilização subjetiva permitirá a transformação do sofrimento, que depende do outro, no caso da psicodinâmica, do coletivo de trabalho.

O sofrimento existe, porém irá se instalar à medida que o trabalhador não tiver a possibilidade de fazer uso do processo de mobilização subjetiva, seja pela imposição do modelo de gestão. seja por restrições particulares de sua estrutura de personalidade (MENDES, 1994).

### 6.2.1 Vivências de sofrimento

O confronto entre o real e as diferentes formas de saber-fazer no trabalho implica em sofrimento para o trabalhador, ou seja, o sofrimento faz parte do trabalho, pois inclui a vivência do fracasso, daquilo que o faz sofrer. Nas palavras de Dejours (2011, p. 435): “Quando o confronto se torna intransponível e leva à repetição constante dos mesmos problemas, dos mesmos fracassos, tornando-se insuportável”.

Nas falas dos participantes podemos observar que algumas tarefas, por serem repetitivas e não despertar nos operadores sentido para a realização pode ser fontes geradoras de sofrimento.

*Isso aí é mecânico. Nós sabemos, todos nós somos cientes, e nos questionamos porque ainda tem a necessidade de fazer essa anotação manual se o próprio sistema tem essas informações, que elas podem ser automatizadas, e não entendemos porque temos que fazer manual ainda (Joaquim).*

O sofrimento é o espaço intermediário que marca a luta entre o funcionamento psíquico, de um lado, e as pressões, de outro, e que acontece a partir do encontro de um sujeito, portador de uma história singular, com as situações de trabalho que na sua maioria independe da sua vontade (DEJOURS, 2004), ou seja, o trabalhador/sujeito, que é movido por desejos, não os encontra no real do seu trabalho e que independe dele, pois não há a condição

de transformar, de fazer uso da sua inteligência criativa para transformar o trabalho prescrito, definido pela burocratização do trabalho.

Assim, quando o trabalhador não consegue a satisfação de suas necessidades em sua totalidade surge a frustração das suas expectativas, porém o trabalho é essencial em nossas vidas, pois nos possibilita a constituição social, conforme pode ser observado na fala abaixo:

*Hoje o que acontece, o desemprego. O que você busca é estar inserido em algum lugar, em alguma coisa, não estar à margem. Estar à margem seria a pior coisa do mundo (Moisés.).*

Com a fala acima, concluímos que, diante do desencontro de desejos, da impossibilidade do uso da inteligência prática e da frustração das expectativas do trabalhador, a vivência do sofrimento é negada e assim, identifica no desemprego um sofrimento muito maior, pois o sujeito sem trabalho é um sujeito sem identidade.

Pelos relatos dos participantes observamos também que sentimentos de sofrimento são vivenciados a partir de situações reais como o horário de turno.

*Acordar de madrugada, trabalhar à noite, teus horários mudam muito e nisso teu corpo com o tempo sente. [...] às vezes tem ansiedade, hipertensão, acontece muito. Como tem os quinze minutos você vai e dá pra dar uma descansada. [...] tem horas que você não tira e dá uma dor de cabeça, Nossa Senhora! Mesmo que te privar de sono, terrível! (Moisés).*

A privação do sono, em um processo ao longo prazo, pode gerar a fadiga, a irritabilidade, a diminuição dos processos cognitivos como atenção, velocidade do pensamento e de reações, além de ocorrências na alteração do comportamento.

Silva (2011) conclui, na sua pesquisa realizada com trabalhadores de diferentes áreas industriais, como a siderúrgica, petroquímica, química e de fertilizantes, que a dificuldade de dormir durante o dia está presente nos trabalhadores de turnos alternados e é preocupante, pois poderão surgir alterações no comportamento e manifestações de nervosismo.

Outro fator causador de sofrimento, observado nas falas dos participantes, foi a pressão do tempo para solucionar um problema. De acordo com Merlo (2000) há uma grande pressão sobre os trabalhadores na execução da sua tarefa, no alcance das metas definidas pela gestão, na busca da perfeição e de eliminação de erros.

*É meio estressante, porque você tem que tá atento, com medo de fazer alguma coisa errada. Porque se você não fizer, não observar os níveis de tensão ou ligar o equipamento errado, você pode tirar tudo novamente, aí é complicado, aí Brasília chama a gente lá pra saber o que aconteceu e por quê. Esse tempo todo de recompor toda uma subestação não pode passar de uma hora, uma hora e meia, pra recompor todo sistema, Já numa situação de uma abertura de algum equipamento que não seja, que não cause, um sistema todo, a gente tem um minuto pra identificar*

*o que ocorreu, comunicar o ONS, disponibilizando essa função desse equipamento e depois que o ONS autoriza a normalizar a gente tem mais cinco minutos (Joaquim).*

*Nós temos dois minutos pra ter as ações, você tem que descobrir os defeitos, disponibilizar o equipamento pra o ONS, esperar dar o retorno, mas, nesses dois minutos, pra gente achar, se você não detectar o problema você está enrolado, você tem que detectar o problema na hora, no máximo em dois minutos (Paulo).*

Em se tratando do sistema elétrico, os trabalhadores têm um tempo estabelecido para solucionar os problemas que surgem, pois esse é o tipo de serviço que atinge as áreas da saúde, educação, segurança pública, assim como o desenvolvimento econômico. Observa-se, desse modo, que muitas atividades dependem do fornecimento da energia elétrica, portanto, diante de uma intercorrência, da falta de energia, o operador deve proceder conforme os procedimentos, o mais rápido possível para que não haja prejuízos à sociedade e à própria empresa, que poderá ser penalizada.

*A empresa recebe uma multa. Eu sei que a empresa recebe por equipamento. Quando esse equipamento sai, por algum motivo, ele começa a diminuir a RAP. No nosso caso, a empresa recebe x reais por mês em relação a um transformador e ele tem que operar trinta dias, vinte e quatro horas, setecentas horas no mês. Se ele sai e a gente demorar pra recompor, já vai diminuir o valor da parcela variável que recebe (Joaquim).*

A principal atividade do operador do sistema elétrico é prevenir as ocorrências de falta de energia, portanto, atuam sempre na prevenção.

