



Universidade de Brasília – UnB

Instituto de Psicologia – IP

Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – PSTO

**Mobilização Subjetiva para o Prazer-Sufrimento no Trabalho dos Taquígrafos
Parlamentares: Uma Prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação**

Jorge José Alves

Orientadora: Prof. Dra. Ana Magnólia Mendes

Brasília, janeiro de 2014.



Universidade de Brasília – UnB

Instituto de Psicologia – IP

Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – PSTO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**Mobilização Subjetiva para o Prazer-Sufrimento no Trabalho dos Taquígrafos
Parlamentares: Uma Prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação**

Jorge José Alves

Orientadora: Prof. Dra. Ana Magnólia Mendes

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília como requisito para o título de Mestre em Psicologia.

Brasília, janeiro de 2014.

Universidade de Brasília – UnB

Instituto de Psicologia – IP

Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – PSTO

Dissertação apresentada em 10/1/2014, aprovada pela Banca Examinadora constituída por:

Professora Doutora Ana Magnólia Bezerra Mendes

Presidente da Banca Examinadora

Instituto de Psicologia – PSTO – Universidade de Brasília – UnB

Professor Doutor Fernando de Oliveira Vieira

Examinador

Centro de Estudos Sociais Aplicados – Universidade Federal Fluminense - UFF

Professora Doutora Carla Sabrina Antloga

Examinadora

Instituto de Psicologia – PSTO – Universidade de Brasília – UnB

Professora Doutora Elaine Rabelo Neiva

Membro Suplente

Instituto de Psicologia – PSTO – Universidade de Brasília – UnB

Silêncios e Palavras

*É fácil trocar as palavras,
Difícil é interpretar os silêncios!
É fácil caminhar lado a lado,
Difícil é saber como se encontrar!
É fácil beijar o rosto,
Difícil é chegar ao coração!
É fácil apertar as mãos,
Difícil é reter o calor!
É fácil sentir o amor,
Difícil é conter sua torrente!*

*Como é por dentro outra pessoa?
Quem é que o saberá sonhar?
A alma de outrem é outro universo
Com que não há comunicação possível,
Com que não há verdadeiro entendimento.*

*Nada sabemos da alma
Senão da nossa;
As dos outros são olhares,
São gestos, são palavras,
Com a suposição
De qualquer semelhança no fundo.*

Fernando Pessoa

O segredo do trabalho

*Coloque o trabalhador as mãos no arado para a lavoura do bem e o Senhor, por Seus Emissários,
fará o resto, abençoando a colheita farta.*

*O serviço possui idioma próprio e, através do serviço, o devotamento de cada seareiro está
conversando com todos os irmãos da humanidade.*

*Nesse bendito segredo da fala silenciosa que o trabalho desenvolve pelos veículos do exemplo, as
grandes realizações se efetuam com o auxílio do Alto.*

Batuíra, psicografado por Chico Xavier.

*Dedico este trabalho a três grandes amigos:
Antônio, Germano e Marilene.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, a Jesus, à minha família, aos amigos, e a tantos que têm me sustentado, nos dois planos da Vida.

À Professora Ana Magnólia Mendes, minha orientadora, que com o engajamento de sua subjetividade, com suas mãos mestras e presença radiante, dedica-se ao duplo sacerdócio da educação e do trabalho, compartilhando seus conhecimentos com competência e simpatia.

Aos Taquígrafos participantes desta pesquisa, os profissionais do silêncio que se dedicam a escrever, letra por letra, linha por linha, a história do Brasil.

Às Professoras Carla Sabrina Antloga e Elaine Rabelo Neiva, e ao Professor Fernando de Oliveira Vieira, pela disponibilidade em fazer parte desta Banca Examinadora.

Aos colegas do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, nestes dois anos de convivência produtiva e harmoniosa: Letícia, Fernanda, Juliana, Laene, Verônica, Márcio, Felipe.

À amiga Solene, que gentilmente realizou a revisão gramatical desta dissertação.

Resumo

De acordo com o Censo Taquígrafico Brasileiro realizado em 2003, existem no Brasil cerca de 781 taquígrafos em atividade, ligados a organizações do setor público. São raros os trabalhos científicos sobre a natureza do trabalho desse profissional, a maioria do sexo feminino (88%). Em razão de demanda originária da organização estudada na presente pesquisa, foi realizada a Clínica Psicodinâmica da Cooperação, de acordo com os pressupostos teórico-metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho e considerando-se também a importância do trabalho como categoria estruturante da subjetividade. A demanda deveu-se ao alto índice de adoecimento dos taquígrafos, alcançando 40% de adoecidos no ano 2008. O objetivo geral da pesquisa foi definido como investigar e potencializar a mobilização subjetiva para o prazer-sofrimento no trabalho dos taquígrafos parlamentares, colaborando para a prevenção do adoecimento no trabalho, por meio da realização da Clínica da Cooperação. Os objetivos específicos foram definidos como (1) descrever a organização do trabalho do taquígrafo parlamentar; (2) analisar as vivências de prazer-sofrimento; (3) avaliar o uso da inteligência prática; (4) identificar a dinâmica do reconhecimento no trabalho; e (5) verificar como se constitui o espaço de discussão e o coletivo de trabalho. Obedecendo-se ao método da Clínica da Cooperação, foram realizadas onze sessões de Clínica do Trabalho, conduzidas por dois pesquisadores psicólogos. Os participantes foram sete taquígrafos parlamentares de uma mesma unidade de trabalho. Seis mulheres e um homem, com idade entre 25 e 55 anos, sendo quatro veteranos e três novatos na organização. A pesquisa caracterizou-se como Clínica da Cooperação segundo a aplicação dos dispositivos clínicos e das condições para a sua realização, correspondendo estes últimos aos procedimentos do método. As sessões foram gravadas e transcritas. Os dados foram analisados segundo a Análise Clínica do Trabalho. Verificou-se que a organização do trabalho do taquígrafo possui características dos modos de produção taylorista, fordista e toyotista, com controle de tempos e movimentos, trabalho fragmentado, reificação e multifuncionalidade dos trabalhadores. O modo de gestão do seu trabalho encontra-se influenciado por paradigmas técnico-gerenciais, com exigências de um trabalho rápido, impecável, perfeito, sem espaço para falha, para o imponderável. Contudo, verificou-se também que os participantes enfrentam o sofrimento oriundo dessa organização do trabalho, transformando-o em prazer por meio do engajamento de sua subjetividade, dando sentido ao seu trabalho. A mobilização subjetiva foi evidenciada por meio da inteligência prática, do espaço de discussão e cooperação. Sua potencialização ocorreu por meio do compartilhamento das experiências, da inteligência prática, assim como do julgamento de utilidade e de beleza. Considerou-se o espaço da clínica como espaço da fala e escuta que permitiu a criação de laços afetivos de modo a possibilitar a formação de um coletivo de trabalho que se manteve além dos limites da clínica. Como contribuição, verificou-se que há escassez de estudos que abordam a Psicodinâmica do Trabalho em pesquisas com taquígrafos. A pesquisa favoreceu a compreensão do seu trabalho e contribuiu, ainda, para a construção de espaço de discussão e cooperação na organização do trabalho da instituição, colaborando na prevenção do adoecimento no trabalho. A singularidade do trabalho do taquígrafo nos leva a sugerir a realização de estudos com esses profissionais no campo da linguística e da comunicação.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Clínica do Trabalho; Taquígrafia

Abstract

According to the Brazilian Stenographers Census, conducted in 2003, in Brazil there are about 781 active stenographers, linked to public organizations. There are few scientific studies on the nature of this professional, most women (88%). Due to the demand, originating from the organization studied in this research, was performed the Clinical Psychodynamic of Cooperation, according to the theoretical and methodological assumptions of the psychodynamics of work and also considering the importance of work as structuring category of subjectivity. The demand was due to the high rate of illness among stenographers, reaching 40 % of diseased in 2008. The objective of the research was defined as investigate and enhance the subjective mobilization for pleasure-suffering in the work of parliamentary stenographers, contributing to the prevention of illness at work, through the realization of the Clinical of Cooperation. The specific objectives were defined as (1) describe the organization of work of the parliamentary stenographer, (2) analyze the pleasure-suffering experiences, (3) evaluate the use of practical intelligence, (4) identify the dynamics of recognition at work; and (5) verify how the space for discussion is constituted and the collective bargaining. According to the method of the Clinical of Cooperation, were held eleven sessions of Clinical of Work, researchers led by two psychologists. Participants were seven parliamentary stenographers of the same work unit. Six women and one man, aged between 25 and 55 years, four veterans and three beginners in the organization. The research was characterized as Clinical of Cooperation according to the application of clinical devices and the conditions for its realization, the latter corresponding to the procedures of the method. The sessions were recorded and transcribed. Data were analyzed according to the Clinical Analysis of Work. It was found that the organization of work of the stenographer has characteristics of Taylorism, Fordism and Toyotism production modes, with control of time and motion, fragmented work, reification and multi capabilities of workers. The mode of managing their work is influenced by technical and managerial paradigms, with demands for a quick job, flawless, perfect, with no room for failure and for the imponderable. However, it was also found that participants face the suffering deriving from the organization of work, turning it into pleasure through the engagement of its subjectivity, giving meaning to their work. The subjective mobilization was evidenced through practical intelligence, the space for discussion and cooperation. His potentiation occurred through sharing of experiences, sharing practical intelligence, as well as the trial of utility and beauty. Considered the clinical space as a space of speaking and listening that allowed the creation of emotional bonds to enable the formation of a collective work which remained beyond the clinic. As a contribution, it was found that there are few studies that address the psychodynamics of work in research with shorthand writers. This research favored the understanding of his work and also contributed to the construction of space for discussion and cooperation in the organization of work of the institution, helping to prevent illness at work. Moreover, the uniqueness of the work of stenographer leads us to suggest the studies with these professionals in the field of linguistics and communication.

Keywords : Psychodynamics of work ; Clinical of Work; Shorthand

Sumário

Introdução	13
Capítulo I – Centralidade e Subjetividade do Trabalho	17
1.1 O trabalho e sua condição de centralidade na constituição do sujeito	17
1.2 O trabalho do taquígrafo	24
Capítulo II – Mobilização subjetiva para o prazer-sofrimento no trabalho	29
2.1 Da psicopatologia do trabalho à psicodinâmica do trabalho	29
2.1.1 Inteligência prática	35
2.1.2 Ressonância simbólica	37
2.1.3 Reconhecimento	38
2.1.4 Espaço público de discussão	39
2.1.5 Cooperação	39
2.2 Psicodinâmica do trabalho no Brasil	40
2.3 Mobilização subjetiva	41
2.4 Clínica da cooperação: práticas no contexto brasileiro	42
Capítulo III – Método	45
3.1 Dispositivos clínicos	46
3.1.1 A demanda	47
3.1.2 Elaboração e perlaboração	48
3.1.3 Construção de laços afetivos	48
3.1.4 Interpretação	49
3.1.5 Formação do clínico	50
3.2 Condições para a realização da clínica do trabalho	50
3.2.1 Organização da pesquisa	51
3.2.2 Construção e análise da demanda	52
3.2.3 Instituição de regras	53
3.2.4 Constituição do espaço da fala e da escuta	54
3.2.5 Estruturação do memorial	55
3.2.6 Restituição e deliberação	55
	X

3.2.7 Diário de campo e registro de dados	56
3.2.8 Supervisão	56
3.2.9 Apresentação dos relatos	57
3.2.10 Avaliação	57
3.3 Análise dos dados	57
Capítulo IV – Resultados	58
4.1 Primeira etapa: dispositivos para a prática clínica	58
4.2 Segunda etapa: análise da psicodinâmica do trabalho	60
4.2.1 Eixo I – Organização do trabalho	60
4.2.2 Eixo II – Mobilização subjetiva	71
4.2.3 Eixo III – Sofrimento, defesas e patologias	80
4.3 Terceira etapa: análise da mobilização do coletivo de trabalho	86
Capítulo V – Discussão	88
Capítulo VI – Considerações finais	96
Referências	98
Anexo: Termo de consentimento livre e esclarecido	105

Lista de figuras

Figura 1 – Tabuleta encerada, do século III, com notas taquigráficas	26
Figura 2 – Fluxo de apanhamento taquigráfico em Plenário	70
Figura 3 – Exemplo de apanhamento taquigráfico	73

Lista de gráficos

Gráfico 1 – Índice de adoecimento entre os taquígrafos, por ano	84
---	----

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa foi realizada em uma organização do Poder Legislativo brasileiro com trabalhadores de seu Departamento de Taquigrafia. A demanda para sua realização originou-se da própria organização devido ao expressivo número de taquígrafos com histórico de adoecimento no trabalho.

De acordo com a análise documental realizada na instituição, os dados coletados junto ao Serviço de Perícia Médica mostraram que no ano de 2008, quarenta por cento dos taquígrafos encontravam-se adoecidos, em acompanhamento médico. Entre os adoecidos, alguns tiveram sua carga de trabalho reduzida e outros foram afastados. Como consequência, os que permaneceram trabalhando tiveram um aumento em suas atividades para suprir a ausência dos adoecidos.

Não obstante o sentido do trabalho constituir-se como estruturante da subjetividade, e conseqüentemente da saúde psíquica, tem havido no mundo do trabalho um fenômeno de precarização decorrente da adoção de modos de produção assinalados pela competitividade exacerbada, que acaba por perverter a ética nas relações profissionais, e por estilos de gestão que reificam o trabalhador – exigindo dele uma postura de infalibilidade, de excelência –, tão em evidência no mundo contemporâneo.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o adoecimento no trabalho é decorrente do sofrimento vivenciado pelo trabalhador quando, apesar de seu engajamento, da sua mobilização subjetiva, não consegue dar conta de sua tarefa. A saúde, ao contrário, decorre do prazer que começa quando, graças a sua inteligência, inventividade, saber-fazer, enfim, graças à sua mobilização, o trabalhador consegue criar soluções convenientes e realizar o trabalho. Assim, a dinâmica prazer-sofrimento é indissociável do trabalho e a mobilização subjetiva (inteligência prática, reconhecimento, espaço de discussão e cooperação) está irredutivelmente associada ao engajamento da subjetividade que se depara com o conflito entre o que é a organização do trabalho prescrita e o real, compreendido este como o que se apresenta ao trabalhador por sua resistência ao domínio (Dejours, 2012b).

Neste cenário, a pesquisa-ação, proposta pela Psicodinâmica do Trabalho, resulta na Clínica Psicodinâmica do Trabalho, que é realizada por meio de sessões

coletivas com os trabalhadores. Dejours (1994) e Mendes e Araújo (2012) afirmam que a pesquisa nessa abordagem consiste em processo de interação no qual os trabalhadores analisam suas vivências e os pesquisadores propõem hipóteses a serem discutidas. Dessa forma, as vivências de prazer-sofrimento provenientes da dinâmica das situações de trabalho são reconstruídas ao longo das sessões.

A Clínica Psicodinâmica da Cooperação é uma das três formas da pesquisa-ação propostas por Dejours com o referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho. Acontece via criação de um espaço de discussão para dar voz ao sofrimento dos trabalhadores e assim potencializar a mobilização subjetiva do coletivo para a construção das regras sobre o fazer e o viver no espaço de trabalho (Mendes & Araújo, 2012).

É inédito o estudo do trabalho do taquígrafo com a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. O taquígrafo é um profissional quase que desconhecido da sociedade e dos profissionais de saúde e é escasso o número de pesquisas referentes à natureza do seu trabalho. Na pesquisa de levantamento de bibliografia feita nas bases de dados Scielo Brasil e BVS-Psi com as palavras taquígrafo e taquigrafia, obteve-se um único resultado: a dissertação de mestrado de Kose (2005) que teve como objetivo analisar a organização do trabalho no desenvolvimento de lesões por esforço repetitivo / distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho em taquígrafos de duas organizações do Estado de São Paulo.

A presente pesquisa, inédita com esta abordagem, trará contribuições para o meio acadêmico na compreensão do trabalho do taquígrafo, analisado segundo os pressupostos teórico-metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho. Contribui também para a construção de espaço de discussão e cooperação na organização do trabalho da instituição onde a pesquisa foi realizada, e a consequente prevenção do adoecimento.

Caracterizada como pesquisa-ação, esta pesquisa foi realizada em uma organização do Poder Legislativo brasileiro, com os taquígrafos parlamentares de seu Departamento de Taquigrafia. Foram realizadas onze sessões coletivas de Clínica do Trabalho, na modalidade Clínica da Cooperação.

O problema de pesquisa consistiu no atendimento da demanda apresentada pela instituição, devido ao elevado índice de adoecimento dos taquígrafos. Para o atendimento dessa demanda, foram estabelecidos os objetivos descritos a seguir.

Objetivo geral

Este trabalho visa investigar e potencializar a mobilização subjetiva para o prazer-sofrimento no trabalho dos taquígrafos parlamentares, colaborando para a prevenção do adoecimento no trabalho, por meio da realização da Clínica da Cooperação.

Objetivos específicos

1. Descrever a organização do trabalho do taquígrafo parlamentar;
2. analisar as vivências de prazer-sofrimento;
3. avaliar o uso da inteligência prática;
4. identificar a dinâmica do reconhecimento no trabalho; e
5. verificar como se constitui o espaço de discussão e o coletivo de trabalho.

A pesquisa se justifica pela necessidade de compreensão e geração de conhecimento formal sobre os taquígrafos, na análise de sua subjetividade na relação com o trabalho. A pesquisa é também justificada pela aplicação da Clínica do Trabalho como contribuição para a prevenção do adoecimento, promovendo a criação de um espaço coletivo de discussão e cooperação, haja vista o alto índice de adoecimento desses profissionais no contexto da organização estudada.

Para o alcance desses objetivos, este estudo está organizado de acordo com as seguintes seções, apresentadas a seguir:

- Capítulo 1 – Centralidade e subjetividade do trabalho – em que o trabalho é analisado como categoria central na construção da subjetividade, segundo autores da Sociologia, Filosofia, Psicanálise e Psicodinâmica do Trabalho. Neste capítulo é apresentado também sobre o trabalho do taquígrafo no Brasil.

-
- Capítulo 2 – trata sobre a abordagem teórico-metodológica deste estudo, que é a Psicodinâmica do Trabalho, com apresentação de seus conceitos principais, com ênfase no conceito de mobilização subjetiva.
 - Capítulo 3 – apresenta o método usado nesta pesquisa, suas etapas, participantes, instrumentos e procedimentos, com ênfase nos dispositivos clínicos e nas condições para a pesquisa.
 - Capítulo 4 – apresenta os resultados obtidos com a realização da Clínica do Trabalho, de acordo com as onze sessões realizadas.
 - Capítulo 5 – apresenta a discussão sobre os resultados.
 - Capítulo 6 – apresenta as considerações finais.

Capítulo I

CENTRALIDADE E SUBJETIVIDADE DO TRABALHO

1.1 O trabalho e sua condição de centralidade na constituição do sujeito

A Psicodinâmica do Trabalho é uma disciplina clínica que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental, como explica Dejours (2004b). É uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a Psicanálise e a Sociologia.

A Sociologia, a Filosofia e a Psicodinâmica do Trabalho atribuem ao trabalho a condição de centralidade na constituição do sujeito. No que se refere à Sociologia, sobretudo em Lukács (2012) e Antunes (2009), encontramos que a categoria trabalho tem estatuto de centralidade na vida humana.