*Nossa parte no Centro é supervisão, de todo o sistema, tanto o nosso aqui e parte do Acre também. E também supervisionar e manobrar qualquer coisa no sistema de corrente continua, que coleta a energia das usinas do Madeira (Moisés).*

*A gente fica supervisionando, nós temos lá várias telas, que a gente tá vendo todo dia, que fica vendo através de diagrama, aqueles valores todinho, então, a gente está sempre atento ali, pra que se mantenha sempre naquele patamar ideal. Pra chegar ao consumidor final. É um trabalho bom, que não tem muito., a não ser quando há uma ocorrência. Mas, nossa finalidade realmente é não chegar ao ponto de., de chegar nessa ocorrência que é a interrupção. Por isso que a gente tem que estar sempre atento, porque se você não ficar atento ali e a tensão ir lá pra cima, lá pra baixo, vai chegar o momento que vai interromper. Uma coisa leva a outra, aí vai., aí desliga a máquina, aí vai chegar um ponto que vai faltar energia geral. Então nós estamos aí pra que não chegue esse ponto, tem que ficar tudo equilibrado (Antônio).*

Pelos relatos, tem-se a percepção que o operador do sistema elétrico é uma extensão dos equipamentos, como o computador, as telas de monitoramento e toda tecnologia utilizada para a manutenção do equilíbrio do sistema elétrico.

Com o desenvolvimento tecnológico, os trabalhadores de maneira geral, tiveram que se adaptar ao sistema informatizado, deixando de lado um trabalho mais corporal, no sentido de serem mais atuante no fazer laboral para um trabalho mais mental, onde o uso da

capacidade cognitiva predomina na realização da tarefa. Como é dito por Antônio, quando frisa a importância de sempre estarem atentos ao que os gráficos, diagramas e valores estão indicando. Tais mudanças tecnológicas podem também fomentar a intensificação do trabalho e novas maneiras de controle sobre os trabalhadores o que terá poder de acarretar em vivências de sofrimento.

Além de fatores como a tecnologia, o trabalho automatizado, a intensificação da cognição, outras variáveis que se interrelacionam influenciarão na atuação do operador, como o clima, a temperatura, os acontecimentos não previsíveis e que exigirá do trabalhador habilidades, experiência para tomar decisões e solucionar os imprevistos.

Os fatores descritos acima podem levar os operadores do sistema elétrico a se sentirem fadigados, como mostra o estudo de Oliveira (2008), sobre a fadiga em operadores de sala de controle e subestação elétrica, onde os mesmos apresentaram elevados níveis de fadiga por contribuição da exigência temporal, uma vez que, diante de situações de anormalidade, de acontecimentos que interrompam o sistema, o operador deve agir rapidamente, sofrendo a pressão do tempo para resolver o problema.

Para a psicodinâmica do trabalho não será a ausência do sofrimento que definirá a saúde do trabalhador, mas o equilíbrio marcado pelas vivências, a reação do trabalhador frente ao trabalho que transforma ou minimiza o sofrimento.

Conforme Dejours (2007), o sofrimento pode seguir dois caminhos: o patogênico, onde o trabalhador não encontra maneiras de troca entre a organização do trabalho e os seus conteúdos subjetivos, incapacitado de expor sua capacidade criativa e assim persistindo o sentimento de fracasso e a alienação. O segundo é o sofrimento criativo, onde o trabalhador impulsionado pelas vivências de sofrimento busca soluções diante das dificuldades, dos impasses e que beneficia a organização do trabalho e principalmente contribui para a realização pessoal.

Portanto, “não se pode eliminar o sofrimento no trabalho, mas é possível investir em mecanismos que favorecem sua transformação” (MORAES, 2013, p. 419), e essa transformação possibilitará o trabalhador experienciar as vivências de prazer no trabalho, mantendo então sua saúde mental.

### 6.2.2 Vivências de prazer

As vivências de prazer são observadas a partir do coletivo de trabalho que dá origem a uma vivência subjetiva coletiva e que envolve as diferenças individuais. O trabalho pode trazer satisfação e prazer para o sujeito e não apenas recompensas financeiras.

O trabalho do operador do sistema elétrico possui características de um labor com elevado nível de importância, e realizá-lo é visto como fonte de prazer, o que faz aliviar as dificuldades existentes. Esse prazer fortalece a identidade individual e coletiva dos operadores. Assim o trabalho é visto como gratificante e satisfatório, é uma função que dá orgulho a quem a exerce. O trabalho, para eles, é uma escolha e não uma obrigação.

*A energia elétrica é um ramo que ninguém vive sem ela, não é? Então, eu acho que, apesar de muita gente não achar, eu me acho extremamente importante. Porque eu estou aqui, estou trabalhando, estou levando satisfação para o resto da comunidade (Antônio).*

*Eu estou satisfeito com o que eu estou fazendo agora. Além de ser meu ganha pão, eu estou satisfeito com o que faço, foi a área que eu escolhi (Joaquim.)*

Observa-se pelas falas o quanto os operadores do sistema elétrico se sentem realizados com sua atividade laboral, com isso podemos inferir que, apesar das possíveis dificuldades ou sofrimento, há o encontro de desejos, onde o sujeito se percebe como ator principal na cena do trabalho, o que, portanto, fortalece sua identidade.

Essa experiência de sentir-se importante faz com que o trabalhador se perceba como um sujeito completo, pois ele é gratificado pelo reconhecimento do outro, sendo este outro, a sociedade e os colegas de profissão, sendo o último, um dos elos para a construção do coletivo de trabalho que dará condição psíquica ao operador de sistema elétrico diante da realidade do trabalho.

O coletivo de trabalho é fundamental para o desenvolvimento das habilidades de quem trabalha, bem como para construção da identidade e saúde do sujeito. No caso dos operadores do sistema elétrico, que atuam com um único companheiro, ou seja, trabalham em dupla, não significa que não estão situados dentro de um contexto de coletivo. Conforme descreve Athayde (1996) os coletivos de trabalho podem apresentar diferentes maneiras de funcionamento, não estando limitado à operação presencial e conjunta na realização de uma tarefa.

Para que o coletivo de trabalho se faça presente é importante a cooperação dos trabalhadores e que as maneiras de trabalhar possam ser reconhecidas pelos outros, firmado sobre a ética e a confiança entre aqueles que trabalham.