Segundo Lukács (2012), o trabalho é, em sua essência, uma inter-relação entre homem e natureza. Isso ocorre, acima de tudo, pela passagem do homem que trabalha, partindo do ser puramente biológico ao ser social, em que todas as determinações presentes na essência do que é novo no ser social estão contidas integralmente no trabalho.

Ainda à luz das ideias de Lukács (2012), a sociabilidade, a linguagem, a primeira divisão do trabalho, mesmo tendo o seu surgimento simultâneo ao trabalho, encontram sua origem no ato de trabalhar e que, portanto, o trabalho constitui-se como categoria intermediária que possibilita o salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social. Para esse autor, o trabalho está no centro do processo de humanização do homem. No entanto, para compreender a centralidade do trabalho, como proposta pelo autor, é necessário estudá-lo em suas conexões com a teleologia e a causalidade.

Analisando a categoria trabalho sob a perspectiva de suas finalidades, Antunes (2009) explica que:

o fato de buscar a produção e a reprodução de sua vida societal por meio do trabalho e luta por sua existência, o ser social cria e renova as próprias condições da sua reprodução. O trabalho é, portanto, resultado de um pôr

teleológico que (previamente) o ser social tem ideado em sua consciência, fenômeno este que não está essencialmente presente no ser biológico dos animais. É bastante conhecida a distinção marxiana entre a abelha e o arquiteto. Pela capacidade de prévia ideação, o arquiteto pode imprimir ao objeto a forma que melhor lhe aprouver, algo que é teleologicamente concebido e que é uma impossibilidade para a abelha” (Antunes, 2009, p. 136)

Percebe-se, portanto, que nesse processo de auto-realização da humanidade, de avanço do ser consciente em relação ao seu agir instintivo, o trabalho configura-se como referencial fundante da *práxis* social. Essa centralidade do trabalho, para Lukács (2012), se configura, quer em sua gênese, quer em seu desenvolvimento, em uma intenção ontologicamente voltada para o processo de humanização do homem em seu sentido amplo. O aparecimento de formas mais complexas da vida humana, as posições teleológicas secundárias, ou seja, a religião, a arte, a divisão do trabalho, a ética, entre outras, são constituídos como momento de interação entre seres sociais e encontram seu fundamento ontológico-genético a partir da esfera do trabalho.

Antunes (2009) complementa que, por meio do trabalho, a consciência humana deixa de ser epifenômeno biológico e que a busca de uma vida cheia de sentido encontra no trabalho o seu lócus primeiro de realização.

O trabalho também encontra sua condição de centralidade na Filosofia. Arendt (2010) propõe que labor, trabalho e ação são “as condições mais elementares da condição humana, aquelas atividades que tradicionalmente, e também segundo a opinião corrente, estão ao alcance de todo o ser humano” (2010, p. 13).

Em *A Condição Humana*, Arendt (2010) realiza um estudo sistemático sobre os componentes da *vita activa*, como uma forma de interpretação da sociedade moderna. *Vita activa* representa o contraponto à *vita contemplativa*, definida esta como modo de vida dos filósofos na polis grega, com dedicação aos assuntos da polis, ao belo, à investigação e à contemplação das coisas eternas. Na polis grega, as atividades da *vita activa* eram realizadas pelas mulheres e pelos escravos, para que, assim, o homem cidadão pudesse se dedicar à vida cívica. A autora explica que esse suposto primado da contemplação sobre a atividade baseava-se na convicção de que nenhum trabalho de mãos humanas poderia igualar em beleza e verdade ao cosmos físico que envolve em

torno de si mesmo, em imutável eternidade, sem qualquer interferência ou assistência externa, seja humana ou divina.

Dessa forma, Arendt (2010) explica que, no que diz respeito à condição humana, a contemplação fica dependente de todas as atividades componentes da vida ativa: do labor para a manutenção da vida, do trabalho para a criação da morada do homem e da ação para organizar a vida em comum dos múltiplos seres humanos de modo que seja assegurada a paz, condição da quietude da contemplação.

O labor, o trabalho e a ação são as atividades que compõem a *vita activa*. A diferença entre labor e trabalho é um dos aspectos centrais do estudo empreendido pela autora no capítulo “O labor de nosso corpo e o trabalho de nossas mãos”. O labor é definido como uma atividade associada ao processo natural da vida, como que o metabolismo do homem com a natureza. É a atividade que está voltada para a manutenção da vida e sobrevivência da espécie e está associada ao corpo, pelo movimento que realiza para retirar da natureza os meios de subsistência, pelo consumo desses meios e pela reprodução da espécie. Dessa forma, Arendt usa a expressão *animal laborans* para apontar aquele que se dedica a essa atividade.

A condição humana do labor é a própria vida, como explica Wagner (2002). A atividade do labor corresponde ao ciclo vital da natureza. É uma atividade que, voltada para a sobrevivência da espécie não tem começo nem fim: é um movimento que se realiza e persiste geração após geração, que alterna a obtenção dos meios de subsistência e o próprio consumo desses meios, num movimento que somente termina com a própria vida. A autora ainda explica que o labor é também um processo circular, enquanto encadeamento de esforço e de gratificação. “Ao esforço e à dor associados à manutenção da vida e à sobrevivência da espécie seguem-se o prazer e a felicidade no consumo e na reprodução da espécie” (Wagner, 2002, p. 65).

Se a condição humana do labor é a vida, a condição humana do trabalho é a mundanidade. O trabalho, por sua vez, é a atividade associada às mãos, pela produção de objetos que estão destinados a ocupar um lugar no mundo. A expressão usada para designar o que se dedica a essa atividade é *homo faber*, aquele que produz o artefato humano, os objetos que, pela sua durabilidade, constroem o mundo como morada do

homem: as obras de arte e os objetos de uso. Os produtos do trabalho emprestam familiaridade ao mundo e estabilidade à vida humana.

O trabalho é uma atividade que está determinada, como observa Arendt (2010), pelas categorias de meios e fins, ou seja, por uma instrumentalidade e uma utilidade, vinculadas à fabricação de tal forma que, no mundo utilitário do *homo faber* “todos os fins tendem a ser de curta duração e a transformar-se em meios para outros fins”. (Arendt, 2010).

Se a condição humana do labor é a vida e a condição humana do trabalho é a mundanidade, a condição humana da ação é a pluralidade humana já que os homens, e não o homem, vivem na Terra e habitam o mundo. Portanto, a ação está fundada na convivência entre os homens. A ação em si revela a singularidade de seu ator que, por meio do seu discurso, revela sua identidade. A ação muda é irrelevante pois sem a palavra, a ação perde o ator, aquele que se identifica e que anuncia o que está fazendo. Por isso, a ação somente existe no espaço público e seu produto é a realidade do próprio eu, da própria realidade e do mundo circundante. Ao expor seu ator ao senso comum, a ação dá existência ao seu ser e, ainda por ser imprevisível e não estar condicionada a acontecimentos ou necessidades, a ação é a própria liberdade (Arendt, 2010).

Corpo que “labora” e mãos que “trabalham”. Arendt diferencia essas duas atividades a partir da distinção entre corpo e mãos que, juntamente com a ação, compõem o seu estudo da *vita activa*. Três atividades que “são as manifestações mais elementares da condição humana” (Arendt, 2010, p. 64).

Percebe-se uma convergência do pensamento de Arendt com o pensamento de Dejours. Em *A Loucura do Trabalho* (Dejours, 2005), o autor destaca a importância atribuída à dimensão do trabalho para a construção da identidade dos indivíduos nas sociedades contemporâneas. Vale ressaltar que a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos, sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, é colocada sob perspectivas diferenciadas no que se refere aos efeitos do trabalho sobre o psiquismo. O trabalho tem centralidade enquanto elemento estruturante, gerador de prazer, ou patológico, oriundo do sofrimento patogênico, a depender das situações específicas e do tipo de relação psíquica estabelecida pelo sujeito com o trabalho.

Na Psicodinâmica do Trabalho, trabalho é aquilo que envolve, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar. O trabalho não é, em primeira instância, a relação salarial ou o emprego. É o trabalhar, certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa (Dejours, 2004b).

Para Dejours (2011b), o trabalho se dá com um confronto entre três atores: o sujeito (a pessoa no trabalho), o real (incluindo também a organização prescrita que lança os parâmetros a partir dos quais se trabalha) e o outro. No encontro com o real, o trabalhador irá conhecer a sua resistência ao se submeter aos conhecimentos e às diferentes formas de saber-fazer. É no encontro com o outro que o sujeito obtém o julgamento sobre aquilo que está fazendo. Esse julgamento traz uma apreciação de legitimidade dessa atividade em relação às regras do trabalho e uma apreciação de utilidade técnica social ou econômica. Esse julgamento, de atividade bela, útil e coletivamente reconhecida dificilmente poderia ser retirado do jogo do trabalho sem o aparecimento de consequências muito graves.

Dada a centralidade do trabalho e seu papel na constituição do sujeito, segundo Dejours (2011a):

Pode-se apreciar a extensão dos danos causados quando se observa o estado de desestruturação no qual se encontram tantos adolescentes hoje, a partir do instante em que a vida de trabalhador lhes escapa em uma idade em que ocorre o posicionamento das diferentes articulações formadoras da vida social (Dejours, 2011a, p. 447).

A definição de sujeito, em Psicodinâmica do Trabalho, refere-se ao sujeito do inconsciente. Engajado na situação de trabalho, o sujeito se depara com o real, o mundo objetivo e social e nesse confronto, resiste ao que sua história singular faz nascer em si mesmo, como expectativas ou como desejos em relação à realização de si mesmo no campo das relações sociais de trabalho. A vivência de sofrimento nasce desse confronto em que, mediado pelo trabalho, de um lado encontram-se seus desejos forjados no teatro psíquico interno da infância e, de outro, a resistência contrária a essas crenças e a esses desejos, imposta pelo real. Nessa perspectiva, por sujeito, em Psicodinâmica do Trabalho, entende-se sempre o sujeito do sofrimento e a passagem do sofrimento ao prazer é mediada pelo trabalho (Dejours, 2011a).

Assim considerando, o autor, na sua análise entre subjetividade e trabalho, conclui que o trabalho engaja toda a subjetividade. Dessa forma, buscando na própria teoria da subjetividade, reexamina a questão sob a ótica inversa: o que a subjetividade deve ao trabalho? Ou ainda: o trabalho é uma condição necessária para a manifestação da subjetividade? Dejours responde:

A Psicodinâmica do Trabalho defende a hipótese segundo a qual o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo. O trabalho sempre coloca à prova a subjetividade, da qual esta última sai acrescentada, enaltecida, ou ao contrário, diminuída, mortificada. Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar. (Dejours, 2004b, p. 30).

Contudo, se na teoria da Psicodinâmica do Trabalho o desenvolvimento da subjetividade passa pela relação entre o sofrimento e o real, na Teoria Psicanalítica o desenvolvimento da subjetividade passa, antes de tudo, pelas pulsões e seus destinos, ou seja, na Psicanálise, o que está no centro da subjetividade não é o trabalho, mas a sexualidade. Uma das quatro características da pulsão, a fonte, é definida por Freud (1915) como “o processo somático em um órgão ou em uma parte do corpo” e, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, a relação entre o sofrimento e o real é mediada pelo corpo. “A habilidade, a destreza, a virtuosidade e a sensibilidade técnica passam pelo corpo. O corpo inteiro – e não apenas o cérebro – constitui a sede da inteligência e da habilidade para o trabalho” (Dejours, 2004b, p. 29).

Dessa forma, tem-se o que Dejours define como paradoxo da dupla centralidade: na Psicodinâmica do Trabalho, a centralidade do trabalhar na exaltação da subjetividade, mediada pelo corpo em função do encontro entre sofrimento e o real. Na Psicanálise, a construção da subjetividade é regida pela centralidade da sexualidade, também mediada pelo corpo, de acordo com a teoria das pulsões e seus destinos.

Essa aparente contradição entre centralidade do trabalho e centralidade da sexualidade na constituição da subjetividade é questão tratada por Dejours (2004b) que teoriza que

as relações entre sofrimento e pulsão sejam bem mais estreitas do que se acredita de imediato. Sofrimento e pulsão poderiam, precisamente,

encontrar um denominador comum no trabalho, de uma parte, e, de outra, no corpo (Dejours, 2004b, p. 31).

Desse modo, a busca desse denominador comum implicaria “precisar os elos semânticos entre o *Arbeit* freudiano e o trabalho no sentido clássico de produção – *poiésis*” (Dejours, 2004b, p. 31). Já na falta de um desenvolvimento teórico, nesse sentido, Dejours propõe, como maneira de solução do paradoxo, uma exegese do conceito de pulsão a partir da definição dada por Freud em 1915, à luz das contribuições da teoria do trabalhar, originadas na Clínica do Trabalho.

Como consequência, o trabalho adquiriria um estatuto psíquico antropológico por inteiro da revelação da subjetividade a ela mesma. O trabalhar seria “uma condição transcendental de manifestação absoluta da vida” (Dejours, 2004b, p. 31).

Sobre o trabalho e o trabalhar, constata-se, portanto, uma convergência de ideias como tendo seu estatuto de centralidade segundo autores da Sociologia (Lukács, 2012), Filosofia (Arendt, 2010), Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2004b) e ainda na Psicanálise, considerada a proposta de Dejours para a solução do paradoxo da dupla centralidade.

Além da Sociologia, da Filosofia, da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicanálise, a Organização Científica do Trabalho proposta por Taylor representa um reconhecimento, embora pelo avesso, do trabalho como elemento fundamental na constituição da subjetividade do trabalhador, como explicam Lancman & Uchida (2003). De acordo com as características da Organização Científica do Trabalho, quais sejam a divisão do modo operatório, a divisão entre órgãos de concepção intelectual e execução, assim como a divisão de homens, as autoras concluem que, aparentemente, buscou-se eliminar a subjetividade do trabalho por meio do controle dos corpos dos trabalhadores.

Assim, considerando a centralidade do trabalho e seu papel na constituição do sujeito, Dejours (1994) contesta o propalado fim do trabalho. O que se tem verificado é uma intensificação do trabalho para os segmentos empregados sob crescente pressão e medo, além da mais viva exploração daqueles que, sem emprego, continuam trabalhando de forma precária (Franco, 2004).

Considerando assim a centralidade do trabalho e suas conseqüentes implicações sobre o psiquismo e a saúde do trabalhador, são apresentados, a seguir, as origens e principais características do trabalho do taquígrafo.

1.2 O trabalho do taquígrafo

Por mais velozes e poderosos que sejam os computadores atuais, eles ainda não conseguem fazer tudo. Os sistemas de reconhecimento de voz, por exemplo, não são capazes de passar para a forma escrita o que as pessoas falam, mantendo o sentido e o estilo peculiar de cada um. É por isso que uma profissão de séculos, a taquigrafia, sempre discreta e quase invisível, continua muito viva e necessária mesmo nestes tempos em que as informações estão a um clique de distância. Em tempos de excesso de informações, mesmo a um clique, é preciso que elas estejam minimamente organizadas. É isso que faz o taquígrafo, registra e organiza informações por meio da taquigrafia, um sistema de captação de linguagem oral por meio de símbolos gráficos chamados taquigramas. A taquigrafia se constitui em um registro fonético, ou seja, registra o som das palavras em vez de sua etimologia. Por exemplo, a palavra “pessoal”, é pronunciada “pessuau”, que é como se taquigrafava. Ou seja, a taquigrafia registra o que é ouvido, o som puro e simples e não as letras e sílabas constituintes das palavras.

Sobre a origem da taquigrafia, há registros de que na Antiga Roma, por volta de 63 a.C, um escravo liberto chamado Tiron criou o que viria a ser conhecido como as notas tironeanas. Tiron taquigrafava as falas do Senado Romano, principalmente as falas do cônsul, senador e grande orador Cícero em seus debates em contraposição aos pronunciamentos do senador Catilina, as famosas “Catilinárias”. As notas tironeanas eram feitas com um crivo sobre uma madeira encerada, como mostra a figura 1. (Cury, n. d.)

Sistemas de anotações da linguagem oral existiam também na Grécia Antiga. Sampaio (2001, como citado em Kose, 2005, p. 18) presume que uma espécie de taquigrafia foi usada por Pitágoras, no século VI a.C. e também por Xenofonte entre 435 e 354 a.C. O autor também afirma que os discursos de Sócrates, Sêneca, Aristóteles, Horácio, Hermógenes, Juvenal, Cícero, e as cartas de Santo Agostinho puderam ser conhecidos e preservados graças a sistemas de escrita rápida muito similares à taquigrafia.

No Brasil, a taquigrafia chegou em 1823, quando o Patriarca da Independência, José Bonifácio, mandou vir de Portugal um professor de taquigrafia que preparou os primeiros oito taquígrafos brasileiros para registrar todos os debates da Assembleia Constituinte de 1824, para a elaboração da Primeira Constituição do Império, de 1824. (Cury, n.d.).

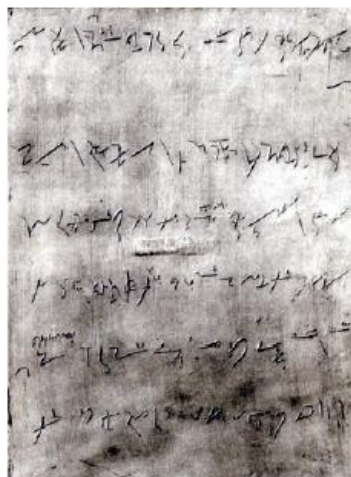


Figura 1
Tabuleta encerada, do século III, com notas tironeanas
Fonte: www.taquigrafia.emfoco.nom.br/historia.htm

Compreende-se a necessidade do serviço de taquigrafia, sobretudo no período anterior à vida moderna, quando não havia dispositivos eletrônicos, máquinas de escrever, etc. Atualmente, podendo-se contar com microcomputadores, gravadores e filmadoras, pergunta-se sobre a necessidade de serviço de taquigrafia. A resposta é que, mesmo nestes tempos ultramodernos, a taquigrafia continua indispensável, sobretudo nas organizações do Poder Legislativo e Poder Judiciário, em que a palavra falada, o debate, o discurso, o voto têm seu lugar de destaque. Equipamentos eletrônicos podem falhar e não são capazes de verter o discurso para a linguagem escrita, obedecendo à norma culta da língua e mantendo o estilo de cada orador e o sentido exato do que foi falado.

O processo de taquigrafar deve estar automatizado entre a audição do que é falado, o processamento mental do que é ouvido e a sua escrita em forma de taquigramas. Após esse processo, o taquígrafo deverá fazer a digitação do material taquigrafado. Considerando as diferenças entre a linguagem oral e escrita, no processo

de digitação, há uma tarefa adicional, que é a de realizar um refinamento gramatical dos discursos.

No Censo Taquigráfico Brasileiro 2003 (Cury, n.d.), Cury identificou que existiam no Brasil, naquela época, cerca de 781 taquígrafos em atividade, ligados a organizações do serviço público. Cury também identificou a existência de 20 métodos de taquigrafia. Os mais comuns são os métodos desenvolvidos por Oscar Leite Alves, Samuel Taylor, Afonso Maron e Francisco de Paula Martí. Cada método tem uma forma para os seus taquigramas. Porém, com o tempo de uso, cada taquígrafo personaliza representações próprias. Esta representação pode ser de tal maneira que um taquígrafo raramente lê as anotações de outro, mesmo tendo o mesmo método como base (Kose, 2005).