Pelas falas abaixo, percebe-se a construção do coletivo de trabalho, a partir da manutenção das relações entre os pares,

*Eu não me sinto nem mais nem menos importante que ninguém. Eu me sinto assim, o grupo todo tem que trabalhar para produzir a energia, por que, o que seria da gente sem ela? O operador, ele é o responsável por tudo, como estamos trabalhando em dupla, então, às vezes a gente divide as tarefas assim: toma conta daí que eu tomo conta daqui, mas isso não quer dizer que eu não sou responsável pela parte dele não, somos nós dois. Somos nós dois os responsáveis. A gente não pode, se um errar, o outro tem que tá de olho e não deixar(Paulo).*

*Depende do todo, nós temos a pré operação, que planeja uma atividade de uma subestação, planeja o processo de desligamento, de isolamento, de segurança, e que nós temos que seguir aquelas orientações, então, nós também dependemos da equipe de planejamento (Joaquim).*

Apesar do labor do operador parecer ser um trabalho individualizado, pois o que mais se exige dele é a capacidade cognitiva uma vez que estão sempre trabalhando para que não haja interrupções no sistema elétrico e com um único companheiro, trabalham em dupla, daria a entender que seria tal situação seria um empecilho para a construção do coletivo de trabalho, porém não é o que observamos com as falas, pois a construção do coletivo se inicia na sala de operações entre os operadores que estão no seu turno e se estende aos demais trabalhadores, sendo estes operadores de sistema, operadores de subestação, equipe da pré-operação e de planejamento. Ou seja, o coletivo de trabalho dos operadores do sistema elétrico se constrói além das paredes da sala de controle pela cooperação, como se observa nas falas,

*Temos que sempre estar alinhado, alinhado (Paulo).*

*Muitas coisas ainda eu não sei, e se acontecer uma situação de emergência eu sei que eu posso contar com o colega e que está disponível a orientar (Joaquim).*

Inferimos que o trabalho torna-se menos penoso quando está “alinhado” e o fato de saber que pode contar com o colega, a cooperação a partir do outro. Assim, deixa de existir um trabalhador solitário para dar lugar ao trabalhador que faz parte de um grupo, de um coletivo, além de ser importante para a construção da identidade do trabalhador.

A cooperação é um aspecto central para a psicodinâmica do trabalho porque requer o estabelecimento de vínculos sociais maduros. Na clínica da cooperação, Dejours (2012a) sustenta que o coletivo de trabalho e a teoria do reconhecimento são fundamentais para sua compreensão. Para o autor, a concretização da cooperação requer o enfrentamento de muitas condições, como a visibilidade, a confiança, as controvérsias e deliberações, a arbitragem e o consentimento e disciplina.

Para Mendes e Araújo (2012), a cooperação envolve a maturidade psíquica do sujeito, a qual lhe permita renunciar à sua onipotência em favor da criação de laços sociais afetivos.

Também tem um aspecto importante no fortalecimento do indivíduo frente às restrições do trabalho e de suas precariedades.

Observa-se pelas falas dos participantes que a cooperação se traduz principalmente na confiança, pois esta envolve expor as falhas do saber-fazer, as imperícias, como pode ser observado na fala de Joaquim.

Segundo Dejours (2012a) o trabalhador não ousaria mostrar as suas falhas, as suas dificuldades em relação ao saber-fazer se não tiver confiança na lealdade dos colegas ou chefes. Outro aspecto importante é o alinhamento, os trabalhadores estarem em sintonia na realização das tarefas de forma que um esteja atento ao trabalho do outro e possa evitar a ocorrência dos erros. Uma vez que existe a cooperação entre os operadores do sistema elétrico outras fontes de prazer poderão surgir, como o reconhecimento.

O reconhecimento é a retribuição simbólica, para o sujeito, pelo engajamento da sua subjetividade, uma vez que diante do sofrimento encontra meios para transformá-lo, é o que a psicodinâmica do trabalho chama de sofrimento criativo, como explicado anteriormente.

O reconhecimento é o meio pelo qual o sofrimento pode ser transformado em prazer no trabalho. Chamo a atenção para o fato de que é também da dinâmica do reconhecimento que depende a mobilização subjetiva das pessoas e, conseqüentemente, a qualidade e a perenidade da cooperação (DEJOURS, 2007, p. 21).

O reconhecimento, segundo Dejours (2012a), envolve duas dimensões. A primeira diz respeito ao reconhecimento no sentido de constatação, o reconhecimento da realidade que constitui a contribuição do sujeito à organização do trabalho. A segunda está relacionada ao sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho.

Uma maneira que observamos nas entrevistas e que podemos considerar como uma forma de reconhecimento, a nível institucional, é a possibilidade de transformar a ação que o operador do sistema elétrico tenha utilizado diante de uma intercorrência que não havia procedimento para tal, isto é, caso ocorra um fato que não tenha nos manuais de operação o procedimento para solucionar o problema, o operador deve encontrar uma solução, pois a prioridade é extinguir o problema.

*Antes não tinha isso aqui, mas aconteceu e foi feito isso aqui, bom..., deu certo, então vamos normatizar, porque se acontecer de novo já sabemos o que fazer.[...]Então, tem que fazer o que é necessário. Se não tiver no..., nada escrito para aquilo ali, e você puder resolver, você resolve e depois procura e informa, aconteceu isso assim, assim e assim(Moisés).*

A maneira pela qual os operadores se sentem reconhecidos em suas atividades advém da postura que assumem diante de uma ocorrência inesperada, que ainda não tem um

procedimento específico já estabelecido. Quando isso acontece, o operador possui a liberdade e a autonomia para solucionar problema através da sua inteligência prática.

*Nós temos autonomia, isso numa situação de imediato. Nós temos essa liberdade sim. Nós temos essa autonomia (Joaquim).*

*Quando dá certo, tenho sucesso, eu me sinto, é.., valorizado, é, assim, comigo mesmo.[...]quando dá tudo sucesso, eu me sinto mais valorizado ainda, ai eu gosto mais ainda do que eu estou fazendo (Antônio)*

O operador, diante da percepção que passa a ter como sujeito importante da organização do trabalho, procura executar a sua tarefa da melhor maneira, levando-o a um estado de satisfação e prazer naquilo que faz, reduzindo assim a carga psíquica gerada pelo trabalho.

Na pesquisa realizada por Silva (2012), as vivências de prazer se assemelham com os dados obtidos no presente estudo, as quais estão relacionadas à liberdade e à autonomia para manifestação da inteligência no desenvolvimento de suas tarefas, mesmo que seja para situações inesperadas, sem procedimentos definidos.