Para ser taquígrafo, o interessado deve aprender um desses métodos, preferencialmente aqueles desenvolvidos para a Língua Portuguesa como os de Afonso Maron e Leite Alves. A formação do profissional é feita em cursos de cerca de 160 horas, como o oferecido pelo SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), ou em escolas específicas que existem em Brasília, Porto Alegre e São Paulo.

Aprendido o método, o interessado deve treinar a velocidade da captação. A velocidade é parâmetro fundamental para o taquígrafo. Na taquigrafia parlamentar, espera-se que o taquígrafo consiga fazer anotações em uma velocidade de 100 a 120 palavras por minuto.

Com o método aprendido e o treino em velocidade, o taquígrafo poderá participar de concurso público para ingresso nas diversas instituições que mantêm serviço de taquigrafia, como os realizados pela Câmara dos Deputados em 2002, 2007 e 2012.

No concurso público para taquígrafo legislativo realizado em 2012 pela Câmara dos Deputados, o candidato deveria realizar prova objetiva de conhecimentos básicos e também prova prática de apanhamento taquigráfico composta por duas etapas, como consta no edital da organizadora do concurso:

- a) parte 1 (PP1) – apanhamento taquigráfico, durante cinco minutos, de ditado feito em velocidade progressiva de 105 a 110 palavras por minuto, seguido de tradução digitada

em computador compatível com IBM/PC, em processador de texto, com prazo máximo de 2 horas, totalizando 80,00 pontos;

b) parte 2 (PP2) – apanhamento taquigráfico, durante cinco minutos, de ditado feito em velocidade média de 110 palavras por minuto, seguido de tradução digitada em computador compatível com IBM/PC, em processador de texto, com prazo máximo de 2 horas, totalizando 80,00 pontos.

10.2.3 O candidato deve estar apto a digitar em qualquer tipo de teclado adequado às normas técnicas da ABNT (Centro de Seleção e Promoção de Eventos [CESPE], 2012).

Embora necessárias, as exigências dos concursos e o alto nível de habilidade para aprovação acabam por produzir situações em que sobram vagas, como informam Cury (2003) e Kose (2005).

Uma vez aprovado no concurso e inserido na organização, o taquígrafo realiza seu trabalho com técnica apurada e agilidade. É um profissional que trabalha em silêncio, discretamente, pouco percebido pelos demais colegas, quase invisível.

No Censo Taquigráfico Brasileiro 2003 (Cury, n.d.) são identificadas 107 organizações do serviço público que mantêm serviço de taquigrafia. São Câmaras Municipais, Assembleias Legislativas, Tribunais de Justiça, Tribunais de Contas, Tribunais Superiores, Câmara dos Deputados e Senado Federal. De acordo com as respostas obtidas pelo Censo, naquele ano existiam no Brasil 781 taquígrafos atuando diretamente na função de apanhamento taquigráfico, sendo 92 (11,8%) do sexo masculino e 689 (88,2%) do sexo feminino.

Percebe-se o pouco número desses profissionais em atividade no serviço público e uma predominância do sexo feminino. Porém, excetuando-se os censos realizados pelo professor Waldir Cury, nos anos 2000 e 2003, e as publicações nos sítios da Internet (www.taquigrafiaemfoco.nom.br) praticamente não há mais informações sobre esse profissional.

Pesquisa nas bases de dados Scielo Brasil e BVS-Psi com os preditores taquigrafia e taquígrafo resultaram em um único trabalho: a dissertação de mestrado de Jenny Kose (2005) com o título *A organização do trabalho de taquígrafos parlamentares: um estudo sobre o desenvolvimento de LER/DORT (Lesões por esforço*

repetitivo / Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) – o serviço de taquígrafia como uma linha de montagem.

Em sua dissertação, Kose (2005) buscou analisar o papel da organização do trabalho de taquígrafos no desenvolvimento de lesões por esforço repetitivo. Para isso, usou como método entrevistas individuais com os sujeitos e a aplicação do Questionário Nórdico de Sintomas Osteomusculares. Os resultados encontrados indicaram aspectos ergonômicos e biomecânicos como causadores das lesões, como postura estática e movimentos repetitivos na digitação, além de alta carga cognitiva e condições de trabalho inadequadas.

Capítulo II

MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA PARA O PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO

2.1 Da Psicopatologia do Trabalho à Psicodinâmica do Trabalho

O adoecimento no trabalho foi objeto de grande preocupação, sobretudo na década de 50 do século passado, quando do surgimento da Psicopatologia do Trabalho. Fundada por autores entre os quais se destacam L. Le Guillant, C. Veil e P. Sivadon, a Psicopatologia do Trabalho tinha como objetivo a busca de um nexo causal entre determinadas organizações e condições de trabalho e o adoecimento mental (Lancman & Uchida, 2003). Postulava-se que as vicissitudes do trabalho poderiam provocar distúrbios psicopatológicos (Dejours, 2008a).

Dejours & Abdoucheli (1994) explicam que, na década de 1970, em parte como consequência dos eventos de maio de 1968, na França, emergiu uma nova demanda social sobre as condições psicológicas do trabalho e suas consequências para a saúde, entre os trabalhadores menos qualificados, sobre os quais convergiam preocupações sociais e políticas. Por esse motivo, Christophe Dejours empreende as primeiras investigações sobre o trabalho de operários da construção civil e servidores públicos franceses e imigrantes, que se submetiam, em bom número, a condições de exploração às vezes gritantes. Porém, as pesquisas realizadas não apresentaram o resultado esperado, de caracterização clara de doença mental. Diferentemente, os resultados mostraram uma fragilização psíquica que favorecia uma eclosão de doenças pelo corpo.

No estudo com os trabalhadores da construção civil o autor observou comportamentos que, embora insólitos, não poderiam ser considerados como patológicos, como o consumo excessivo de bebidas alcoólicas. Dessa forma, em suas pesquisas, a psicopatologia do trabalho foi gradualmente sendo substituída pelo estudo do que Dejours chamou de “normalidade”, ou seja, no estudo do que faziam os trabalhadores para resistir às pressões psíquicas do trabalho e para conjurar a descompensação ou a loucura.

As suas observações levaram-no a constatar, perplexo, que nesses casos havia o

que denominou “um estranho silêncio” e, ao contrário de distúrbios psicopatológicos, encontrou esse estado de normalidade. Havia, portanto, um predomínio da normalidade sobre a doença, mesmo em situações em que a organização do trabalho dessas indústrias apresentava condições potencialmente deletérias à saúde psíquica, caracterizando-se essas organizações com um trabalho monótono, repetitivo, sob pressão e rígidos controles.

Essa constatação fez com que o autor estabelecesse essa normalidade como objeto de estudo, buscando compreender como era possível que a maioria daqueles trabalhadores se mantivesse saudável, apesar de condições de trabalho tão desfavoráveis. A partir de seus estudos, o autor defende que não se deve confundir esse estado de normalidade com estado saudável. Embora a normalidade possa refletir o estado saudável, pode também ser um sintoma de um estado patológico, ou seja, uma normalidade que seria o resultado de um equilíbrio precário entre as forças desestabilizadoras do sujeito e os esforços empreendidos para se manter produtivo e atuante, à custa de muito sofrimento. Esse equilíbrio garante uma normalidade que não equivale à saúde, mas sinaliza a capacidade de alcançar condições mínimas para um não adoecimento, permitindo ao trabalhador manter-se no espaço produtivo (Dejours, 2008a).

Nesse ponto, Dejours percebe a emergência de um novo foco de pesquisa e seu olhar se volta para esse novo fenômeno. A normalidade, aparentemente natural e óbvia, passa a ser um problema a ser explicado. Dada a ampliação do objeto de pesquisa, Dejours passa a chamar o seu novo campo de pesquisa e a teoria que passa a formular de Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2005).

Mendes (2007) descreve a trajetória histórico-conceitual da Psicodinâmica do Trabalho em três fases articuladas e complementares, caracterizadas por publicações específicas. A primeira fase inicia-se com a publicação na França da obra *Travail: usure mentale – essai de psychopathologie du travail*, em 1980. Essa obra foi traduzida e publicada no Brasil em 1987 com o título *A Loucura do Trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho*. Essa fase da Psicodinâmica do Trabalho se consolida e alcança até meados da década de 1990 e caracteriza-se pelo estudo da origem do sofrimento no confronto do sujeito trabalhador com a organização do trabalho e sobre a construção de estratégias defensivas para enfrentar os constrangimentos das precárias

condições de trabalho.

Na segunda fase, ainda na década de 1990, a característica principal é a consolidação de uma abordagem particular e pioneira para estudar o trabalho, em que a Psicodinâmica enfoca as vivências de prazer-sofrimento como dialéticas e inerentes a todo contexto de trabalho. Essa segunda fase é caracterizada pela publicação de um *addendum* à décima segunda edição de *Travail: usure mentale*, traduzido e publicado no Brasil com o título *Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Destaca-se também a publicação, em 1995, na França, de *Le Facteur Humain*, traduzido e publicado no Brasil com o título *O Fator Humano*, em 1999.

Nessa fase, considera-se que para transformar um trabalho que faz sofrer em um trabalho prazeroso é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório e usar sua inteligência prática. Nesse sentido, é dado enfoque à análise do trabalho real e concreto como lugar de construção da identidade do trabalhador, no estudo da dinâmica do reconhecimento e de seu papel sobre as vivências de prazer-sofrimento.

A terceira fase, a partir do final da década de 1990 até os dias atuais, caracteriza-se pela consolidação e propagação da Psicodinâmica do Trabalho como abordagem científica capaz de explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sócio-psíquicas e a saúde dos trabalhadores. Esta terceira fase é caracterizada pela publicação do livro *Souffrance en France*, publicado no Brasil em 1999 com o título *A Banalização da Injustiça Social*. O destaque é para o estudo das novas patologias do trabalho, como a banalização do sofrimento, o assédio moral, a exclusão no trabalho, a servidão voluntária, a aceleração, os distúrbios osteomusculares, a depressão, o alcoolismo e o suicídio.

Mendes (2007) explica que o objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho é o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação que se manifestam em vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar as contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais e no adoecimento. De acordo com sua trajetória teórica, são apresentados, a seguir, seus principais pressupostos teóricos: organização do trabalho prescrito e trabalho real, mobilização subjetiva, sofrimento, defesas e patologias.

Em *A Loucura do Trabalho*, Dejours (2005) descreve a organização do trabalho como a divisão do trabalho, bem como dos conteúdos da sua tarefa, do sistema hierárquico, das relações de poder e das responsabilidades. Posteriormente, o autor apresenta a organização do trabalho como sendo a divisão das tarefas e a divisão dos homens. Na atualidade, Mendes (1995) conceitua a organização do trabalho como resultante das relações intersubjetivas e também sociais dos trabalhadores com as organizações.

Na organização do trabalho ocorre o encontro entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O trabalho prescrito compõe-se das normas, das prescrições, de um sistema e de obrigações mais ou menos rígidas a depender do tipo de organização. A ilustração típica de uma organização do trabalho rígida é a clássica linha de montagem fordista. Porém, ainda mais ou menos rígida, o que é comum a todas as formas de organização do trabalho é a presença das prescrições para a execução do trabalho. Ocorre que, seja qual for o trabalho, ele se constitui também, na sua execução, de uma dimensão completamente incompreensível que não pode ser inteiramente concebida e prescrita de antemão, pois toda atividade exige ajustes, às vezes extremamente problemáticos, definidores da produção e, sobretudo, da qualidade dos produtos, da segurança dos trabalhadores ou das instalações (Dejours & Molinier, 2011). Essa dimensão invisível, incompreensível, é essencial para a execução do trabalho. Sem o aparecimento dessa dimensão, o trabalho não acontece, pois a prescrição não alcança todas as possibilidades do trabalho real.

Dejours (2012b) também mostra que seguir a prescrição à risca significa inviabilizar o trabalho, como ocorre na chamada operação-padrão, em que o trabalhador dedica-se a cumprir escrupulosamente o prescrito. Na verdade, se o trabalhador não engajassem sua inventividade para a realização do trabalho e se se limitasse às prescrições, a produção entraria em colapso.

Assim, retomamos a definição de Dejours sobre trabalho: “trabalho é a atividade manifesta por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (Dejours, 2011, p. 78).

Destaca-se ainda que para a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho não se limita às definições associadas a relações salariais ou empregatícias. Nesse ponto, tanto

Dejours (2005) quanto Mendes e Araújo (2012) compartilham a visão de que trabalho é o que implica o trabalhar, ou seja, o engajamento do sujeito, seus gestos, seu saber fazer, a mobilização da sua inteligência, sua capacidade de refletir, de interpretar, de tomar decisões diante de situações inesperadas. É nesse conjunto de sentir, pensar e inventar que o trabalho e o trabalhar são definidos em Psicodinâmica do Trabalho.

Compreende-se, a partir dessa definição, que o trabalho prescrito nunca é suficiente e, quando há apenas trabalho prescrito, é possível torná-lo desumanizado pelo uso de máquinas e robôs, como ocorre com o desenvolvimento industrial, em que máquinas substituem o trabalhador em determinadas atividades de manutenção e montagem.

Ressalta-se que a definição de Dejours insiste na dimensão humana do trabalho. “O trabalho é, por definição, humano, uma vez que é mobilizado justamente ali, onde a ordem tecnológica-maquinal é insuficiente” (Dejours, 2011, p. 79). Porém, a depender do tipo de organização do trabalho, se mais rígida ou menos rígida, o encontro do trabalhador com o real, em oposição à insuficiência do prescrito, gera sofrimento. O sofrimento no trabalho origina-se do confronto entre o trabalho prescrito e o trabalho real, isto é, regras, normas e direcionamentos impostos pela organização, de um lado, e de outro, os desejos, anseios e ações desenvolvidas pelos trabalhadores para executar as tarefas (Moraes & Garcia, 2011).

Ao confrontar-se com o real, um real que se deixa conhecer por sua resistência a se submeter aos conhecimentos e às diferentes formas de saber fazer, o trabalhador experimenta o sofrimento. A partir desse sofrimento, o trabalhador se mobiliza para realizar o trabalho. Se a partir do confronto prescrito versus real, a mobilização empreendida é insuficiente para a realização do trabalho e leva a uma repetição constante dos mesmos problemas, dos mesmos fracassos, têm-se o sofrimento patogênico. Em direção oposta, quando o trabalhador consegue superar os constrangimentos, quando os limites impostos pelo confronto com o real são superados por estratégias, pela mobilização da inteligência, é justamente aí que a saúde e o prazer podem ser conquistados, considerando a centralidade do trabalho na constituição do sujeito.

Arendt (2010) também se refere ao prazer de trabalhar, definido por ela como

“alegrias do trabalho”, quando o trabalhador consegue, a partir de sua inteligência e habilidade transformar a natureza:

A maioria das descrições das alegrias do trabalho tem a ver com a exultação sentida no violento empenho de uma força com a qual o homem se mede com as forças esmagadoras dos elementos que, por meio da astuciosa invenção das ferramentas, sabe multiplicar muito além de sua medida natural. (Arendt, 2010, p. 174)

As vivências de prazer-sofrimento desvelam-se numa relação dialética em que, para superação efetiva do sofrimento, este precisa ser transformado. Para esse intento, o trabalhador mobiliza sua capacidade para tolerar esse sofrimento e engajar-se, com o corpo e toda sua subjetividade para encontrar formas para ultrapassar os obstáculos impostos pelo real para a realização da tarefa. Isso inclui também a possibilidade de os trabalhadores se comunicarem entre si, porque o trabalho é efetuado de maneira coletiva. Por mais que o trabalho pareça uma relação individual do sujeito com sua tarefa, ele sempre comporta uma dimensão intersubjetiva.

Diante do fracasso no encontro com o real, o trabalhador busca soluções originais para dar conta desse real. Nesta busca para a transformação do sofrimento e realização do trabalho, o trabalhador lança mão dos elementos que configuram o que a Psicodinâmica do Trabalho define como sendo a mobilização subjetiva. Nesse processo, entram em ação estratégias que se constituem no uso dos recursos psíquicos do trabalhador com o objetivo de transformar as situações geradoras de sofrimento em conquista de prazer (Martins, Moraes & Lima, 2010).

Mendes e Morrone (2002) definem a mobilização subjetiva como processo pelo qual o sujeito se engaja no trabalho e exercita sua inteligência prática para resolver os problemas, contribuindo para a organização real do trabalho. Mendes (2007) define os elementos constitutivos da mobilização subjetiva como a inteligência prática, o reconhecimento, a ressonância simbólica e o espaço de discussão e cooperação.

Ferreira (2010) estabelece que a mobilização subjetiva é caracterizada pelo movimento do sujeito que viabiliza as capacidades de sentir, pensar e inventar para realizar o trabalho. A utilização dessas capacidades, influenciada pela dinâmica contribuição-retribuição decorrente do reconhecimento, é fundamental para ressignificar o sofrimento no trabalho.

Ao desenvolver o conceito de Mobilização Subjetiva, Dejours articula trabalho e subjetividade de modo indissociável ao estudar a constituição do sujeito pelo trabalho, a partir da psicodinâmica do prazer-sofrimento frente ao real do trabalho (Mendes & Araújo, 2012).

Além da mobilização subjetiva, estratégias individuais e coletivas, os trabalhadores constroem estratégias defensivas para enfrentar o sofrimento. Constitui-se assim a tríade da Psicodinâmica do Trabalho, seus elementos de análise: a organização do trabalho, a mobilização subjetiva e uso de defesas e aparecimento de patologias.

Dejours (2004) e Mendes e Araújo (2007) explicam que as estratégias defensivas são recursos usados pelos trabalhadores para negar ou minimizar a percepção da realidade adversa que lhes causa sofrimento. As defesas desempenham um duplo papel – ao mesmo tempo em que protegem o psiquismo, dificultam a transformação da realidade que causa sofrimento, favorecendo a alienação. Assim, diante da impossibilidade de ressignificação do sofrimento pela mobilização subjetiva e da falha ou esgotamento das defesas, o sofrimento torna-se patogênico, podendo desencadear doenças.

A mobilização subjetiva é composta pelas dimensões indissociáveis: inteligência prática, espaço de discussão, cooperação e reconhecimento (Mendes & Duarte, 2013). A seguir, são desenvolvidos esses principais conceitos dos elementos constituintes da mobilização subjetiva.

2.1.1 Inteligência prática

A inteligência prática é denominada como inteligência inventiva que se desdobra em inteligência astuciosa (Dejours, 2012a). O autor esclarece que como se desconhece a discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, desconhece-se também que todos os que trabalham devem mobilizar uma inteligência que é inventiva e que é parte do trabalho. O autor afirma ainda que:

Mesmo os pesquisadores em psicologia, em particular psicologia cognitiva, desconhecem essa inteligência, porque eles não estudam o trabalho e sim situações artificiais. Não estudam a inteligência confrontada ao real, eles se atêm ao que se denomina “resolução de problema”, cuja solução se conhece de antemão (Dejours, 2012a, p. 41).

A inteligência inventiva age pela astúcia e preocupa-se, sobretudo, com a eficácia e age com liberdade. A trapaça, a fraude, o blefe integram seu arsenal. Quando o resultado é brilhante e a vitória esplendorosa, a admiração e o triunfo fazem com que os desvios de conduta e o desrespeito à regra sejam perdoados, como nos esportes de competição, em que alguns desvios são perdoados pelos torcedores. Contudo, no ambiente de trabalho, a depender da rigidez da organização de trabalho, o trabalhador se vê impossibilitado de investir no uso da inteligência prática ou ainda impossibilitado de admitir e compartilhar sua experiência com os colegas, devido ao risco de ser considerado um sabotador, um desleixado, ou ainda alguém que não cumpre com as regras. Por isso, a inteligência prática é um tipo de saber-fazer que permanece à sombra, discreto, porque não sendo passível de explicações consistentes, o trabalhador prefere escondê-lo. São práticas fora da norma, dos procedimentos e passam mesmo por transgressões capazes de motivar punições.

Fortino (2008, como citado em Dejours, 2012a) apresenta como exemplo de inteligência astuciosa o caso de eletricitistas que se recusam a cortar o fornecimento de energia elétrica de famílias muito pobres. A incompatibilidade aparece entre a prescrição, ou seja, as ordens provenientes da hierarquia e as exigências morais próprias dos funcionários que se recusam a cortar o fornecimento de famílias em condições precárias. As astúcias da inteligência empregadas por esses trabalhadores para evitar os cortes apresentam grande eficácia na proteção das famílias desassistidas, astúcias com as quais a empresa fica obrigada, no fim das contas, a compactuar de alguma forma.

A mais importante das características da inteligência prática é que ela permite o imprevisto, a inventividade, a busca de soluções e, assim, possibilita embrenhar-se por caminhos insólitos, em situações novas, desconhecidas ou inéditas. É uma inteligência astuciosa, inventiva, criativa, debochada ou até insolente. Os gregos diziam tratar-se de uma inteligência curva, pois não segue as vias bem traçadas e nítidas do raciocínio lógico (Dejours, 2012a).

Do ponto de vista psíquico, a primeira característica da inteligência prática é que ela está fundamentalmente enraizada no corpo. Muitos achados e soluções extraordinárias, sobretudo na prevenção de acidentes, passam por um apelo aos sentidos do corpo. Um barulho, um cheiro, uma vibração, um sinal visual podem chamar a atenção do trabalhador, mas antes chama a atenção do corpo. São alertas que chegam ao

corpo e solicitam o desdobramento da curiosidade na busca de uma explicação ou mesmo de uma solução para a explicação do problema.

Dessa forma, esse engajamento do corpo na tarefa situa a inteligência prática também no campo da fenomenologia. O entrave ao seu exercício é das causas principais do sofrimento no trabalho, mesmo sendo impossível o funcionamento de qualquer organização do trabalho sem o seu uso e sem o reconhecimento dos esforços e do custo para os trabalhadores do uso dessa inteligência (Dejours, 2011c).

2.1.2 Ressonância simbólica

A ressonância simbólica é colocada por Dejours e Abdoucheli (1994) como requisito individual da inteligência astuciosa. A ressonância simbólica é definida como sendo condições psicoafetivas que permitem a transposição para o teatro da situação de trabalho atual e o teatro interno herdado do passado, dos fantasmas e da história singular do trabalhador. A inteligência astuciosa tem como referência a curiosidade fundamental do sujeito. Para que essa curiosidade fundamental seja solicitada e ativada pelo encontro com a situação de trabalho, é necessário que a tarefa tenha um sentido para o sujeito, ou seja, é necessário que os desafios levantados pelos objetivos do trabalho façam eco, simbolicamente, à curiosidade infantil. Porém, entre o teatro do trabalho e o teatro infantil, interpõem-se dessemelhanças que criam ambiguidades. O teatro do trabalho vale como substituto, como oportunidade de reinterpretar um roteiro próximo ao roteiro inicial do sofrimento e assim, conjurar a repetição exata e estéril das questões existenciais.

A ressonância simbólica é, portanto, a ambiguidade decorrente da confrontação do teatro da infância e o teatro do trabalho e representa uma condição de reconciliação entre o inconsciente e os objetivos da produção capaz de beneficiar o trabalho da força extraordinária que confere a mobilização dos processos psíquicos nascidos do inconsciente, que se atualizariam, posteriormente, como inteligência astuciosa. Para o autor, três condições seriam necessárias para o estabelecimento da ressonância simbólica: a escolha profissional, a atividade de concepção na tarefa e o caráter coletivo do trabalho (Dejours, 1996).

2.1.3 Reconhecimento

O reconhecimento é um julgamento qualitativo proferido sobre o trabalho, que, em Psicodinâmica do Trabalho é compreendido em dois termos, segundo Dejours (2011d):

- reconhecimento como gratidão pelas contribuições proporcionadas pelos trabalhadores no ajustamento da organização do trabalho;
- reconhecimento com constatação, conhecimento, revelação da realidade das contribuições dos trabalhadores à organização, sem as quais a organização do trabalho prescrito não chegaria a termo. O reconhecimento significa, neste caso, o inverso da recusa ou do descrédito à realidade. Nesse caso particular, como explicam Dejours e Bègue (2010), o reconhecimento passa por duas provas principais: o julgamento de utilidade e o julgamento de beleza.

O julgamento de utilidade diz respeito ao valor utilitário da contribuição do trabalhador ao reajuste da organização prescrita do trabalho para alcançar a organização real do trabalho. Esse valor diz respeito à utilidade técnica, social e sobretudo à utilidade econômica da contribuição do trabalhador. O julgamento de utilidade é proferido essencialmente pela hierarquia, ou seja, pelos superiores, pelos chefes, e, eventualmente, pelos subordinados ou pelos clientes, quando a situação de trabalho coloca o sujeito em contato com o consumidor final de bens e serviços.

Por sua vez, o julgamento de beleza subdivide-se em dois outros tipos de julgamento: o julgamento sobre a conformidade do trabalho com as regras da arte, e o julgamento sobre a singularidade (Dejours, 2011d). O julgamento sobre a conformidade avalia o trabalhador como sendo capaz de produzir conforme o que ele tem em comum com os demais integrantes do grupo ou da profissão. Esse julgamento confere identidade ao trabalhador ao reconhecê-lo como integrante do grupo ou da profissão, pois mostra que o trabalhador é capaz de realizar aquele trabalho conforme as técnicas e capacidades consagradas pelo grupo.

O julgamento sobre a singularidade distingue o trabalho realizado por suas qualidades segundo as regras da arte e confere ao trabalhador a sua originalidade, pois em sua capacidade e qualidade únicas, ele não é idêntico a qualquer outro.

O julgamento de beleza é muito mais severo e preciso que o julgamento de utilidade e é essencialmente proferido pelos pares, por aqueles que conhecem bem as regras e as técnicas do trabalho para poder julgar a sua conformidade, a sua originalidade e a sua singularidade, em relação ao que é feito pelos demais trabalhadores.

Para Sigaut (1990, como citado em Dejours, 2011d), o reconhecimento dos outros é indispensável e sem ele o sujeito é condenado à solidão alienadora, o que chamou de “alienação social”, exemplificando com a situação do “gênio não reconhecido”. Dejours (2011d) afirma, ainda, que há um ganho obtido no registro da construção da identidade e da realização no trabalho. Segundo ele, a identidade só pode ser conferida pelo olhar do outro. Sem o reconhecimento “não pode haver sentido, nem prazer, nem re-apropriação em relação à alienação. Sem o reconhecimento do outro, a economia do sofrimento é destituída de sentido”.

2.1.4 Espaço público de discussão

Trabalhar é viver junto. O trabalho é social por si só. As marcas de individualização que resultam dos modos de organização do trabalho hoje podem conduzir a um isolamento em vez de promover o espaço coletivo da fala, fundamental para a constituição do sujeito. No dizer de Mendes e Araújo (2012), o trabalho torna-se o viver em uma ilha e o trabalhador torna-se um náufrago que muitas vezes não tem recursos para providenciar o próprio resgate. É nesse contexto que a clínica do trabalho pode trazer sua contribuição como possibilidade de recriar uma nova organização do trabalho e novas regras do fazer e do viver junto, especialmente com a criação ou potencialização do espaço público de discussão.

É no espaço público de discussão que ocorre o compartilhamento da inteligência prática. Também ocorre aí a ocasião em que o reconhecimento é dado pelos pares. Conclui-se que o coletivo torna-se o alvo privilegiado da intervenção em Psicodinâmica do Trabalho.

2.1.5 Cooperação

A cooperação é central para a Psicodinâmica do Trabalho porque envolve vínculos sociais maduros. Especialmente na clínica da cooperação, Dejours (2009)

afirma que o coletivo de trabalho e a teoria do reconhecimento são essenciais para sua compreensão. O autor assinala que, para a cooperação se concretizar, muitos desafios devem ser enfrentados, como a problemática da confiança, das controvérsias, das deliberações, da arbitragem e do consentimento.

A cooperação implica a maturidade psíquica do sujeito, exige um sujeito adulto, em condições sociais que lhe permitam renunciar à sua onipotência em favor da criação de laços sociais afetivos (Mendes & Araújo, 2012). A cooperação também é um dispositivo de fortalecimento do indivíduo diante das restrições do trabalho e de suas precariedades.

2.2 Psicodinâmica do Trabalho no contexto brasileiro

Christophe Dejours, criador da Psicodinâmica do Trabalho, é médico psiquiatra e psicanalista francês. É professor titular do *Conservatoire National des Arts et Métiers* (CNAM), em Paris, onde dirige o Laboratório de Clínica do Trabalho e da Ação.

Dejours tem pesquisado as relações entre psiquismo e mundo do trabalho há 30 anos e seu método de intervenção proposto no anexo do livro *A Loucura do Trabalho* (2005) tem sido a referência para as pesquisas desenvolvidas também no Brasil, tanto em intervenções com uso de entrevistas individuais como coletivas.

No Brasil, a Psicodinâmica do Trabalho vem se consolidando sobretudo a partir do final da década de 1990. Em 2007 foi criado o primeiro Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, na Universidade de Brasília. Neste ano, também foi realizado o I Simpósio Brasileiro de Psicodinâmica do Trabalho e o I Curso de Especialização. Em 2009 e 2011, foram realizados o I e o II Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, em Brasília. Em outubro de 2013, foi realizado o III Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, em Gramado, Rio Grande do Sul.

De acordo com Ghizoni (2013), as pesquisas no Brasil tendo como referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho tem oferecido grande contribuição para a compreensão das relações entre organização do trabalho e saúde. Foram realizados estudos com intervenção em trabalhadores bancários (Barbarini, 2001; Rossi, 2008; Santos-Junior, Mendes & Araújo, 2009; Martins, 2010), com trabalhadores de hospitais

(Sznelwar e Uchida, 2004; Traesel, 2007; Magnus, 2009; Beck, 2010), com trabalhadores vinculados a instituições militares na área da segurança pública (Baierle, 2007; Castro, 2010; Müller, 2012), com servidores públicos federais (Diniz & Goes, 2010; Merlo, Dornelles, Bottega & Trentini, 2012; Silva & Mendes, 2012; Ferreira, 2013) e servidores públicos estaduais (Magnus, 2009; Garcia, 2011; Medeiros, 2012; Garcia, Lima & Moraes, 2013).

Apesar disso, considerando a origem francesa da Psicodinâmica do Trabalho, sua concepção está de acordo com as características do mundo do trabalho da sociedade da França. A existência de um Conservatório Nacional de Artes e Ofícios (*Conservatoire National des Arts et Métiers*) representa um avanço e uma preocupação da sociedade no estudo e nas intervenções no mundo do trabalho, algo muito diferente da realidade brasileira.

Considerando essa discrepância entre as realidades francesa e brasileira, Mendes e Araújo (2012) se dedicaram ao desenvolvimento de um método de intervenção em Clínica Psicodinâmica do Trabalho adequado à realidade brasileira, porém, com o mesmo referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Com a publicação de Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Práticas Brasileiras (Mendes & Araújo, 2011) e Clínica Psicodinâmica do Trabalho: O Sujeito em Ação (Mendes & Araújo, 2012), as autoras procuraram conferir uma identidade à Clínica Psicodinâmica do Trabalho a partir das experiências brasileiras. Para isso, aprofundaram a influência da psicanálise e a discussão sobre os dispositivos clínicos necessários à caracterização da clínica, considerando a realidade brasileira.

2.3 Mobilização subjetiva

A mobilização subjetiva possibilita a constituição da inteligência prática para enfrentar as restrições do trabalho prescrito e fazer a experiência do real do trabalho. Com isso, o trabalhador desenvolve um modo particular de invenção, de usar a capacidade de criação. Contudo, quando as adversidades do trabalho não podem ser modificadas, as estratégias podem assumir um caráter defensivo e levar a formas de adaptação que geram adoecimento, perda de identidade e alienação, considerando o trabalho como central na constituição do sujeito (Dejours, 2012a).

Destacam-se, no Brasil, três pesquisas em que a potencialização da mobilização subjetiva levou os trabalhadores a se reinventarem no seu fazer, apesar do sofrimento.

Em sua tese de doutorado, Ferreira (2011) discute aspectos dos processos de mobilização subjetiva a partir do trabalho de criação artística do fazer literário, com base em entrevistas com escritores brasileiros, hispano-americanos e de outras nacionalidades, publicadas no Brasil nos últimos 25 anos. Na discussão sobre os resultados, o autor destaca que a mobilização subjetiva pode alcançar dimensões mais amplas da existência, a ponto de tornar inadmissível outra forma de vida, caracterizando-se o trabalho de criação literária como um engajamento subjetivo total, ainda que sem remuneração e com a necessidade de pagar para editar os próprios livros.

A tese de doutorado de Lima (2011): *Coletivo de trabalho e reconhecimento: uma análise psicodinâmica dos cuidadores sociais* analisa a relação entre precarização e coletivo de trabalho a partir de uma experiência em intervenção em Psicodinâmica do Trabalho com grupo de cuidadores sociais de um abrigo de crianças e adolescentes. Na discussão dos resultados, a autora destaca que o trabalho do(a) cuidador(a) é uma atividade complexa que se constrói na relação com o outro, o que exige forte mobilização subjetiva e contínua necessidade de inventividade para fazer face a uma organização do trabalho marcada pela precarização observada na falta de recursos materiais e de pessoal, resultando em condições insuficientes para sua realização.

Em sua dissertação de mestrado, Facas (2009) apresentou pesquisa que analisou as estratégias que os pilotos de trem de metrô lançam mão para mediar o sofrimento frente à organização do trabalho. Os resultados indicaram uma rigidez na organização do trabalho prescrita, com baixo reconhecimento da capacidade dos trabalhadores em lidarem com a defasagem entre prescrito e real, dificuldade na gestão do trabalho e relações de poder, sentimento de indignidade, inutilidade, desqualificação e indignação, e a construção de um coletivo de trabalho e o uso de estratégias defensivas individuais como formas de lidar com essas dificuldades.

2.4 Clínica da cooperação: práticas no contexto brasileiro

Como será visto no próximo capítulo, sobre o método, é preocupação central na proposta das autoras a análise dos dispositivos clínicos da demanda, a elaboração e

perlaboração, a construção de laços, a interpretação e a formação do clínico. É a observação criteriosa desses dispositivos que caracteriza o método proposto pelas autoras como a Clínica Psicodinâmica do Trabalho como uma aplicação da Psicodinâmica do Trabalho adequada à realidade brasileira.

A partir da publicação de *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Práticas Brasileiras* (Mendes & Araújo, 2011) e *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: O Sujeito em Ação* (Mendes & Araújo, 2012), frutos da experiência de dez anos das autoras, a prática em Clínica Psicodinâmica do Trabalho passou a contar com um método e uma prática carregada de compromisso social e político com as transformações da organização do trabalho e com a luta dos trabalhadores pela saúde mental. As publicações representam também um compromisso ético, uma vez que implica

mobilização afetiva de todos que dela participam, desestabiliza para estabilizar, revela o sofrimento negado, ocultado, para libertar, emancipar, criar espaços de discussão e, ao agir sobre a organização do trabalho, apropriar-se do sofrimento inevitável, ressignificá-lo e vivenciar prazer (Mendes & Araújo, 2012, p. 17).

Com a publicação dessas obras, novas pesquisas foram realizadas tendo como método a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, na modalidade clínica da cooperação, com o objetivo de potencializar a mobilização subjetiva dos trabalhadores, prevenindo o adoecimento e promovendo a saúde psíquica. Desde então, destacam-se as dissertações de mestrado de Medeiros (2012) e de Ferreira (2013) e a tese de doutorado de Ghizoni (2013).

A dissertação de mestrado de Medeiros (2012) teve como título *Clínica em Psicodinâmica do Trabalho com a Unidade de Operações Aéreas do DETRAN: o Prazer de Voar e a Arte de se Manter Vivo*. A autora realizou a Clínica Psicodinâmica do Trabalho na modalidade Clínica da Cooperação com pilotos de helicóptero. Os resultados mostraram que a relação de confiança no outro e a cooperação são questões de sobrevivência, pois o trabalho desse profissional é executado de forma coletiva e, apesar das dificuldades existentes, é visto como fonte de prazer, de reconhecimento e de equilíbrio psíquico.

A dissertação de mestrado de Ferreira (2013) teve como título *A Psicodinâmica do Trabalho de Profissionais de Odontologia do Centro Ambulatorial de um Hospital*

Universitário. A autora realizou a Clínica Psicodinâmica do Trabalho na modalidade Clínica da Cooperação. Os resultados mostraram que o grupo passou a acreditar na possibilidade de mudanças e apresentou alternativas para superar as dificuldades encontradas em seu contexto de trabalho.

A tese de doutorado de Ghizoni (2013) teve como título *Clínica psicodinâmica da cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)*. A autora defendeu a tese de que a escuta clínica do sofrimento no trabalho, por meio do uso dos dispositivos que caracterizam a clínica da cooperação, permite mobilizar coletivamente os trabalhadores para se apropriarem do real do trabalho e da gestão coletiva da organização do trabalho associado. Os resultados mostraram que o principal efeito da realização da clínica foi a constituição de um coletivo gestor que, aos poucos, promoveu mudanças na organização do trabalho, se apropriando do real do trabalho e da gestão coletiva da associação.

Estes estudos reafirmam o avanço teórico-metodológico da aplicabilidade da Clínica Psicodinâmica do Trabalho no Brasil, enquanto método de intervenção e pesquisa ação.

As experiências do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, da Universidade de Brasília, ao longo dos últimos doze anos e, mais especificamente a partir de 2011, com a publicação de *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: práticas brasileiras* (Mendes & Araújo, 2011), apresentam contribuições fundamentais no que se refere à formação acadêmica para aprofundar e ampliar as temáticas tratadas pela Psicodinâmica do Trabalho, no Brasil.

Capítulo III

MÉTODO

Mendes (2007) explica que fazer pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho é desvelar as transformações da organização do trabalho, a eficácia das estratégias, a emancipação dos trabalhadores, a re-apropriação de si, do coletivo e das suas condições de poder, das suas funções política e social e que, portanto, a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho está intrinsecamente relacionada à Clínica do Trabalho. Foi este o método adotado para esta pesquisa.