### 6.3 Eixo 3 - Estratégias de defesa: individuais e coletivas

As estratégias de defesa são recursos, conscientes e inconscientes, utilizados pelos trabalhadores para diminuir a percepção do sofrimento no trabalho e que, conseqüentemente, protege o psiquismo mantendo assim sua saúde mental, podendo ser individuais ou coletivas. Em busca do equilíbrio psíquico e da saúde mental, o trabalhador utiliza recursos que servirão de defesa contra o sofrimento ou como maneira de transformá-lo em fonte de prazer.

#### 6.3.1 Estratégias de defesa individuais

As estratégias de defesa individuais têm como objetivo reduzir o sofrimento psíquico no trabalho, como maneira de proteger o ego, o eu, e conseqüentemente não há a busca da resignificação e transformação dos aspectos deletérios existente no contexto do trabalho, o que poderá conduzir o trabalhador à alienação, conforme afirmam Barros e Mendes (2003).

As estratégias defensivas individuais estão internalizadas no sujeito, assim como os mecanismos de defesa, porém, a primeira visa diminuir o sofrimento advindo do trabalho e a segunda protege o ego dos conflitos intrapsíquicos causadores de angústia e ambas não necessitam da colaboração e nem da presença do outro.

O controle do estado de saúde física e mental dos operadores permite conhecer o limite do corpo e das condições de trabalho. O operador do sistema elétrico deve ter controle

emocional para realizar as manobras e vencer o medo do risco de acidente ou incidente. Além disso, deve ter autocontrole para saber dominar situações de emergência de forma a não afetar seu desempenho profissional.

*O tipo de atividade que envolve a gente, a atenção que a gente tem que ter, a responsabilidade com a qualidade do produto que nós fornecemos que é a energia. E, o tipo de trabalho que a gente tem, o conhecimento, a nível de equipamento, de operações de equipamentos em si, é diferente. A gente opera tudo via computador (Joaquim).*

Na fala acima percebe-se que a atividade que o operador realiza poderá influenciar no surgimento da estratégia defensiva individual que é o trabalho individualizado, uma vez que o seu labor exige muito da relação com o instrumento de trabalho aumentando o distanciamento e afrouxando os laços que unem os trabalhadores aos demais companheiros e à organização imposto por produtividade crescente.

Observamos na fala de Joaquim que a maneira com que executa sua atividade, a responsabilidade que toma pra si, o elevado nível de atenção que precisa ter e a operacionalização da sua atividade via computador, pode caminhar na contramão dos desejos do trabalhador, alargando a lacuna entre o que é trabalho prescrito e o que é trabalho real, onde predominam as prescrições sem uso da inteligência criativa pelo operador, o que conseqüentemente causa vivências de sofrimento e diante da mesma o trabalhador lança mão das estratégias defensivas para transformação de tal vivência. Como nos descreve Cherques (2006), que segundo este autor, o trabalho individualizado, em alguma medida amplia a liberdade do trabalhador porque pode devolver a identidade do mesmo através da apropriação dos resultados do trabalho e do vínculo entre o ele o sua atividade.

Outra estratégia identificada foi a da negação, pois analisando as falas dos participantes observamos que a justificativa de não encontrarem aspectos negativos e dificuldades para a realização da tarefa podem ser maneiras de evitar o sofrimento diante do real do trabalho e de suas exigências.

*Os aspectos negativos, em relação ao trabalho até o momento eu não identifiquei e nem vi nenhum. [...]. A gente trabalha num ambiente climatizado, distante de área de risco imediato, não quer dizer que não tenha risco, tem. Se der um problema na subestação aqui [...], nós vamos estar sob um campo de alta tensão, são 230 mil volts, risco de alguma falha no equipamento, como já aconteceu, de uma explosão de um transformador de corrente, sorte que não tinha ninguém no pátio, então são esses riscos que nós corremos, mas acho que é de qualquer trabalho, tem seus prós e contras, e têm os riscos inerentes a ele (Joaquim).*

*O serviço em si ele não é complicado, é você ter o conhecimento das normas, de cada local, as normas que o Operador Nacional coloca pra você observar, por exemplo, tal local tem que ter uma tensão X, então você tem que estar observando essa questão, se você vê que essa tensão está abaixo ou acima do permitido, tu tem*

*que falar com o centro de operação do ONS, olha, estou com problemas assim, assim e preciso fazer isso aqui, posso? Ele dá o ok e você vai lá e.., então nesse ponto aí o serviço é bom é tranquilo, não vejo nenhum problema, mas é.., ele não é difícil, é até fácil de resolver, você só tem que ter conhecimento maior das coisas (Moisés)*

*Em termos de instrução e normas, nós temos a perder de vista. Pra tudo tem norma. Norma pra entrar na portaria, norma pra tudo. Eu acho importante. Algumas muito burocráticas, às vezes muito.., às vezes a gente fica chateado porque a gente acha: pra que isso aí? São muito exigentes, é muita burocracia, algumas delas realmente chatas, mas.., necessárias. As de segurança então nem se fala, é bem exigente, e às vezes é chata. A gente acha chata, mas é pra nossa segurança, é.., (engasgou), é.., é.., é.., como é que se diria.., (pausa), necessária. É isso que eu acho (Antônio)*

O fato de ter o conhecimento das normas e procedimentos, saber exatamente o que deve ser feito diante de um acontecimento de interrupção do serviço, leva o operador a transformar sua percepção da realidade do trabalho para minimizar as dificuldades vivenciadas no trabalho.

A importância e necessidade de conhecimento das normas e procedimentos, a ilusão de que não há risco em sua atividade pelo fato de não estarem em campo e assim não estarem sujeitos ao risco e à ambivalência de sentimentos diante de tais fenômenos nos mostra como, de maneira inconsciente, o operador do sistema elétrico se esquivava daquilo que poderia ser desencadeador de sofrimento no trabalho.

É importante salientar que o risco de ser afetado em sua saúde não depende apenas de riscos reais e concretos, como estar diante de um transformador que pode explodir ou de uma rede de alta tensão, mas também dos invisíveis, aqueles que são mais difíceis de serem detectados, como a exigência da utilização da capacidade mental, como tomada de informação, de decisão, de resolução de problemas num curto espaço de tempo e durante muito tempo.