Dejours (2005, 2008b) defende que a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho é sempre uma pesquisa-ação, um processo de interação no qual os trabalhadores analisam suas vivências e onde o pesquisador não é neutro. Esta ação ocorre na direção de uma intervenção em saúde mental e trabalho e tem o intuito de compreender a dinâmica saúde/sofrimento mental. Dessa forma, esta abordagem teórico-metodológica também pode ser denominada de Clínica do Trabalho (Merlo, Tresel & Baierle, 2011).

Dejours apresentou sua metodologia em Psicodinâmica do Trabalho em 1986, quando da primeira edição do livro *A Loucura do Trabalho*. Dessa forma, Dejours (2005) criou, na França, a Clínica do Trabalho e da Ação, ainda vinculada à Psicopatologia do Trabalho e com grande influência da ergonomia.

Para Clot (2010), a Clínica do Trabalho surge como nova demanda social decorrente da exacerbação da crise do trabalho e, na realidade da França, destaca-se o Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), instituição educacional ligada ao Governo da França, e com atuação destacada no estudo do mundo do trabalho.

No Brasil, as pesquisas desenvolvidas pelo Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, assim como por pesquisadores de São Paulo, Rio Grande do Sul e Manaus, mostram que os problemas clínicos e psicopatológicos parecem evoluir de forma muito similar no Brasil e na França. Provavelmente isso ocorra pela utilização, nos dois países, dos mesmos princípios de organização do trabalho (Mendes, 2007), embora a realidade sócio cultural brasileira seja muito diferente da França, conforme mostram as experiências de Martins

(2009) e Mendes, Araújo e Merlo (2010). Além disso, diante da escassez de textos relativos à metodologia em Psicodinâmica do Trabalho já observado por Molinier (2003) e pelas dificuldades sentidas pelos pesquisadores, embora pouco explicitadas, no uso dessa metodologia, Mendes & Araújo (2011) propuseram o método da Clínica do Trabalho utilizado na presente pesquisa. As autoras buscaram um aprofundamento da ideiação de Dejours, segundo a qual os elementos que configuram a atividade Clínica do Trabalho são a elaboração psíquica, a observação clínica e a interpretação.

Como primeiro objetivo dessa nova proposta, Mendes e Araújo (2011) estabeleceram um aprofundamento do método proposto por Dejours (2005) em *A Loucura do Trabalho*, buscando uma aproximação maior com os fundamentos da Psicanálise, buscando caminhos para assegurar a mobilização subjetiva, a cooperação e as regras coletivas para trabalhar e conviver.

Segundo Mendes e Araújo (2012), a Clínica do Trabalho possui três modalidades distintas: a clínica da cooperação, a das patologias e a da inclusão. A primeira restringe-se à análise e à potencialização da mobilização subjetiva e à construção de regras coletivas de ofício e de convivência para um coletivo imerso no mesmo cotidiano de trabalho. Sua realização subentende que os participantes não se encontram adoecidos, embora haja necessidade de construção de um espaço de discussão e deliberações. Foi essa a modalidade utilizada nesta pesquisa. A segunda tem como foco o resgate do sentido do trabalho para o sujeito, ao reconstruir a história do adoecimento e/ou da violência a que foi exposto e destina-se a sujeitos adoecidos e desmobilizados. A terceira é destinada a aposentados, desempregados ou ainda aos afastados por outros motivos e objetiva a ressignificação do trabalho como constituinte do sujeito em situação de não-trabalho. Cabe ao clínico-pesquisador identificar o direcionamento mais adequado à demanda, que pode ser abordada em um desses três tipos de clínica.

3.1 Dispositivos clínicos

Na prática da clínica do trabalho, Mendes e Araújo (2012) destacam a necessidade de construção de uma identidade própria à realidade brasileira, considerando as especificidades das demandas do contexto sócio-histórico e cultural

brasileiro. Consideram também que adaptações eram necessárias ao método proposto por Dejours, objetivando uma aproximação maior com os fundamentos da Psicanálise, de modo a trazer o afeto para o método, buscando caminhos para assegurar a mobilização subjetiva, a cooperação e as regras coletivas para trabalhar e conviver. Com esse propósito, as autoras estabeleceram para o método, cinco dispositivos clínicos e dez condições para se qualificar a Clínica Psicodinâmica do Trabalho.

Os cinco dispositivos para a Clínica Psicodinâmica do Trabalho representam uma qualificação do método e são o resultado de quinze anos de pesquisa do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, da Universidade de Brasília. Os dispositivos são: a demanda, a elaboração e perlaboração, a construção de laços afetivos, a interpretação e a formação do clínico, conforme explanado a seguir.

3.1.1 A demanda

Em Psicodinâmica do Trabalho, a demanda deve ser dirigida a pesquisadores que se orientam pelo método científico. Porém, como apresenta Freud (1909) em *A Iniciação do Tratamento*, a demanda traz em si um desejo que é inconsciente. Não se trata de algo a ser realizado, mas de uma falta nunca realizada. Nesse sentido, uma demanda nunca será satisfeita, o que é, aparentemente, um paradoxo. Porém, a falta nunca realizada leva o sujeito a buscar respostas e caminhos e, mais tarde, descobre que suas demandas nunca serão satisfeitas, pois em todas as escolhas que fazemos, descobrimos um novo desejo.

Nesse sentido, a demanda é o fio condutor da clínica do trabalho porque ela mostra o sujeito na realidade da sua falta, da castração, do seu mal estar, governado pelo seu inconsciente que somente reconhece uma lei, a que pede para encontrar o objeto perdido, objeto causa do desejo. Nesse sentido, também fica claro que a pesquisa, a intervenção em clínica do trabalho, não é assistencial e consistirá em instrumentalizar os trabalhadores a serem protagonistas no seu ambiente profissional. Mendes e Araújo (2011) estabelecem que na análise da demanda todos esses elementos devem ser considerados.

3.1.2. Elaboração e perlaboração

Os dispositivos clínicos elaboração e perlaboração designam o processo de integração de experiências vividas ao aparelho psíquico, ou seja, de ressignificação de experiências traumáticas remetentes à infância do sujeito.

Num sentido amplo, elaboração-perlaboração poderiam designar o conjunto das operações do aparelho psíquico, já que o termo em alemão, *Durcharbeiten*, deixa crer que o sujeito realiza no tratamento certo trabalho (*Arbeit*). Segundo Laplanche (1998), o termo Perlaboração constitui um neologismo na Língua Portuguesa em vista de a nossa linguagem corrente não permitir uma tradução exata mesmo a partir do termo usado na Língua Inglesa – *Working-through* – que também remete a uma ideia de trabalho.

Ainda segundo Laplanche (1998), em Recordar, Repetir, Perlaborar (*Erinnern, Wiederholen and Durcharbeiten*) tem-se que a perlaboração constitui um fator propulsor do tratamento comparável à rememoração das recordações recalçadas e à repetição na transferência. A perlaboração incide sobre as resistências e, efetivamente, é uma repetição modificada pela interpretação e, por isso, suscetível de favorecer a libertação do sujeito de seus mecanismos repetitivos.

Em clínica do trabalho, elaboração-perlaboração referem-se ao processo segundo o qual os sujeitos reescrevem sua história no trabalho e se apropriam de suas angústias. Efetiva-se quando o trabalhador transcende o relembrar e reescreve a sua história, tornando-se protagonista em seu ambiente profissional. A fala do trabalhador conduz à relembração dos acontecimentos produtores de mal-estar e permite a construção de novos significados, quando então, o elabora uma nova compreensão de algum aspecto pessoal antes desconhecido. Cabe ao clínico atentar-se às repetições nas sessões para escutar o não dito. Cabe também mobilizar os sujeitos para que busquem atenuar suas resistências, aprofundando o sentido de seu discurso, para, então, resgatarem-se de sua condição paralisada na ação e emanciparem-se.

3.1.3. Construção de laços afetivos

A construção de laços afetivos remete ao conceito psicanalítico de transferência. A transferência propicia a circulação do afeto, que se constitui na nomeação do outro, ocorrendo frequentemente nas relações, sejam elas profissionais, amorosas ou sociais. É

por meio dela que o sujeito se sente confiante em falar e em tentar descobrir e compreender o que está se passando com ele, pelo outro, ao ver-se no outro (Mendes & Araújo, 2011).

Na sua Conferência XXVII, Freud (1916) estabelece que a transferência está presente no paciente desde o começo do tratamento. Por algum tempo, é o mais poderoso móvel de seu progresso. Em associação com o processo de elaboração-perlaboração, a transferência representa a transformação da coisa inconsciente em consciente, suspendendo as repressões, removendo as precondições para a formação dos sintomas, transformando o conflito patogênico em conflito normal, para o qual, de algum modo, deve ser possível encontrar uma solução. Este trabalho, como menciona Freud (1919) é feito em duas etapas. Primeiramente, é necessário revelar as resistências, assinalar o que está reprimido, remover a repressão, para, em seguida e como consequência, transformar o material inconsciente em consciente.

Ainda segundo Freud (1919) é o mecanismo da transferência positiva que permite esse mecanismo durante o tratamento, revelando ao paciente que seus sentimentos não se originam na situação atual, mas sim que eles estão repetindo algo que lhe aconteceu anteriormente.

Desse modo, obrigamo-lo a transformar a repetição em lembrança. Por esse meio, a transferência que, amorosa ou hostil, parecia de qualquer modo constituir a maior ameaça ao tratamento, torna-se seu maior instrumento, com cujo auxílio os mais secretos compartimentos da vida mental podem ser abertos. (Freud, 1919)

No âmbito da clínica do trabalho, a transferência deve ocorrer como um vínculo que se instaura entre o coletivo de pesquisa – o pesquisador e os participantes –, permitindo aos participantes reconhecerem o que ocorre com todos eles. É nesse momento que o participante recebe reconhecimento e encontra, na palavra, um lugar para reconhecer sua identidade (Mendes & Araújo, 2011).

3.1.4. Interpretação

Outro dispositivo clínico necessário para caracterizar a intervenção como Clínica do Trabalho é a interpretação. Assim como na Psicanálise, será o recurso usado pelo clínico na construção do recordar, repetir e elaborar constituintes do processo de

elaboração-perlaboração e transferência. Como proposto por Mendes e Araújo (2011), a interpretação ideal é aquela que desmonta um sistema defensivo e autoriza simultaneamente a reconstrução de um outro sistema ou um deslocamento deste, de maneira a enfatizar um elo entre sofrimento e trabalho.

3.1.5 Formação do clínico

A formação do clínico, por fim, como dispositivo da Clínica do Trabalho, refere-se não somente ao domínio técnico e à ética do pesquisador, mas também à sua subjetividade, que é uma das dimensões do método. O clínico é o intérprete do que é ocultado pelo coletivo em relação ao modo de engajamento no trabalho. Escutar o sofrimento implica desvelar as defesas e traçar os caminhos da mobilização subjetiva por meio da circulação da palavra no coletivo. O clínico do trabalho está inserido nos fenômenos de elaboração-perlaboração, interpretação e transferência. É ao mesmo tempo, objeto e destino dos afetos e, segundo Freud (1919), por esta condição, todos os sintomas do paciente abandonam seu significado original e assumem um novo sentido e, nesse contexto, o clínico do trabalho realiza sua tarefa terapêutica – a transformação de instintos reprimidos e lembranças e sintomas comuns.

As intervenções clínicas desta pesquisa atenderam a esses dispositivos clínicos e foram qualificadas como Clínica Psicodinâmica do Trabalho na modalidade Clínica da Cooperação.

3.2 Condições para a realização da clínica do trabalho

Com base nos dispositivos clínicos, as autoras propuseram dez condições para a realização da clínica, sistematizando sua condução com inspiração nas etapas originalmente propostas por Dejours (2005) e nos estudos empíricos realizados no Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Comparativamente ao proposto pelo autor, essas dez condições referem-se aos procedimentos para a realização da pesquisa. São condições interdependentes, dinâmicas, não cronológicas e evolutivas para a condução da clínica psicodinâmica, a saber: a organização da pesquisa; a construção e análise da demanda; a instituição de regras de conduta para o coletivo de pesquisa e para o coletivo de supervisão; a constituição do espaço da fala e da escuta; a

estruturação do memorial; restituição e deliberação; diário de campo e registro de dados; supervisão; apresentação dos relatos; e avaliação.

A seguir, são apresentados os dados referentes às dez condições observadas para a realização dessa pesquisa.

3.2.1 Organização da pesquisa.

Após o recebimento da demanda que fora encaminhada ao Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, os pesquisadores entraram em contato com os gestores da unidade de taquigrafia parlamentar e solicitaram um encontro para a apresentação do projeto de pesquisa. Participaram desse encontro dois psicólogos pesquisadores, o diretor da unidade de taquigrafia e quatro chefes dos setores de trabalho da unidade. Foi apresentado o projeto de pesquisa, considerando a demanda inicial, e um roteiro com os esclarecimentos necessários para o entendimento do trabalho que seria realizado. Foi explanado, por exemplo, sobre os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho e os objetivos da Clínica da Cooperação. Feita a apresentação, os gestores autorizaram a realização da pesquisa e forneceram a relação com todos os nomes, ramais e *e-mails* dos taquígrafos em atividade. Também forneceram documentos do serviço médico da instituição com informações sobre a saúde desses servidores. Autorizaram ainda o uso de sala reservada no próprio setor e solicitaram que a pesquisa fosse realizada no horário de expediente, uma vez por semana, em dia e horário fixos.

Os e-mails foram enviados a todos os taquígrafos em atividade. No corpo de mensagem, ressaltou-se que a participação seria voluntária e que o objetivo seria o de realizar a clínica do trabalho como forma de propiciar a prevenção do adoecimento no trabalho. As sessões aconteceriam em sala reservada na própria organização, em dia de semana e em horário de expediente. Foi também informado que os participantes poderiam deixar a pesquisa a qualquer tempo, se assim desejassem.

Dessa forma, nesta etapa de organização da pesquisa, constituiu-se o grupo de participantes. Atenderam ao e-mail enviado e aceitaram participar da pesquisa um total de sete taquígrafos de uma mesma unidade de taquigrafia da organização, sendo seis mulheres e um homem, com idade variando entre trinta e cinquenta anos. Três deles

possuíam quinze anos ou mais de tempo de casa e os outros quatro eram recém-chegados do último concurso realizado, com tempo de casa de no máximo dois anos. Nenhum dos participantes estava adoecido no momento de ingresso no grupo. Os veteranos já haviam passado por situações de adoecimento por LER/DORT, depressão e síndrome do pânico. Mas, no momento da realização da clínica, já haviam superado os adoecimentos e estavam todos exercendo suas atividades.

O taquígrafo desta instituição é um profissional com formação de nível superior e que fez um curso de Taquigrafia, haja vista não existir curso superior em Taquigrafia. Assim, a formação dos taquígrafos é bem diversificada. Entre os participantes, havia fonoaudiólogo, professor e advogado.

Definidos os participantes, a organização da pesquisa completou-se com a análise documental e com sua operacionalização. A análise documental consistiu na verificação das regras formais e legais da organização do trabalho dos taquígrafos na instituição e na análise dos dados referentes ao histórico de adoecimento fornecido pelo serviço médico da instituição. Quanto à operacionalização, ficou acordado que as sessões seriam realizadas às sextas-feiras, no período da tarde, com duração de uma hora e trinta minutos, em sala reservada na própria instituição. A quantidade de sessões ficou definida inicialmente em dez, ou seja, dez sessões semanais com duração de uma hora e trinta minutos cada uma delas.

Nesta etapa de organização da pesquisa, os pesquisadores também definiram a construção do diário de campo e a realização das supervisões. O diário de campo deveria ser elaborado logo após cada sessão para subsidiar a supervisão, que seria realizada no mesmo dia, no Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília.

3.2.2. Construção e análise da demanda.

Esta etapa foi realizada e conjunto com a organização da pesquisa. Mendes e Araújo (2011) estabelecem que no primeiro encontro o clínico deve apresentar a proposta de trabalho para o grupo de participantes e deve salientar que o tema da pesquisa é o estudo das relações entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico, na perspectiva da prevenção. Dessa forma, no primeiro encontro, foi

apresentada aos participantes a demanda inicial, a solicitação feita ao Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, e foi explicada a proposta de realização da pesquisa com esse objetivo, como já havia sido esclarecido no *e-mail* a eles enviado anteriormente. Também foi explicado que os pesquisadores não trariam soluções *a priori* que viessem atender à demanda e também não prescreveriam ou recomendariam o que devesse ser transformado na organização do trabalho da instituição e que, por ser um processo inacabado e interminável, baseado no desejo, na falta, o objetivo daquela clínica, na busca do atendimento da demanda do grupo, seria a busca da mobilização do coletivo para que o próprio grupo encontrasse o seu caminho.

3.2.3. Instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa e do coletivo de supervisão.

O coletivo de pesquisa constitui-se dos participantes e dos psicólogos pesquisadores. O coletivo de supervisão constitui-se pelos pesquisadores e da orientadora da pesquisa.

Junto ao grupo de participantes, foi salientado o caráter ético do trabalho. No primeiro encontro, as regras acordadas foram:

- confidencialidade – os participantes e pesquisadores manteriam o sigilo das sessões. O que era ali falado e vivenciado estava protegido pelo sigilo e somente seria levado ao coletivo de supervisão. Os participantes e a organização também não seriam nominalmente identificados;
- gravação das sessões – as sessões seriam gravadas em áudio e transcritas, como recurso adicional para os pesquisadores na elaboração do memorial. Porém, ficou acordado que, a qualquer tempo, os participantes poderiam solicitar que o gravador fosse desligado, no caso de se sentirem mais à vontade para falar de assuntos delicados. De fato, isso ocorreu em duas ocasiões;
- regras de convivência – eventuais conflitos seriam resolvidos exclusivamente no âmbito do grupo, durante as sessões;
- participação voluntária – foi reafirmado o caráter voluntário da participação dos taquígrafos. Também foi esclarecido que, se desejassem, poderiam deixar o grupo a qualquer tempo.

Para o coletivo de supervisão, as regras estabelecidas foram de que a supervisão ocorreria logo após a realização de cada sessão, no Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, em sala reservada. Os pesquisadores deveriam apresentar o seu diário de campo e o esboço do memorial, para subsidiar a supervisão. Participaram da supervisão os dois psicólogos e a orientadora da pesquisa. As reuniões de supervisão também estavam sujeitas à regra da confidencialidade assumida com os participantes.

3.2.4. Constituição do espaço da fala e da escuta.

A criação do espaço da fala e da escuta se manifesta por meio da observação clínica e da interpretação (Mendes & Araújo, 2011). A interpretação ocorre na investigação do significado da fala, na observação dos gestos, das posturas, dos tons de voz, na experiência e nos referenciais teóricos abordados no coletivo de supervisão, sobretudo para esclarecer o conteúdo manifesto e latente sobre a organização do trabalho e as vivências de prazer-sofrimento.

Para dar-se início à investigação e de forma a possibilitar vir à tona os conteúdos manifestos e latentes da organização do trabalho, as perguntas iniciais de cada sessão foram preparadas segundo quatro eixos da Psicodinâmica do Trabalho: a organização do trabalho, os sentimentos relativos ao trabalho, as estratégias de mediação presentes no coletivo e os processos de adoecimento e de saúde na organização.

As perguntas relativas ao primeiro eixo visavam à investigação da atividade, do conteúdo das tarefas, do processo de trabalho, das pressões, dos controles, do horário de expediente e pausas, além de relações sócio-profissionais com colegas e chefia. As perguntas correspondentes ao segundo eixo buscaram conhecer como os taquígrafos se sentiam executando o trabalho, convivendo com os colegas e com os gestores, e, no caso de haver sentimentos negativos, como lidavam com eles. As perguntas relativas ao terceiro tiveram por objetivo decifrar os tipos de estratégias de mediação utilizadas pelos taquígrafos para enfrentar e superar o sofrimento.

Os primeiros encontros foram dedicados a criar uma atmosfera de confiança entre os participantes, de forma a induzir a criação e consolidação de laços afetivos entre os integrantes. Conforme a transferência se estabelecia, os participantes passavam a expor com maior clareza seus sentimentos e percepções relativos às suas vivências.

Na primeira sessão, início da construção do espaço da fala e da escuta, a pergunta inicial foi sobre a organização do trabalho. “Como é o seu trabalho?” foi a primeira pergunta. Essa pergunta, aparentemente simples, foi a única da primeira sessão. Os participantes se sentiram muito à vontade para falar do trabalho que realizavam. Explicaram em detalhes os procedimentos e os jargões próprios da taquigrafia, repetindo com paciência os termos e procedimentos mais complexos. Nas sessões seguintes, com a consolidação do espaço de fala e de escuta, foi possível fazer perguntas mais delicadas e relacionadas ao sentido do trabalho, às vivências de prazer-sofrimento, estratégias de mediação do sofrimento, reconhecimento e adoecimento no trabalho.

3.2.5. Estruturação do memorial.

O memorial consiste em um relato construído com base nas falas dos trabalhadores e nas interpretações dos pesquisadores. Alguns trechos de falas são integralmente registrados para ilustrar as situações vivenciadas na sessão. Para melhor organização do conteúdo, o memorial de cada uma das sessões foi construído de acordo com os eixos temáticos da Análise Clínica do Trabalho, ou seja, registro de observações referentes aos cinco dispositivos clínicos e registro dos eixos da Psicodinâmica do Trabalho – organização do trabalho, mobilização subjetiva, vivências de prazer-sofrimento, patologias e adoecimento. A gravação das sessões e sua transcrição subsidiou a elaboração dos memoriais.

3.2.6. Restituição e deliberação

Restituição e deliberação correspondem ao procedimento de leitura e de discussão dos memoriais, realizado no início das sessões seguintes à sua elaboração. Com exceção da primeira, cada uma das sessões foi iniciada com a leitura do memorial da sessão anterior. Nesse momento, os participantes avaliavam a adequação das interpretações de suas falas. Em muitas ocasiões, os taquígrafos, especialmente aqueles com mais tempo de casa, discordavam de aspectos relatados no memorial, sobretudo daqueles relacionados às particularidades das tarefas e aos jargões próprios da taquigrafia. Não se importavam em repetir e explicar tudo até que ficasse claro o que realmente queriam dizer. Após esse momento de restituição/avaliação, a sessão

continuava com a abordagem de novos temas relativos aos quatro eixos de pesquisa e assim permaneceu até a última sessão.

3.2.7. Diário de campo e registro dos dados

Os dados foram registrados de três maneiras: gravação do áudio das sessões e sua transcrição, elaboração dos memoriais e elaboração dos diários de campo.

A finalidade da elaboração dos diários de campo foi a de possibilitar aos pesquisadores o registro de suas impressões e da observação clínica. Eram registrados eventos não verbais, a relação entre pesquisadores e seus sentimentos em relação ao colega e ao grupo. Os diários de campo eram levados para a supervisão.

3.2.8. Supervisão

Na presente pesquisa, foram realizadas supervisões semanais, seguidamente a cada sessão realizada. As sessões de supervisão eram dirigidas pela orientadora da pesquisa e realizadas no Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília. Participaram das supervisões os dois psicólogos pesquisadores e a orientadora.

Mendes e Araújo (2011) explicam que a interpretação do pesquisador sofre influência dos fatores culturais e também está ligada às suas experiências passadas. Assim, no método adaptado proposto pelas autoras, torna-se fundamental a supervisão, pois o pesquisador pode ser influenciado pelas vivências e deixar de compreender na totalidade os sentimentos e as experiências relatadas.

A supervisão ocorreu a cada sessão realizada. Nessas ocasiões, os memoriais e o diário de campo eram revistos. As falas e eventos relevantes eram apontados pela supervisora que, por sua vez, destacava os elementos que deveriam ser ajustados, considerando os referenciais da Psicanálise. Assim, eram apontados atos falhos que passaram despercebidos, falas sobre os sentimentos que deveriam ter sido mais incentivadas ou, ainda, perguntas feitas em momentos inadequados, que provocavam mudança de assunto. Enfim, a supervisão funcionou como um leme na condução da pesquisa, evitando-se que as sessões fossem transformadas em um grupo focal ou em

terapia de grupo, garantindo sua condução segundo o método adaptado proposto por Mendes e Araújo (2011).

A supervisão também permitiu o destaque de elementos a serem ajustados, chamou atenção para possibilidades de interpretação e demais elementos da Psicanálise que passaram despercebidos pelos pesquisadores.

3.2.9. Apresentação dos relatos

A apresentação de relatos foi feita na forma de relatório final, contendo toda a história da clínica, desde o início com a apresentação da demanda. A apresentação foi feita em forma de uma sessão da qual participaram os sete taquígrafos e os dois psicólogos.

3.2.10. Avaliação

Como proposto por Mendes e Araújo (2011), a avaliação foi realizada cerca de um mês após a última sessão. Foi feita por meio de entrevista coletiva, da qual participou o grupo de taquígrafos e o pesquisador, com o objetivo de avaliar as mobilizações ocorridas no trabalho para a transformação de situações geradoras de sofrimento e a manutenção do espaço de discussão e deliberação.

3.3. Análise dos dados

Para dar conta dos conteúdos da Clínica do Trabalho, Mendes e Araújo (2011) desenvolveram a técnica da Análise Clínica do Trabalho – ACT – realizada em três etapas. Primeiramente, é feita a análise dos cinco dispositivos clínicos (demanda, elaboração-perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação e formação do clínico). Em seguida, a análise da Psicodinâmica do Trabalho, que organiza as falas dos trabalhadores em três eixos de significados: organização do trabalho, mobilização subjetiva e sofrimentos, defesas e patologias. Por fim, é feita a análise clínica da mobilização do coletivo de trabalho, que trata da relação entre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e da mobilização do coletivo para a transformação das experiências negativas, originárias de patologias.

A seguir, são apresentados os resultados desta intervenção, segundo a técnica da Análise Clínica do Trabalho.

Capítulo IV

RESULTADOS

A partir dos memoriais, das anotações dos diários de campo e da supervisão, foi realizada a Análise Clínica do Trabalho – ACT, conforme descrito por Mendes e Araújo (2011), e composta por três etapas.

A ACT é uma técnica para organizar o conteúdo das falas dos entrevistados conforme a qualidade e significado do discurso. Considerando a centralidade da fala coletiva, as verbalizações são analisadas no contexto em que são elaboradas. As sessões foram analisadas de forma articulada, sem ressaltar a identificação individual de falas e sentimentos. Com base nos estudos desenvolvidos pelo Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, a ACT propõe três etapas: a análise dos dispositivos clínicos – ADC, a análise da Psicodinâmica do Trabalho – APDT, e a análise da mobilização do coletivo de trabalho - AMCT.

4.1 Primeira etapa: análise dos dispositivos clínicos

- **Demanda**

A queixa inicial – adoecimento no trabalho – esteve sempre presente, em forma de repetições, sobretudo nas primeiras sessões. Contudo, já na primeira sessão foi informado que o clínico não traria soluções prontas e não induziria os participantes na tomada de decisões. Ao contrário, foi explicado que a realização daquela Clínica do Trabalho seria uma oportunidade de instrumentalizar o grupo de participantes para que eles fossem os protagonistas no seu ambiente de trabalho. A partir dessa explicação inicial, a repetição de queixas foi diminuindo gradualmente enquanto, por outro lado, o espaço de discussão e cooperação era também gradualmente construído.

- **Construção de laços afetivos**

Na primeira sessão, os pesquisadores apresentaram questões relativas à organização do trabalho também como uma forma de possibilitar a construção de laços afetivos, considerando-se que, em princípio, falar das tarefas não implicaria mobilização de resistências. De fato, partindo da pergunta “como é seu trabalho?” os participantes

passaram a falar de toda a organização do trabalho, suas relações com os colegas, problemas de saúde vivenciados, inteligência prática, sofrimento criativo, e passaram, com o decorrer das sessões, a compartilhar com os colegas suas experiências de inteligência prática.

Ao longo das sessões, as poucas faltas foram justificadas devido à necessidade de trabalho. Os participantes foram sempre pontuais e ao término das sessões, não raro permaneciam conversando sobre situações do trabalho mesmo após a saída dos pesquisadores.

No dia da sexta sessão, ocorreu que a sala reservada não estava disponível pois houvera sido destinada para outra atividade da instituição. Os participantes se mobilizaram para encontrar outra sala, mas como não havia nenhuma disponível, escolheram fazer a sessão no plenário, que estava vazio, sem agenda naquele dia, e assim foi feito. Eventos como esse mostraram o interesse dos participantes e seu engajamento.

A construção de laços afetivos pode ser constatada na medida em que os participantes se sentiram à vontade para falar de temas delicados e de compartilhar de experiências sofridas, como por exemplo, quando uma taquígrafa falou que sofrera um aborto espontâneo, mas que nem mesmo assim apresentara atestado médico porque não queria ser vista como uma trabalhadora desleixada que vivia tirando licenças médicas.

Ao longo das sessões, os participantes falaram sobre a propaganda boca-a-boca que passaram a fazer entre os não-participantes da Clínica do Trabalho, despertando neles a vontade de também participar em eventuais futuras Clínicas.

- **Interpretação**

A circulação do afeto em emersão de falas como essa, sobre o aborto espontâneo, causaram forte impacto nos participantes, mobilizando-os no sentido de se ajudarem mutuamente, possibilitando assim o compartilhamento de estratégias de proteção contra vicissitudes que, na verdade, eram vivenciadas por todos, mas sem compartilhamento, de forma solitária. Nesse momento também foi necessário, por parte dos pesquisadores, o cuidado na interpretação. A formação do clínico, como dispositivo para a prática clínica, nesse momento foi fundamental para que não aflorasse um

juízo do tipo “como você pode fazer isso?”, produzindo na taquígrafa ainda mais sofrimento.

- **Elaboração-perlaboração**

Em dois momentos, os participantes pediram para que o gravador fosse desligado. Queriam tratar de assunto delicado, envolvendo nomes de parlamentares e outros colegas. Nesses momentos, aproveitaram para falar de apelidos que colocavam nos parlamentares e usaram muito o humor, mostrando também que estavam à vontade naquele espaço da Clínica do Trabalho, podendo ter a certeza de que ali poderiam falar bem ou falar mal de tudo, inclusive dos parlamentares.

- **Formação do clínico**

A formação do clínico perpassa todos os demais dispositivos clínicos. Nesta pesquisa, o clínico percebeu-se como elemento participante de um mesmo coletivo e, portanto, sem neutralidade, pois, sentiu-se afetado pelas falas e situações de sofrimento relatadas. Contudo, pode-se afirmar que a observação dos dispositivos clínicos foi atendida. Para isso, foi significativa a realização das supervisões logo após cada sessão, no mesmo dia e a elaboração do diário de campo, com as impressões do clínico sobre cada sessão. A supervisão foi fundamental para que o clínico pudesse fazer a condução das sessões, observando o atendimento dos demais dispositivos clínicos.

4.2 Segunda etapa: análise da Psicodinâmica do Trabalho

A seguir, são apresentados os resultados da análise da Psicodinâmica do Trabalho, considerada em seus três eixos de investigação: a organização do trabalho, a mobilização subjetiva e sofrimento, defesas e patologias. Falas dos participantes ilustram cada um desses eixos e são transcritas literalmente, entre aspas, obedecendo à classificação dos eixos e seus respectivos temas.

4.2.1 Eixo I - Organização do Trabalho

A tarefa do taquígrafo parlamentar consiste, basicamente, em fazer o apanhamento taquígráfico dos discursos, votos, pronunciamentos e decisões acontecidos nas sessões realizadas no plenário e a sua correspondente digitação.

A seguir, são apresentados os resultados com a caracterização da organização do trabalho do taquígrafo parlamentar.

- **Tipos de tarefas**

As tarefas são repetitivas e exigem alta carga cognitiva. Fazer apanhamento consiste em realizar a escuta atenta do que é dito pelos parlamentares nas sessões e sua escrita em forma de taquigramas. Em plenário, cada taquígrafo efetua apanhamentos em períodos de dois ou três minutos. Para cada período de apanhamento, são necessários aproximadamente cinquenta minutos para a digitação, fazendo-se as correções necessárias.

No dizer de uma participante, *“Sim, se você não for taquígrafa, você não consegue fazer, porque você vai escrever tudo em Português e não vai dar tempo. Com o conhecimento de taquigrafia, você vai ter muito mais instrumentos para atuar.”* Por isso, para dar conta do trabalho, o processo de apanhamento é organizado em forma de tabela, de maneira que a cada período de dois ou três minutos o taquígrafo é substituído por um colega, e assim sucessivamente até o término da sessão. Uma tabela com vinte taquígrafos e período de apanhamento de dois minutos resulta uma situação em que cada taquígrafo faz um apanhamento a cada quarenta minutos. Isso significa que após dois minutos de apanhamento, ele terá trinta e oito minutos para se dirigir à sala da taquigrafia, realizar a digitação do que foi apanhado fazendo as devidas correções e ajustes gramaticais, disponibilizar o material digitado para o sistema de taquigrafia e voltar ao plenário para novo período de dois minutos de apanhamento. As sessões são realizadas, geralmente, no período da tarde, a partir de quatorze horas, e não há horário definido para o término, dependendo sempre da pauta de votações. Há ocasiões, não raras, em que as sessões prosseguem até a madrugada. O mais comum é que as sessões comecem às quatorze horas e terminem por volta de vinte horas. Portanto, a situação mais comum para os taquígrafos é de uma sessão com duração de seis horas. Nesse período, e considerando uma tabela com vinte taquígrafos e período de apanhamento de dois minutos resulta que nas seis horas de sessão, o taquígrafo realizará um total de nove apanhamentos e digitações, ininterruptamente.

Como ilustração do que ocorre nesse momento, falou um taquígrafo: *“Vocês terem uma ideia da confusão que é enorme hoje em dia, no período de dois minutos é*

comum você pegar quatorze oradores diferentes. Eu já contei, assim, dois minutos lá, quatorze oradores diferentes, cada um fala ao mesmo tempo”.

Após cada período de apanhamento no plenário, o taquígrafo volta para sala da taquigrafia e digita o material anotado. Nessa tarefa, usa um computador com editor de texto e o sistema de taquigrafia que disponibiliza a gravação do áudio, já separado para cada período de apanhamento. A digitação exige uma tarefa adicional que é a correção gramatical das falas, devido à diferença da linguagem oral para a linguagem escrita. Isso também se faz necessário porque a produção da atividade parlamentar constitui documento público e, como todo documento público, deve ser apresentado na forma escrita e obedecendo ao padrão da norma culta da Língua Portuguesa. Porém, a correção gramatical é feita com o cuidado de não introduzir alterações na semântica e no estilo de cada orador.

Terminada a digitação, o material é disponibilizado automaticamente para a etapa seguinte, a revisão, e o taquígrafo já se posiciona na fila da tabela para novo período de apanhamento.

- **Divisão do trabalho**

Todo o trabalho de apanhamento e digitação é dividido entre os colegas de acordo com a formação da tabela. Por isso, o taquígrafo não tem noção do trabalho completo, do todo. Ao realizar um apanhamento de dois minutos, ele capta apenas esta pequena fração, que pode ser um trecho de um discurso, parte de uma votação, ou parte de uma deliberação. Ele não sabe o que veio antes porque, embora o trabalho seja igualmente dividido entre os colegas, essa divisão provoca uma fragmentação de tudo o que ocorre e, ao realizar a parte que lhe cabe, fica também sem saber como fica o resultado final do que produzem em conjunto porque a tarefa de unir os trechos digitados e dar-lhes a forma de um texto final fica a cargo das seções de revisão e supervisão, onde outros taquígrafos, que não esses que compõem a tabela do plenário, são encarregados dessa tarefa.

A fala de um dos participantes ilustra as dificuldades para a realização do trabalho: *“a gente tem uma pressão da revisão que, se você entra faltando o quarto anterior, o revisor está esperando o seu trabalho para trabalhar, ele faz o trabalho*

dele, então a gente também trabalha em função um pouco pressionada, porque se você demorar demais com o seu trabalho o revisor já liga, o que aconteceu? Então o nosso trabalho é realmente um trabalho assim, sob pressão, então você tem às vezes uma palavra que você não conhece, ou não deu para entender bem, você tem que agir rapidamente, qualquer imprevisto que surge, tem que ser decidido na hora, não é, então é um trabalho realmente que demanda atenção, rapidez, eficiência, quase perfeição que é o que se exige aqui, a verdade é essa.”

Portanto, além da divisão entre os colegas da tabela, há também a divisão com os revisores, responsáveis por dar prosseguimento na redação final dos textos. Pressões de tempo ocorrem nas idas ao plenário e na digitação e preparo do texto para ser disponibilizado ao revisor. E na divisão da tarefa com o revisor, há ainda a dificuldade na correção gramatical e de estilo dos discursos, como se pode observar na fala “*eles não sabem usar a palavra. Querem usar uma palavra bonita mais não sabem usar a palavra. E aí fica uma rivalidade. Olha a gente é fiel, mas a gente mantém um discurso coloquial e aí o revisor muda pra fazer um discurso formal, mas ele é coloquial ele sabe falar as formalidades ele é coloquial e a gente tem que bater nisso, se fosse definido isso, olha a sua tarefa é essa a sua tarefa é essa”*.

- **Normas e regras**

De acordo com a análise documental realizada como condição para a Clínica do Trabalho, as principais atribuições do Setor de Taquigrafia e, portanto, dos taquígrafos são:

- o apanhamento e divulgação dos discursos proferidos em Plenário em até trinta minutos após o pronunciamento;
- a divulgação da redação final, com revisão, de todos os discursos proferidos em uma sessão plenária ou reunião de comissão, em ordem de pronunciamento;
- e elaboração de resumo com a descrição de cada discurso proferido durante os debates e votações ocorridos em uma sessão plenária ou reunião de comissão. (Câmara dos Deputados, 2009)

Estas são as normas principais que orientam todo o trabalho do taquígrafo. Nota-se que os discursos proferidos em plenário são disponibilizados ao público na Internet, por escrito, em trinta minutos após o seu pronunciamento, com as devidas correções e

ajustes gramaticais necessários para se atender ao padrão da norma culta da Língua Portuguesa. Essa norma, o prescrito, ilustra uma situação compartilhada por todos, que é a exigência de rapidez e perfeição na execução dos trabalhos. No dizer de uma dos participantes, o trabalho do taquígrafo deve ser feito *“letra por letra, linha por linha”*. Deve ser rápido, pois os discursos são publicados trinta minutos após o seu término. Deve ser perfeito, minucioso, bem elaborado, e ao mesmo tempo fiel ao que foi dito porque aquele que profere o discurso, o parlamentar, é conhecido por suas características de vaidade e nem sempre compreende as alterações realizadas quando da escrita de seus pronunciamentos.