A racionalização, como estratégia defensiva, também foi identificada, como justificativa para dar uma educação de boa qualidade aos filhos,

*Eu sou preocupado com a educação dos meus filhos, e muito preocupado mesmo. Eu faço de tudo pra que eles se formem, se tornem pessoas com condição de disputar o mercado de trabalho, que eu vejo que cada dia tá mais difícil [...]hoje eu não posso me aposentar, em virtude de eu ter despesas muito grande com educação, mais depois que acabar essas despesas vou começar a pensar em dar uma descansada (Paulo)*

As estratégias de defesa individuais, como dito anteriormente, é uma maneira que o trabalhador encontra para preservar sua integridade psíquica diante da realidade no ambiente do trabalho e que deve ser analisada para compreender o sujeito que se reinventa, que se recria no âmbito do trabalho a partir de um outro. Por isso, a psicodinâmica do trabalho tem como alvo esse outro, o grupo, o coletivo que deve sobrepor o individual, fazendo surgir as

estratégias de defesa coletivas que agrupam os esforços de todos os trabalhadores para proteção dos efeitos deletérios.

### 6.3.2 – Estratégias de defesa coletivas

As estratégias de defesa coletivas irão se constituir com o trabalho em equipe e a participação num grupo, onde o sentido é compreendido pelo conjunto dos trabalhadores. É quando o trabalhador não encontra recursos individuais para transformar ou redefinir o sofrimento, assim se apoia no coletivo de trabalho. Estas estratégias contribuem para a coesão do coletivo no enfrentamento do sofrimento causado pela organização do trabalho.

As estratégias coletivas de defesa construídas em uma comunidade de trabalho reúnem os esforços de todos para proteção dos efeitos desestabilizadores, para cada um, do confronto com os riscos que são, em uma primeira abordagem, os mesmos para todos os membros do coletivo de trabalho (DEJOURS, 2012b, p. 64).

Portanto, as estratégias defensivas coletivas surgem como forma de preencher o espaço entre o singular e o coletivo no contexto do trabalho, porque a vivência do sofrimento é individual, única e singular, mas as defesas são objeto de cooperação entre os sujeitos. O trabalhador conseguirá se restabelecer, diante do sofrimento causado pela organização do trabalho, com mais facilidade do que o faria sozinho. Assim, as estratégias defensivas buscam diminuir o sofrimento e aumentar o prazer no contexto do trabalho.

Para Mendes (1994), as estratégias coletivas de defesa podem permitir ao trabalhador um equilíbrio na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, seria incapaz de garanti-la apenas com as suas defesas individuais.

A relação, condições externas e o consenso de um grupo de trabalhadores é que irão favorecer as estratégias defensivas coletivas e, conseqüentemente, contribuir no enfrentamento do sofrimento causado pela organização do trabalho. É uma maneira de proteção contra as pressões e seus efeitos, mantendo a identidade profissional, a qual possibilita o funcionamento e a estabilidade psíquica do sujeito, alterando assim suas formas de existência, integrando-se não só ao trabalho, mas inclusive à vida familiar.

Nas falas dos participantes, observamos que uma das estratégias coletivas de defesa, utilizadas por eles é o acordo, (in)consciente, do período de intervalo, o que podemos chamar de pacto de confiança que se estabeleceu entre os operadores.

*Vou tirar 15 minutos de descanso. Nós temos uma sala que tem sofá, poltrona, a gente senta, descansa um pouco, ouve uma música no celular, e é acordado entre nós (Joaquim).*

*Tem um legal né, que é de quinze minutos, que você tem direito, dentro das seis horas, mas, às vezes fica até mais, meia hora, tá tudo tranquilo? Então fica ali. Vou tirar meus quinze e aí você fica lá, dá um cochilozinho e tal. Tem um local que você pode ir lá, tem uma salinha lá que você pode..., tem um sofá, que você pode chegar lá, deitar e tirar um cochilozinho (Moisés).*

*Tem um que é oficial, 15 minutos, tem até um sofá ali, mas a gente não respeita muito isso não, eu quando eu estou cansado pego e deito lá. A gente chama assim, vou tirar os 15, aí eu falo, vou tirar meus 15, tá? Você deita um pouquinho, lá ninguém tira 15, é meia hora, quarenta minutos (Paulo).*

Podemos inferir a partir das falas, que as estratégias coletivas de defesa, aqui representada pela confiança entre os operadores, constituem uma força específica de cooperação entre eles, lutando juntos contra o sofrimento tecido no real do trabalho, como o tédio. Diante das relações da confiança que foi construída na organização do trabalho com o coletivo é que o trabalhador encontra maneiras de suportar o sofrimento, assim as estratégias de defesa são desenvolvidas na tentativa de preservar o equilíbrio emocional dos operadores do sistema elétrico.

As estratégias coletivas de defesa tornam-se difíceis de serem identificadas, uma vez que o trabalho do operador do sistema elétrico em si requer uma atuação mais individualizada e a relação entre sujeito e tecnologia torna-se mais é mais visível e atuante. Porém, ainda assim, há um encontro nas identidades entre os pares de trabalho que é demonstrado pelo pacto de confiança entre eles.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada com os operadores do sistema elétrico de Rondônia nos permitiu compreender a ligação desses trabalhadores com a organização a qual fazem parte, a partir do entrelaçamento das condições e relações de trabalho que são aspectos primordiais na intersubjetividade do sujeito, e que irão possibilitar as vivências de sofrimento e prazer, bem como o uso da mobilização subjetiva e estratégias defensivas para a transformação do sofrimento em prazer.

O objetivo geral desse estudo foi analisar as vivências de prazer-sofrimento relacionadas ao trabalho dos operadores do sistema elétrico à luz da psicodinâmica do trabalho. De forma específica, pretendeu-se descrever e analisar a organização do trabalho, as condições e as relações de trabalho; analisar as vivências de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalho e compreender as estratégias defensivas utilizadas pelos operadores para lidar com o sofrimento no trabalho. Todos esses temas foram discutidos e exemplificados com as falas dos participantes, o que permite afirmar que os objetivos foram alcançados.