Há também normas que não são cumpridas, como a que determina a parada, durante o expediente, para ginástica laboral. Informaram os participantes que, com uma tabela de vinte taquígrafos e tempo de apanhamento de dois ou três minutos, se pararem para a ginástica não conseguem completar a digitação a tempo de voltar para novo apanhamento em plenário.

- **Tempo e ritmos**

O trabalho do taquígrafo é todo submetido ao controle do tempo. A começar pela elaboração da tabela que é, na verdade, uma engrenagem que se movimenta continuamente segundo dois tempos, o de apanhamento – dois minutos –, e o de digitação – trinta e oito minutos –, no caso mais comum que é uma tabela contendo pelo menos vinte taquígrafos. Nesta cadência, tempo de apanhamento e tempo de digitação, o trabalho vai se desenvolvendo continuamente. Eventuais pausas acontecem quando ocorre alguma interrupção na sessão, ou quando o taquígrafo consegue adiantar a sua digitação. Assim, em intervalos eventuais ele pode fazer um lanche rápido ou ir ao banheiro.

Contudo, na maioria das vezes, o taquígrafo não consegue fazer pausas como ilustra a fala de uma taquígrafa: *“Então tem que ter muito cuidado quando você põe uma pessoa para digitar, eu acho, ouvir, tudo isso que a gente faz aqui, que é feito aqui, primeiro, é cientificamente comprovado que a prevenção de LER, assim, tem médicos vários estudos, que você tem que fazer pausa de tantos, cinquenta minutos, você deve conhecer isso, não é?, fazer pausa de tantos, de, não sei, dez minutos, cinco, tem que ser feito isso, não é?, isso daí não é a gente que fala, quem fala são os especialistas,*

mas, agora eu pergunto à vocês, tem condições de fazer isso aqui, no momento de sessão correndo lá no plenário, tabela com menos uma hora, tem condição de ele parar para fazer pausa de cinco minutos, e esquecer da vida aqui? Não tem”.

O trabalho de apanhamento, cadenciado pelo ritmo de dois minutos por trinta e oito pode ser observado na seguinte fala: *“Quando eu cheguei aqui que eu não tenho muito tempo de casa, eu cheguei aqui em 2009, a primeira orientação que nós recebemos é, chegue vinte minutos antes da sessão começar. Não pode chegar atrasada, eu tenho feito isso, assim, eu acho que, aí depois eles fazem o acompanhamento, aí você já entra na tabela, aí cada um tem que entrar na tabela, são as idas ao plenário, porque é quando começa o trabalho mesmo, faz o apanhamento taquigráfico para o seu computador, eles te indicam mais ou menos o tempo que você acaba o próximo retorno ao plenário, e isso pode se estender até de noite assim, até a sessão acabar, até de madrugada, isso vai variar muito, depende do momento político, não é, que o Brasil está vivendo, as sessões não tem... só hora para começar, para acabar não.”*

Também ilustra o ritmo de trabalho a seguinte fala: *“Porque em lugar nenhum, você pode trabalhar oito horas sem intervalo, não é isso? A gente trabalha onze, dez, doze... E a gente não tem intervalo pra lanche, não. A gente trabalha por muito tempo. Não é corriqueiro, não acontece todo dia, mas pelo menos duas vezes por semana é normal acontecer”.*

- **Condições de trabalho**

Mesmo com o oferecimento de computadores individuais, gravadores, sistema de taquigrafia informatizado, acesso à Internet, dicionários, etc, os taquígrafos reclamam que a tecnologia disponível nem sempre é garantia de boas condições de trabalho, como falaram: *“Hoje em dia, graças a Deus, poucas coisas me irritam principalmente no trabalho uma delas é a tecnologia burra, porque a tecnologia tem que ajudar a gente não atrapalhar a vida da gente. Então muitas vezes quando tava trabalhando de manhã chegava aqui às 7h30, ligava o computador às 7h30 e 8h10 tava começando a bater o texto porque o computador não funcionava”.*

Ou ainda a fala: *“Até queria pedir um monitor grande e argumentar que eu não*

enxergo, mas agora estou de óculos não posso mais argumentar isso. Mas eu aumento o zoom da tela. Então imagina a tela que pisca 65 vezes por segundo, por minuto, aliás, e seu olho tem que acompanhar. Dá uma tonteira danada, por isso a gente acaba de usar o computador, você chega em casa, você nem vê a televisão de tão cansado”.

- **Exigências técnicas**

O taquígrafo desta organização é um profissional com formação de nível superior que fez um curso de taquigrafia e passou no concurso da instituição. Não há curso superior específico para taquigrafia e, por isso, a formação superior dos participantes e de todo o grupo de taquígrafos é diversificada. Há taquígrafos com formação em Direito, Letras, Fonoaudiologia, Pedagogia, Odontologia, Economia, Administração.

As exigências técnicas necessárias ao desempenho de suas atividades são classificadas em dois tipos: exigências físicas e cognitivas.

Para fazer o apanhamento e a digitação, o taquígrafo deve ser capaz de captar e registrar um mínimo de cem palavras por minuto. Isso exige atenção, concentração, coordenação motora, audição apurada, escrita com agilidade.

Entre as exigências cognitivas há necessidade de conhecimento de recursos do processador de texto e do sistema automatizado de gerenciamento da taquigrafia. Porém, as exigências que se fazem mais necessárias são o domínio da técnica da taquigrafia, ou seja, a audição das falas e sua escrita em taquigramas, e sobretudo o domínio da norma culta da Língua Portuguesa. O taquígrafo precisa ter sólidos conhecimentos de linguística, face à diversidade cultural dos parlamentares e da própria dinâmica da linguagem falada, haja vista ser dele a tarefa de fazer a correção gramatical dos discursos e pronunciamentos quando da sua conversão para a linguagem escrita, mantendo o sentido do que foi falado e preservando o estilo de cada orador.

Além de sólidos conhecimentos da Língua Portuguesa, o taquígrafo também precisa desenvolver uma cultura geral pois no parlamento ocorrem os debates e as votações de leis que envolvem os diversos temas da vida nacional. Cada tema debatido ou votado possui os seus termos técnicos, os seus jargões. A votação de leis orçamentárias, por exemplo, traz inúmeros termos próprios da economia e da

contabilidade pública. Discussão e votação de projetos como o do Código Florestal envolvem termos da biologia, da agronomia, da engenharia florestal, etc.

Os parlamentares também têm origem nas diversas regiões do Brasil e isso se reflete em seus discursos, colorindo-os com os aspectos da cultura regionalista, incluindo nomes de cidades do interior, nomes de alimentos, vestuários, artistas, músicas, enfim. Portanto, fazem-se necessários também ao taquígrafo bons conhecimentos da cultura brasileira.

O taquígrafo também precisa de boa memória auditiva e visual. A memória auditiva é fundamental no momento do apanhamento quando ele precisa registrar o nome do parlamentar que está falando, seu partido político e Estado de origem. Porém, nem sempre é possível ver diretamente o parlamentar. Ocorre que, no plenário, a rotina é o debate e a discussão, que ocorrem, não raro, quase sempre de maneira tumultuada, com muitos falando ao mesmo tempo. Assim, além de conseguir identificar cada parlamentar visualmente, em muitas situações o taquígrafo precisa identificá-lo apenas pela sua voz.

- **Relações com pares, chefias e clientes**

O taquígrafo possui liberdade para escolher o seu posicionamento ordinal na tabela e ele faz isso pensando no colega que o antecede e no que o sucede nas idas ao plenário. A essa escolha, dão o nome de “casamento”. Consideram fundamental um bom casamento para o bom andamento do trabalho, pois é importante um parceiro que seja pontual ao assumir o seu posto no plenário, evitando atrasos e aumento de serviço de apanhamento e digitação. Porém, imprevistos como um mal estar ou a necessidade de ausentar do local de trabalho podem impedir a ida do taquígrafo ao plenário. Nessas ocasiões, um bom casamento supre a eventual ausência do taquígrafo, pois o colega que já está no plenário continua fazendo o apanhamento que seria do colega ausente, providenciando também a sua digitação. Situações como essa, ilustram o bom relacionamento existente entre os colegas, ancorado na liberdade concedida pela hierarquia para negociações e trocas no posicionamento da tabela.

Nas sessões, pouco falaram das chefias. A natureza do trabalho desenvolvido depende muito pouco do relacionamento com os chefes. Havendo as condições de

infraestrutura, tudo o mais depende do próprio taquígrafo que desenvolve um trabalho solitário, autônomo e ao mesmo tempo segmentado, sem a visão do todo já que a parte que lhe cabe é sempre um pequeno fragmento do todo.

Com os clientes externos – a imprensa e o público em geral que acessam a página da taquigrafia no sítio da instituição – o taquígrafo não tem contato direto e, ainda que tivesse, não seria considerado o autor do resultado do trabalho devido a natureza fragmentada de sua tarefa. Já com o cliente interno, o parlamentar, os relacionamentos são por vezes conflituosos.

O parlamentar é um político e, como tal, zeloso de sua imagem e muito vaidoso. Nas suas falas, os taquígrafos relataram que evitam ao máximo a necessidade de se dirigirem ao parlamentar para perguntar-lhe o nome, informação essa essencial para registro do apanhamento. Geralmente, ao ouvir essa pergunta, o parlamentar responde com certa irritação e, mesmo sendo um parlamentar de atuação desconhecida, apresenta respostas como “você não me conhece?”, ou “você é novo aqui, não sabe quem eu sou?”. Situações como essa geram muitos constrangimentos.

Ocorre também de parlamentares se queixarem das alterações efetuadas em seus pronunciamentos mesmo que por necessidade de refinamento gramatical. O que também gera constrangimento, pois o sistema de taquigrafia identifica individualmente cada taquígrafo responsável por cada trecho dos discursos.

- **Estilo de gestão**

O taquígrafo participante desta pesquisa é um servidor público de uma organização do parlamento brasileiro. Seu trabalho é legalmente gerido pelo Estatuto do Servidor Público, a Lei 8.112 de 1990, pelo Regimento Interno da instituição e Portarias. O setor de Taquigrafia constitui-se em um Departamento na instituição, com cinco divisões, chamadas Coordenações. Entre elas, a Coordenação de Registro Taquigráfico – onde estão lotados os participantes desta pesquisa –, a Coordenação de Revisão e a Coordenação de Redação Final.

A direção do Departamento de Taquigrafia também possui na sua estrutura, em nível de assessoria, um Escritório de Gestão Estratégica e de Projetos. Em 2011, este

escritório elaborou o que a análise documental mostra como sendo “as bases da cultura organizacional do Departamento de Taquigrafia”, com a definição de Missão, Visão e Valores, quais sejam:

Missão: Registrar, organizar, disponibilizar, com excelência, os pronunciamentos, os debates, as deliberações da Instituição, contribuindo para a transparência do processo legislativo, a preservação da história do Parlamento e o exercício da cidadania.

Visão: Ser modelo mundial de excelência no registro, organização e na disponibilização dos pronunciamentos, dos debates e das deliberações da Instituição, agregando valor aos produtos e serviços oferecidos à sociedade.

Valores: agilidade, fidelidade, fé pública, qualidade, excelência, transparência, comprometimento e confiabilidade.

Mais do que simples etapas formais de um planejamento estratégico, essas definições refletem a realidade do modo de gestão do setor de Taquigrafia. Algumas falas dos participantes ilustram essa realidade: “*o nosso lema é rapidez e perfeição*”.

Porém, os participantes se queixaram da direção do departamento. Segundo eles, o departamento não dá atenção às reivindicações dos taquígrafos da Coordenação de Registro Taquigráfico. Suas demandas são sempre proteladas pela direção que privilegia as coordenações de Revisão e Redação Final. “*Tudo de bom que chega na taquigrafia vai primeiro para a Revisão e para a Redação Final. As regalias são para eles e para nós, o trabalho*”.

Relataram também que foram visitados por uma equipe de taquígrafos do parlamento de Portugal e que os visitantes ficaram impressionados com a agilidade dos brasileiros, que conseguem publicar na Internet discursos proferidos há trinta minutos. Os portugueses também se impressionaram com a aparente confusão no plenário, onde a ordem das falas não segue exatamente a ordem de inscrição, com muitos falando ao mesmo tempo e muitas interrupções. Essa agilidade, essa rapidez e essa perfeição refletem um modo de gestão ancorado na cultura da excelência, onde o erro não é admitido.

- **Responsabilidades e riscos**

O trabalho do taquígrafo nesta instituição possui fé pública, ou seja, o que ele produz constitui um documento público formal e legal. O que vale é o que ele escreve e a responsabilidade é, por isso, intrínseca ao seu trabalho de testemunhar e produzir os documentos formais do parlamento brasileiro. Passam por suas mãos a escrita de toda a produção legislativa federal do Brasil, dos temas mais polêmicos aos mais simples. A página da taquigrafia é a mais acessada pela imprensa, na busca das decisões proferidas pelos parlamentares. Em minutos, o que é publicado ali vai para os jornais de todo o Brasil. O risco é que, na busca incessante de rapidez e perfeição, acabe acontecendo de ser publicado algum erro que, a depender das circunstâncias, pode trazer consequências no sistema financeiro ou outro segmento sensível da sociedade.

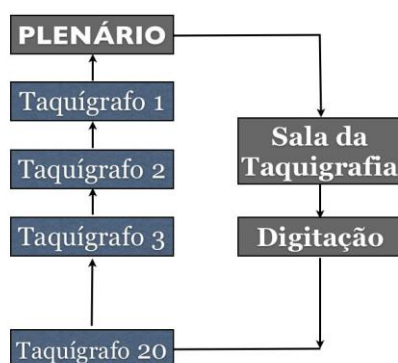


Figura 2 – Fluxo de apanhamento taquigráfico em Plenário
Fonte: arquivo do autor

Em alguns momentos de debates mais acalorados, acontece de os próprios parlamentares solicitarem à Taquigrafia o esclarecimento sobre o teor do que fora debatido e decidido. Nessas ocasiões, como afirmaram, “o plenário para e fica aguardando a Taquigrafia se pronunciar para esclarecer a dúvida deles”. Percebe-se assim o risco de se cometer algum engano em momentos em que tudo e todos ficam à espera de se saber o que o taquígrafo registrou.

Além desses riscos inerentes ao trabalho silencioso de testemunhar e dar fé pública às decisões do Parlamento, com “rapidez e perfeição”, o taquígrafo também se

vê diante do risco de desagradar ao parlamentar quando precisa fazer alterações nas falas para adequá-las à linguagem escrita. Não raro, afirmam, parlamentares solicitam à taquígrafia a retirada de discursos já publicados, por discordarem da maneira como foram alterados, ainda que as alterações tenham sido necessárias.

Ilustrando a apresentação dos resultados referentes ao eixo da organização do trabalho, a figura 2 mostra o fluxo da tarefa básica do taquígrafo.

4.2.2 Eixo II - Mobilização subjetiva

A seguir, são apresentados os resultados do eixo da mobilização subjetiva, incluindo o sofrimento criativo, a inteligência prática, o espaço de discussão, a cooperação e o reconhecimento.

- **Sufrimento criativo**

Os participantes desta pesquisa não se encontravam adoecidos durante a realização das sessões. Porém, os mais antigos de casa já haviam passado por situações de adoecimento no trabalho. Um dos participantes informou que desenvolvera LER em consequência de grande carga de digitação no computador. Durante esse período, passou por grande sofrimento e, preocupado em se prevenir contra Lesões por Esforço Repetitivo (LER), pesquisou alternativas para evitar o problema. Informou que *“em outubro de 2001, achei um site norte-americano sobre soluções caseiras contra LER como, por exemplo, carregar sacolas de compras com o cotovelo e o interruptor de pedal. A partir da dessa ideia, do interruptor de pedal, tive a ideia de criar um mouse de pé. Dei-lhe o nome de péuse”*.

O taquígrafo informou que procurou um pedal similar ao visto no site para fazer a adaptação, mas não encontrou. *“Parecia um interruptor, no qual um botão do mouse ficava na parte de trás, e o outro, na parte da frente. Como não encontrei no Brasil, adaptei o pedal de uma máquina de costura, apenas para o botão esquerdo do mouse, que é o mais utilizado. Assim, ainda uso a mão para movimentar a seta, e com o pé, confirmo a operação”*.

O uso do péuse permitiu ao taquígrafo a diminuição dos cliques com a mão necessários para a digitação e foi um sucesso também entre os colegas pois o taquígrafo

precisou fabricar para eles outros dez péuses. O taquígrafo também foi premiado pelo invento e concedeu entrevistas a diversos órgãos sobre sua ideia.

- **Inteligência prática**

O uso da inteligência prática para solucionar dificuldades e imprevistos ficou evidenciado em diversos momentos.

A figura 3 apresenta uma folha de um bloco de apanhamento em taquigramas. Este bloco é preparado especialmente para esta tarefa. Sua folha é do tamanho aproximado de uma folha A5 com pauta na cor laranja e com uma linha vertical separando-a ao meio. Os participantes explicaram que assim, conseguem maior rapidez no apanhamento porque, sendo de tamanho pequeno e ainda com a linha divisória ao meio, conseqüentemente, ao chegar ao final de uma linha, o tempo para o posicionamento da mão no início da próxima linha será menor, diminuindo a perda de tempo e possibilitando maior rapidez no apanhamento. Também a pauta na cor laranja evita confusões com a escrita, feita a lápis.

Para dar conta do real do trabalho, o taquígrafo realiza uma série de ações não prescritas. Uma delas é o uso de gravadores pessoais. Em plenário, há quatorze microfones à disposição dos parlamentares. Contudo, às vezes o sistema de gravação do áudio apresenta problemas, ou algum parlamentar fala algo sem usar um dos microfones. Uma participante relatou que já precisou usar inúmeras vezes a gravação feita com o seu gravador pessoal, em situações como essa. Em uma das sessões da clínica do trabalho a participante levou o gravador para mostra-lo aos pesquisadores. Não se trata de um gravador digital comum, ao contrário, é um modelo com muitos recursos como múltiplos microfones de alta sensibilidade e com a possibilidade de serem direcionados, permitindo a captação do áudio vindo de determinada direção. Ressalte-se que esses gravadores são de uso pessoal, comprado pelo próprio taquígrafo. Pela qualidade de seus recursos, é um equipamento caro e importado.

Ao realizar a digitação do material taquigrafado, deparam-se com as dificuldades e problemas da informática. Os computadores usados são conectados à Internet através da rede de informática da instituição e possuem configuração padrão, com peculiaridades do sistema de taquigrafia e do processador de texto. Contudo,

relataram que em alguns momentos, o processador trava e o material digitado se perde. Para resolver isso, usam um dispositivo *Pen-drive*, também pessoal, onde salvam seus arquivos, encaminhando-os ao sistema de taquigrafia somente após terem sido concluídos.