O método utilizado mostrou-se adequado, pois tendo como base o discurso dos participantes nas entrevistas possibilitou através do uso da palavra e da escuta pelo pesquisador o acesso à dinâmica intersubjetiva entre o trabalhador e a organização do trabalho. Percebe-se, portanto, que foi essencial ao corpo da pesquisa, contribuindo para identificar e compreender as características do trabalho de operador do sistema elétrico, conhecer a organização do trabalho, o modo de gestão, o conteúdo das tarefas, a jornada de trabalho, as relações socioprofissionais, a dinâmica das vivências de sofrimento e prazer em relação à organização do trabalho e à sua atividade, o conhecimento do processo de mobilização subjetiva e dos recursos utilizados a partir das estratégias de defesa.

O trabalho de operador do sistema elétrico é uma atividade, que apesar das prescrições, ou seja, dos procedimentos que foram definidos e devem ser cumpridos, o profissional contribui com sua experiência, com sua inteligência e seu jeito de trabalhar, ou seja, se mobiliza para diminuir a distância entre o que é prescrito e o real do trabalho, diante das suas adversidades. Estão sempre evitando falhas e intercorrências para que o serviço seja entregue ao consumidor com qualidade.

Para manter o desempenho na realização das atividades, os operadores são influenciados pelos princípios que regem o serviço oferecido pelo Centro de Operação do Sistema Elétrico do Complexo das Usinas do Madeira (OEOR/RO), seguindo os valores éticos e profissionais.

Os resultados encontrados revelam que as Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletronorte, assim como outras organizações estudadas tendo como embasamento teórico a psicodinâmica do trabalho, apresenta uma estrutura organizacional que comporta as vivências de sofrimento e prazer e que mobilizam o trabalhador, num caráter dinâmico, a fazer uso de estratégias defensivas para transformar tais vivências, a de sofrimento em prazer, e consequentemente lidar com a lacuna existente o trabalho prescrito e o trabalho real, bem como para proteção psíquica do operador do sistema elétrico.

A Eletronorte/Eletróbrás é vista pelos operadores como uma organização que oferece um serviço extremamente importante à sociedade, com responsabilidade e compromisso. As políticas e normas estabelecidas pela organização foram absorvidas e colocadas em prática pelos operadores, tomando para si a responsabilidade e o compromisso pela prestação do melhor serviço possível para a sociedade, o que caracteriza esse comportamento como consciência profissional, que os trabalhadores possuem em relação a seu trabalho.

A organização do trabalho é percebida como impulsionador das vivências de sofrimento, influenciado pela lacuna entre trabalho prescrito e trabalho real, como a elaboração de relatórios, o trabalho em turno, especialmente o período noturno, tarefas repetitivas, pressão do tempo e sobrecarga de trabalho.

Assim, a rigidez do trabalho prescrito leva os operadores a vivenciar o sofrimento diante do preenchimento de relatórios, por não permitir uma ação criativa, ou melhor, por não permitir que o operador utilize da sua inteligência criativa. Quanto ao horário é visto como “desvantajoso” por influenciar de maneira negativa nas relações sociais e familiares não permitindo gozar das atividades de lazer, datas comemorativas e o próprio descanso de feriado, indicadores estes que potencializam o sofrimento vivenciado pelos operadores, pois são necessidades sociais e psicológicas que deixam de ser atendidas.

São nas relações de trabalho que a identidade do trabalhador se (re)constrói. A partir dos relatos foram verificados, em consenso, que há parcerias e sentimentos de respeito entre os sujeitos, o que colabora para as vivências de prazer, e que foram identificadas como cooperação, reconhecimento, liberdade e autonomia. As relações de trabalho são vivenciadas como um dos pontos positivos da organização, os operadores sentem-se parceiros uns dos outros.

É importante salientar que ao mesmo tempo, em situações diferentes, a organização do trabalho apresenta certa rigidez diante de determinados aspectos, como o preenchimento do relatório e possibilita a autonomia, a liberdade para que o operador solucione o problema que se instalou. Diante de tal realidade a ambiguidade de sentimentos poderá surgir.

Portanto, constantemente o trabalho deverá ser ressignificado, para que diante do sofrimento no trabalho, o operador do sistema elétrico lance mão da mobilização subjetiva, que será possível devido à cooperação dos trabalhadores. A cooperação é importante para o funcionamento coletivo e para a construção das regras de trabalho, sendo estabelecida pela confiança que se tem no compromisso de cada um com o trabalho, pois o bom desempenho garante que todos trabalhem com segurança.

As estratégias de defesa surgem como recursos que os operadores utilizam para diminuir a percepção e vivências de sofrimento no trabalho, protegendo assim o aparelho psíquico e mantendo a saúde mental. Foram identificadas tanto defesas individuais quanto coletivas, que os operadores desenvolvem para lutar contra a angústia do trabalho repetitivo, da pressão do tempo, do trabalho de turno, entre outros fatores.

Entre as estratégias defensivas individuais, destacam-se o trabalho individualizado, a negação e a racionalização. O primeiro, como fator desencadeado pela atividade que o operador realiza, numa relação estreita com o instrumento de trabalho (computador). Portanto, o trabalhador, diante da angústia vivenciada no âmbito do trabalho, encontra na sua atividade uma forma de isolamento “mascarada” pela atividade que deve realizar, impedindo-o de compartilhar suas emoções. Já a negação, se apresenta pela justificativa de que o trabalho que realizam está distante da área de risco e por estarem num ambiente confortável e climatizado e principalmente porque têm o conhecimento das normas e procedimentos que devem seguir em sua atividade. E a racionalização através da justificativa de proporcionar a família, filhos, a melhor educação e formação superior.

Como estratégia de defesa coletiva, destaca-se o pacto de confiança estabelecido entre os operadores, através do acordo (in)consciente em relação ao período de descanso (intervalo).

Apesar das limitações das interpretações, devido ao fato das entrevistas terem sido individuais, pela especificidade da função, e não em grupo, através do espaço de discussão, como a psicodinâmica do trabalho propõe, os objetivos da pesquisa foram alcançados e o campo de pesquisa foi adequado possibilitando o acesso ao fenômeno das vivências de sofrimento e prazer, com aprofundamento dos conceitos estudados na fundamentação teórica.

Assim, consideramos para as novas pesquisas, que tenha como base o arcabouço da psicodinâmica do trabalho, possa ser realizado o grupo focal, como técnica de coleta de dados no lugar da entrevista individual o que poderá ampliar os resultados a partir do coletivo de trabalho. E que outros estudos, sobre vivência de prazer e sofrimento, possam ser realizados em organizações de segmentos variados para que haja a comparação dos resultados em diferentes trabalhos e assim a teoria seja propagada não apenas no âmbito da academia.

A contribuição desta pesquisa se dá não apenas no campo da psicologia como também em áreas afins. É de suma importância e com grande relevância para o meio acadêmico e empresarial, pois pode servir de reflexão e de análise para as práticas que são desenvolvidas dentro das organizações, provocando assim mudanças e melhorias no mundo do trabalho.

Ressaltamos que não foram encontradas patologias relacionadas ao trabalho, mas há as vivências de sofrimento que solicitam e mobiliza o operador a lançar mão das estratégias de defesa para transformar em prazer tais vivências. Tal transformação pode também ocorrer através do espaço de discussão desenvolvido no âmbito do trabalho e assim manter a saúde mental.

## REFERÊNCIAS

ABERGO. Associação Brasileira de Ergonomia. Disponível em: [www.abergo.org.br/internas.php?pg=o\\_que\\_e\\_ergonomia](http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia). Acesso em 10 de dez. de 2014.

ABRAHÃO, J. I. Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia. **Revista Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, Vol. 16, n. 1, p. 49-54. Jan/abril 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v16n1/4387.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2014.

ALMEIDA, J. A. J. **P&D no setor elétrico brasileiro: um estudo de caso na companhia hidro elétrica do São Francisco**. Dissertação de Mestrado Dissertação em Economia. Programa de Pós-graduação em Economia da Universidade Federal de Pernambuco, 2008.

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Thomson, 2002.

ANEEL. Agência Nacional de Energia Elétrica. Disponível em [www.aneel.gov.br](http://www.aneel.gov.br). Acesso em: 12 jan. 2014.

ARAÚJO, C. & ROLO, D. (2011). Apresentação do Dossier Temático: Psicodinâmica e Psicopatologia do trabalho. *Laboreal*, 7, (1), 10-12.

ATHAYDE, M. **Gestão de coletivos de trabalho e modernidade: questões para a engenharia de produção**. Tese de Doutorado em Engenharia de Produção – COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ, 1996.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL, Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: \_\_\_\_\_(Org.) **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 03-16.

BENDASSOLLI, P. F. Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**. Fortaleza, v. X, nº 1, p. 63 – 98. 2011.

CHERQUES, H. R. T. O trabalho individualizado: da venda à dádiva. **Revista Administração Pública**. Rio de Janeiro, vol. 41, nº4, p. 707 – 731. 2007.

CRUZ, R. M. Saúde, trabalho e psicopatologias. In: AUED, B. W. (Org.) **Traços do trabalho coletivo**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005. P. 201-233.

DEJOURS, C; ABDOUCHELLI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6 ed., São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo**. Tomo I. Sexualidade e trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

\_\_\_\_\_. **Trabalho vivo**. Tomo II. Trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

\_\_\_\_\_. *Addendum*: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15/Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011, p. 57 – 123.

\_\_\_\_\_. *Addendum*: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho**. Brasília: Paralelo 15/Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011, p. 433 – 448.

FERREIRA M. C. e MENDES A. M.. **Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mal humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho**. Revista e estudos em Psicologia, 6 (1), 93-104, 2001.

FISCHER, F. M.; LIEBER, R. R. Trabalho em turnos. In: Mendes, R. (org.). **Patologia do trabalho**. 2 ed., Rio de Janeiro: Atheneu, 2003, v. 1, p. 825-868.

FREUD, S. (1930) O mal-estar na civilização. In **Edição standard brasileira das obras completas de Sigmund Freud**. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE: Revista de Administração de Empresa**, v. 35, n.2, 1995.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2004.

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15/Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011, p. 31 - 43.

LAPLANCHE, J.; PONTALIS, J. B. Vocabulário da psicanálise Laplanche e Pontalis. 3 ed., São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 2 ed., Edgard Blücher, 2005.

MARTINEZ, M.C. **Estudos dos fatores associados à capacidade para o trabalho em trabalhadores do setor elétrico**. 2006, 176 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Programa de Pós Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Saúde Pública. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2006.

MENDES, A. M. B. **Prazer e sofrimento no trabalho qualificado: um estudo exploratório com engenheiros de uma empresa pública de telecomunicações**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Programa de Pós Graduação em Psicologia Social e do Trabalho. Universidade de Brasília – UNB. Brasília, DF. 1994.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MENDES, A. M. Prazer no trabalho. In: VIEIRA, F. O; MENDES, A. M.; MERLO, A R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MENDES, A. M.; DUARTE, F. S. Mobilização subjetiva. In: VIEIRA, F. O; MENDES, A. M.; MERLO, A R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

\_\_\_\_\_. Aspectos Psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Revista Ciência e Profissão**, Brasília, V. 15, n. 1, p. 34-38, 1995. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf>. Acesso em: 24 out. 2013.

Memória da eletricidade. Disponível em: <http://memoriadaeletricidade.com.br/>. Acesso em 02 de jan. de 2015

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12 ed., São Paulo: Hucitec, 2010.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 30 ed., Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

MORAES, R. D. Estratégias Defensivas. In: VIEIRA, F. O; MENDES, A. M.; MERLO, A R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

OLIVEIRA, A. M. B. **Avaliação da fadiga em operadores de salas de controles de subestações elétricas.** Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Federal da Paraíba – UFPB. João Pessoa, PB, 2008.

POCHMANN, M. As perspectivas do trabalho na economia moderna. In: DOWBOR, L.; FURTADO, O. **Desafios do Trabalho.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

REINHARDT, E. L. **Avaliação do impacto do trabalho em turnos noturnos na produção de citocinas inflamatórias salivares e na secreção dos hormônios melatonina e cortisol.** 2013, 212 f. Tese (Doutorado em Saúde Ambiental) – Programa de Pós Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Saúde Pública . Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2013.

SILVA, Fabiana C. **Vivência dos gestores de uma IES privada em relação ao seu trabalho: intervenção em clínica psicodinâmica do trabalho.** Dissertação de Mestrado em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOÍAS. Goiânia, GO, 2012.

SOUZA, S. F. **Trabalho e saúde mental dos trabalhadores de manutenção de um sistema de geração e transmissão de energia elétrica.** Dissertação de Mestrado em Saúde, Ambiente e Trabalho, Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia. Salvador, BA, 2009.

TOMAZINI, G. G. G. **Queixas osteomusculares e trabalho em turno.** Dissertação de Mestrado do Programa de Reabilitação, Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, SP, 2013.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. Métodos de pesquisa em administração. 2. ed., São Paulo: Atlas, 2006.

VITÓRIO, D. M. **Avaliação da carga mental de trabalho dos operadores dos centros de operação e controle de energia elétrica.** Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Federal da Paraíba – UFPB. João Pessoa, PB, 2012.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 212p.

## APÊNDICE A

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

**Título da Pesquisa: “Vivências dos operadores do sistema elétrico em relação ao trabalho à luz da psicodinâmica do trabalho”**

Pesquisadora: Aryanne Pereira de Freitas Vigiato (Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Rondônia – UNIR)

Orientador: Dr. Luís Alberto Lourenço de Matos

Telefone para contato: (69) 9273-6681

E-mail: aryannefrei@gmail.com

O senhor está sendo convidado a participar, como voluntário, desta pesquisa que tem como objetivo analisar as vivências relacionadas ao trabalho dos operadores de energia à luz da psicodinâmica do trabalho.

Você foi selecionado em virtude de desempenhar a função de operador de sistema elétrico e sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento, sem qualquer prejuízo para o senhor. Ressalto também que não haverá pagamento por sua colaboração nesta pesquisa, bem como não haverá despesas.

A sua participação consistirá em ser entrevistado individualmente ou em grupo, cuja entrevista será gravada em áudio. Todas as informações coletadas neste estudo são confidenciais e asseguro sigilo absoluto sobre sua participação. Somente eu e meu orientador teremos conhecimento dos dados, os quais serão utilizados na dissertação, publicações científicas ou em eventos de natureza científica. Nessas publicações ou apresentações seu nome ou de outros citados não serão mencionados. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, conforme resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

Não há nenhum risco significativo ao participar desse estudo. Contudo, alguns conteúdos abordados poderão, eventualmente, causar-lhe algum desconforto emocional. Caso isso aconteça eu farei o atendimento, caso seja da sua vontade. Ao participar desta pesquisa o senhor não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações sobre o tema abordado de forma que o conhecimento que será construído possa contribuir para várias práticas profissionais.

O senhor receberá uma cópia deste termo onde consta meus contatos para que possa me procurar em caso de qualquer dúvida ou desconforto suscitado pela pesquisa.

Agradecemos desde já por sua confiança e colaboração.

Atenciosamente,

---

Aryanne Pereira de Freitas Vigiato

CRP 20/1984

Fone: (69) 9273-6681

[aryannefrei@gmail.com](mailto:aryannefrei@gmail.com)

Eu, \_\_\_\_\_, RG nº \_\_\_\_\_, declaro ter lido e compreendido os termos do documento e, após, estar completamente esclarecido declaro concordar em participar voluntariamente da pesquisa e não ter recebido nenhuma forma de pressão para tanto, bem como autorizo a publicação, conforme os termos mencionados acima. Declaro, também, ter recebido uma cópia do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Porto Velho, \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Nome do colaborador: \_\_\_\_\_

Assinatura do colaborador: \_\_\_\_\_

Assinatura da pesquisadora: \_\_\_\_\_

**APÊNDICE B****QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**

Nome:

Cargo:

Departamento/Setor:

Horário de trabalho:

Estado civil:

Idade:

Filhos:

Escolaridade:

Tempo de trabalho na organização:

Cursos específicos na área:

## APÊNDICE C

### ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Profissão
2. Empresa
3. Atividades desenvolvidas no trabalho
4. Horário de trabalho e lazer
5. Organização do trabalho
6. Condições de trabalho
7. Relações de trabalho
8. Significado do trabalho
9. Salário
10. Liberdade no trabalho

## APÊNDICE D

### TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

À Eletrobrás – Eletronorte  
Nesta.  
Senhor Gerente,

Eu, Aryanne Pereira de Freitas Vigiato, aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado Acadêmico em Psicologia da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), orientada pelo Professor Doutor Luís Alberto Lourenço de Matos, venho através desta, solicitar a autorização para a realização da pesquisa intitulada “Vivências dos operadores do sistema elétrico em relação ao trabalho à luz da psicodinâmica do trabalho”.

A pesquisa tem como objetivo analisar as vivências relacionadas ao trabalho dos operadores de energia à luz da psicodinâmica do trabalho, a fim de compreender a organização do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento em relação ao trabalho, bem como as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos operadores para lidar com o sofrimento no trabalho. A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, que poderão ser individuais ou em grupo, com os operadores de energia em horário que não traga prejuízos ao funcionamento da empresa.

A participação será voluntária e, as entrevistas somente serão realizadas se houver a concordância deles. Aos que concordarem participar da pesquisa será entregue um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para ciência e autorização, ressaltando que em nenhum momento deverão aparecer quaisquer informações que possam revelar suas identidades.

Informo que a pesquisa será efetuada dentro dos preceitos éticos da ciência e em conformidade com a legislação brasileira vigente para tal questão que é a resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Informo também que tanto o nome da empresa como o dos participantes são confidenciais e asseguro sigilo absoluto. O início da coleta de dados somente ocorrerá após a análise e a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Núcleo de Saúde da Universidade Federal de Rondônia – UNIR.

Os resultados desta pesquisa serão utilizados para fins científicos, ou seja, apresentações e publicações. Na oportunidade, comprometo-me ao final da pesquisa retornar à empresa e apresentar um relatório com os resultados da pesquisa. Na oportunidade, coloco-me à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Caso concorde com esta proposta, solicito que assine a autorização abaixo.

Sem mais, despeço-me, agradecendo sua colaboração.

Cordialmente,

---

Aryanne Pereira de Freitas Vigiato

CRP 20/1984

Fone: (69) 9273-6681

## AUTORIZAÇÃO

Eu, \_\_\_\_\_, gerente de operação, estou ciente da pesquisa a ser desenvolvida pela mestranda Aryanne Pereira de Freitas Vigiato e dos procedimentos de coleta de dados, não restando quaisquer dúvidas a respeito da pesquisa. Desse modo, autorizo a pesquisadora a realizar a pesquisa, conforme os termos acima mencionados.

Porto Velho, \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

---

Assinatura