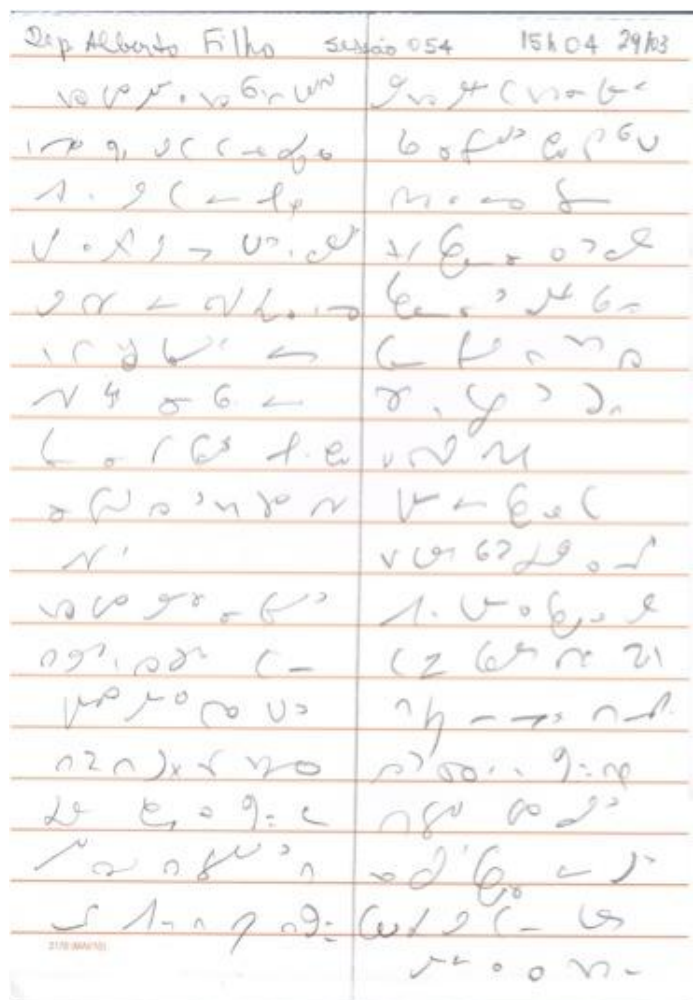


Figura 3. Exemplo de apanhamento com taquigramas.
 Fonte: arquivo do autor

Também relatam que aprenderam a configurar as chamadas macros do processador de texto. Explicaram que em todos os discursos há expressões e palavras que se repetem muito. Todo discurso começa invariavelmente assim: “Senhor Presidente, senhoras e senhores parlamentares”. Dessa forma, configuram uma macro de maneira que, digitando apenas uma tecla, o processador já completa toda essa frase.

Relatam também que o computador fica por vezes muito lento. Descobriram que

isso acontece porque há um programa de auditoria que periodicamente entra em execução, de modo invisível pelo usuário. Contudo, descobriram como se faz para desabilitar o programa e assim fazem em seus computadores, obtendo uma rapidez maior do computador.

Além desses recursos, para não adoecer, os taquígrafos adotaram outras estratégias, como ilustra a seguinte fala: *“... já procurei todas as formas de trabalhar e minimizar, e tudo isso que eu falei de péuse, de tudo isso foi para reduzir o desgaste, e eu consegui parar de ter dor, de sentir nos dias de muito pico, aquela cosquinha aqui no braço, dá muito problema é muito comum, as pessoas, de tanto atritar os tendões ter inflamação mas aí parei de ter problema, e aí eu ficava ligado em várias coisas. Tem muita gente aqui com problema de audição, porque a sessão às vezes é barulhenta, a pessoa está ouvindo mal e atocha o volume, para não precisar ficar voltando, então tinha preocupação com isso, escutava em um ouvido de cada vez, eu colocava, o meu fone era duplo, com proteção, então eu ligava um, e de vez em quando eu trocava de ouvido, até isso eu fazia”*.

- **Cooperação**

Os constrangimentos na organização do trabalho do taquígrafo os levaram à criação de várias estratégias de cooperação. Contaram que uma delas consistiu no seguinte: um dos taquígrafos participantes desenvolvera há alguns anos um problema nos olhos que o impedia de digitar, pois não conseguia olhar por muito tempo a tela do computador. Portanto, não tinha condições de realizar as tarefas de apanhamento taquigráfico e digitação, o que o deixou frustrado porque se identificava muito com sua profissão. Mas como não gostaria de ser readaptado em outra função, fora da taquigrafia, surgiu a ideia de continuar colaborando com os colegas atuando como taquígrafo da “retranca”. Na retranca, o taquígrafo fica na entrada do plenário e sua função é orientar o taquígrafo que chega para substituir o colega que está terminando o seu tempo de apanhamento. Dessa forma, ao receber o colega diz-lhe orientações como *“quem está falando é fulano e depois dele falará beltrano”* ou *“a sessão está caminhando para votação”*. Os colegas informaram que a presença do taquígrafo de retranca a recebe-los e cumprimenta-los amigavelmente na entrada do plenário representa inestimável ajuda em sua tarefa. Além de ser chamado pelo nome e das palavras amigas, num ambiente em que são operários invisíveis, contam com a

informação precisa que os faz economizar tempo e aprimorar o apanhamento.

Contudo, mesmo o trabalho do taquígrafo da retranca apresenta suas dificuldades. Em momentos de agitação, sua atuação é fundamental para o trabalho do taquígrafo que está fazendo o apanhamento, como se observa na fala: *“(...) fica tanta gente, líderes e parlamentares amontoados que tinha um lá que ele era mais baixo. Menino, quando fala às vezes você não sabe qual microfone que foi usado, você não viu falar, aí você fica doidinho, que alguém tem que ver senão nem a gente diz para o taquígrafo quem foi que falou, eles só ficam com a deixa do que foi falado”*.

A cooperação se faz presente em vários outros momentos. A formação superior dos taquígrafos é variada e, entre eles há uma fonoaudióloga. Acontece que nem sempre o áudio das gravações é de boa qualidade e alguns parlamentares possuem péssima dicção. Nesses momentos, podem ajuda à colega fonoaudióloga para decifrar o áudio.

Há também taquígrafos com conhecimentos de Ergonomia que procuram orientar os colegas sobre a maneira correta de se ajustar sua estação de trabalho e regular a luminosidade da sala e do monitor.

- **Espaço de discussão**

Com o desenvolver das sessões, a Clínica do Trabalho possibilitou a criação de um espaço de discussão e cooperação entre o grupo participante. Os novatos eram recém-chegados na Casa, aprovados no último concurso realizado, e não conheciam os veteranos e também não conheciam os recursos que passaram a ser ali compartilhados. A inteligência prática foi compartilhada entre os participantes, de maneira que os novatos passaram a conhecer as técnicas, os macetes, usados pelos veteranos como o mouse de pé, as macros do processador de textos, os recursos da Ergonomia, a como desabilitar o programa de auditoria, mesmo contrariando orientação técnica da casa. Os novatos passaram a ser cuidados pelos veteranos. Em um momento, um veterano disse aos novatos: *“se você sentir um incômodo no braço, vá imediatamente ao médico. Não espere piorar. Se você procurar o médico no início, o tratamento é simples e mais fácil. Se você deixar piorar, vai ser muito difícil. Foi assim que aconteceu comigo, eu esperei piorar porque não queria que me vissem como aquele que apresenta atestado por qualquer coisa. Deu no que deu e tive que me afastar por um bom tempo. Não se*

preocupe com o que os outros falam. Sentiu um incômodo, procure o médico”.

Outro evento ilustra a construção de espaço de discussão durante a realização da Clínica do Trabalho. Uma taquígrafa novata foi escalada para taquígrafar sessões da Comissão de Constituição e Justiça, além do trabalho no plenário. Relatou que ficou muito apreensiva, pois na Comissão o ritmo também era muito acelerado, com a presença de parlamentares de outra casa legislativa, que ela teve muita dificuldade para identificar, presença de convidados e com o detalhe de que nas sessões de comissão, diferentemente do plenário, não há tabela, ou seja, o taquígrafo é responsável pelo registro de toda a sessão. Ao ouvirem esse relato, os taquígrafos veteranos opinaram de que aquilo não estava certo porque, como novata, ela deveria ter sido escalada para uma Comissão “mais calma”, já que a Comissão de Constituição e Justiça é a que apresenta o trabalho mais complexo para o taquígrafo.

Na sessão seguinte, a taquígrafa novata começou a sessão agradecendo aos colegas veteranos porque, ao longo da semana, eles procuraram a direção do departamento e pediram para que a novata fosse escalada para outra Comissão, e assim aconteceu. Na outra Comissão, a novata teve melhores condições para desenvolver seu trabalho e agradeceu a iniciativa dos colegas veteranos.

As discussões sobre a prevenção do adoecimento também favoreceram, durante as sessões, a que os participantes decidissem, por eles mesmos, a fazer pausas e ginástica laboral, como se pode observar na seguinte fala: *“Eu, sinceramente, veio em mim a vontade de juntar três pessoas ou quatro sei lá que tá perto na tabela parar, parar mesmo e ir junto os quatros e vamos lá, vamos fazer (exercício físico). E quem sabe outros olham e começam a fazer também, então eu acho que nesse sentido já me ajudou. Porque eu fiquei com essa vontade de fazer isso. E realmente a gente não age, falta iniciativa, você sabe que não pode parar pra pensar refletir, então aqui é um momento de reflexão, pelo menos pra mim. E me deu essa vontade de eu me comprometer, pelo menos começar não sei como é que vai caminhar isso. Mas assim começar mesmo a fazer.”* Ao ouvir isso, uma colega completou: *“o trabalho causa LER na gente. Tem que ser evitado mesmo que não é brincadeira não. Teve gente ali que já saiu de lá que não conseguia nem pentear o cabelo. E não volta a ficar bom nunca mais”.*

As sessões da Clínica do Trabalho propiciaram aos taquígrafos a discussão sobre as questões relevantes do seu trabalho e ao compartilhamento da inteligência prática, como se pode observar na fala: *“às vezes eu penso, tem coisas assim que são tratadas aqui que eu nunca tinha pensado antes, então seria até como forma de conhecer mais acho que são a forma de trabalho e também as vezes eu mesma me questiono algumas coisas no meio da semana e fico pensando no que é que eu posso trazer na sexta-feira. Algumas coisas que acontecem durante o trabalho eu fico mais atenta observando pra poder trazer pra cá.”*

Ações aparentemente simples como essa colaboraram para a criação do espaço de discussão entre os taquígrafos. Percebendo isso, eles mesmos afirmaram sobre as sessões da Clínica: *“(...) há uma perspectiva da gente poder falar coisas e refletir sobre essas coisas especialmente que é um trabalho difícil que é um trabalho diferente que tem marcas... Tem o espaço pra falar e descobrir coisas, assim ate mais pra apresentar coisas do que pra descobrir e isso foi se modificando com a prática eu acho que mais é isso mesmo... muda um pouco essa disponibilidade que a gente tem a gente passa a ter mais de ficar procurando como melhorar não só o ambiente de trabalho, mas como a maneira de trabalhar isso eu percebo né?”. Ou ainda: “(...) achei principalmente um lugar excelente principalmente pra a gente conhecer umas as outras sabe... E eu achava que era uma estranha no ninho sabe e hoje eu vejo que não sou uma estranha no ninho que tem um monte de gente que pensa igual a mim, isso pra mim foi muito bom também sabe me deu assim não que eu não me sentia bem na taquígrafia que eu não me sentia situada na taquígrafia, mas eu digo assim, mas hoje eu percebo que eu estou num espaço outro espaço da taquígrafia que não só profissional, é que é um espaço de relacionamento mesmo as pessoas que pensam igual a mim eu conheci alguns...”*

Na última sessão de clínica realizada, verbalizaram que deveriam continuar se encontrando com regularidade, que o vínculo criado permaneceria.

- **Reconhecimento**

As relações sócio-profissionais são caracterizadas, segundo os participantes, pelo respeito e reconhecimento do trabalho dos colegas. Apesar de a atividade ser

predominantemente individualizada, há uma dimensão coletiva, pois a qualidade do serviço depende da colaboração de toda a equipe. Durante as sessões, as falas permitiram perceber o reconhecimento por meio do julgamento de beleza e do julgamento de utilidade.

O julgamento de utilidade, oriundo dos clientes internos e externos, fica evidente na missão da taquigrafia que é a de dar fé pública aos documentos oriundos da produção legislativa. A taquigrafia é função essencial ao funcionamento do plenário e por conseguinte de toda a organização. Algumas falas ilustram o reconhecimento por meio do julgamento de utilidade: *“o plenário para, aguardando a taquigrafia”*; *“a página da taquigrafia é a mais acessada no sítio da organização”*.

O julgamento de utilidade também acontece por parte dos parlamentares, embora isso seja mais raro. Contou uma taquígrafa que quando viaja de férias, às vezes encontra parlamentares em aeroportos que a reconhecem e elogiam a dedicação dos taquígrafos.

O julgamento de beleza ocorre tanto pelos colegas como também pelo reconhecimento por parte de outras instituições. A excelência do trabalho da taquigrafia desenvolvido na instituição é reconhecida internacionalmente. Os taquígrafos portugueses se admiraram com a rapidez do processo. A instituição é referência também no Brasil, como ilustram algumas falas dos participantes: *“o nosso trabalho é referência para todo o Brasil”*; *“as exigências do plenário nos tornam os melhores taquígrafos”*.

Julgamento de beleza, pelos pares, também acontece. Lembrando que no processo de taquigrafia desta instituição, após o apanhamento e digitação pelos taquígrafos, os trechos são reunidos por outros taquígrafos, na Seção de Revisão e, em seguida, é feita outra revisão antes de sua publicação, revisão esta feita pela Seção de Supervisão. O sistema informatizado de taquigrafia controla todos os passos do processo, desde a gravação do áudio e sua separação em trechos, até a liberação da versão final de cada texto, para publicação.

Ocorreu que certo parlamentar, líder de bancada, durante um debate longo e acalorado, informou que somente votaria a matéria A depois de votadas as matérias B e

C. Contudo, depois de taquigrafado, revisado e supervisionado, o discurso foi publicado sem essa informação condicionante da ordem da votação. Chegado o momento da votação, o parlamentar viu que sua condição não fora atendida e reclamou formalmente, acusando a taquigrafia de agir deliberadamente com intenção de prejudica-lo. Essa reclamação causou grande constrangimento na taquigrafia. Porém, a taquígrafa que houvera taquigrafado aquele trecho específico lembrou-se de que, de fato, não deixara de anotar a frase. Consultou o sistema e identificou qual fora o revisor do seu texto. Ao dirigir-se a ele e perguntar se fora ele que retirara a informação, obteve como resposta que não porque, conhecedor da qualidade do trabalho da taquígrafa não se atreveria a modificar um texto seu. O revisor disse-lhe “num trabalho seu eu não mexo”. A taquígrafa relatou esse acontecimento em uma sessão da Clínica com grande satisfação pelo julgamento de beleza por parte do revisor, mas ao mesmo tempo compadecida do supervisor que alterara o texto. Em companhia da diretora do Departamento de Taquigrafia, o supervisor teve que pessoalmente se explicar e pedir desculpas ao parlamentar. Foi uma situação muito constrangedora também porque o taquígrafo supervisor, um senhor de cabelos brancos, grande experiência e vastos conhecimentos, prestes a se aposentar depois de décadas de trabalho na instituição, teve que se explicar detalhadamente e pedir desculpas ao parlamentar, este ainda muito jovem e demonstrando arrogância e insensibilidade.

Foi possível verificar também julgamento de beleza entre os participantes em falas como: “*o nosso trabalho é feito letra por letra, linha por linha*”; e ainda “*quando chega o fim do dia, eu estou cansada mas satisfeita porque, com todas as dificuldades, nós conseguimos realizar um trabalho impecável*”.

O julgamento de beleza também se mostrou na frase dita por uma taquígrafa participante: “*tudo o que importa para o Brasil passa pelo plenário. É por isso que o nosso trabalho não é tão simples, não é somente taquigrafar e digitar. O que fazemos é mais do que isso. Nós escrevemos a história do Brasil*”.

Além do reconhecimento, foi observado uma satisfação com o trabalho na instituição. Um dos veteranos falou “*eu já fui capa da Folha várias vezes*”, ou “*conheci várias personalidades de perto. O Imperador do Japão me cumprimentou!*”. Referia-se ao fato de que fotografias feitas no plenário e enquadrando a mesa diretora quase sempre enquadram também o taquígrafo, cujo local a ele destinado no plenário é

contíguo à mesa diretora. Assim, não é raro que o taquígrafo apareça nas fotografias de capa de vários jornais.

Quanto a ser cumprimentada pelo Imperador do Japão, isso decorre de que personalidades nacionais ou estrangeiras em visita oficial ao Brasil, são comumente recebidas no Plenário, às vezes em Sessão Solene. E lá está o taquígrafo, ao lado da mesa diretora, em posição privilegiada e próximo a essas personalidades, o que, como relatam, traz satisfação, como a de um fã que encontra seu ídolo.

A sensação de realizar um ótimo trabalho também apareceu em falas como: *“mas normalmente dá para fazer o trabalho, mas ao mesmo tempo que dá uma sensação de, não sei, eu pelo menos fico muitas vezes, quando a gente faz, leva um tempão, 52 minutos para digitar 2 minutos, quatorze pessoas que falaram e eu descobri todo mundo, mesmo que faltem 3, 4 colegas, dá uma sensação de satisfação, poxa, não é tão simples fazer isso, tem que ter um know how, por outro lado dá uma sensação de, não é assim, podia estar à toa em casa, mas podia estar fazendo uma coisa mais importante, certamente estava.”*

4.2.3 Eixo III - Sofrimento, defesas e patologias

Uma fonte de sofrimento para o taquígrafo consiste na orientação recebida de que deve realizar correção gramatical nos discursos e pronunciamentos, de modo a adapta-los à linguagem escrita. Ocorre que essa orientação contém um comando duplo que é o de corrigir sem alterar. A angústia gerada por essa situação, pode ser verificada na fala: *“Eles fizeram um pedido para a gente há um tempo atrás justamente por conta de suprimir, ou acrescentar coisas que o orador não disse, tentando dar um texto melhor, que nós fôssemos os mais fiéis possíveis na correção, na transcrição, então a gente, eu pelo menos, claro, a fidelidade até à língua portuguesa, mas eu pelo menos bato do jeito que eles falam e se tiver que fazer algum tipo de correção a gente deixa com o revisor, por que, o revisor fica lá dez minutos, ele pega 5 taquígrafos, e nós ficamos dois, cada um de nós, então a gente pega coisa muito mais fragmentada, o revisor já pega um texto maior, então ele tem um contexto maior, então às vezes ele muda coisas, mas ele tem certeza que aquilo pode ser mudado, porque ele já viu*

anteriormente o texto, a gente não tem essa autonomia, essa questão da autonomia foi uma questão sempre muito questionada lá em cima, até onde a gente pode ir, o que você pode mudar e o que você não pode mudar, isso para mim sempre foi tortura”.

No episódio do parlamentar que reclamou em plenário sobre as alterações realizadas em seu discurso, coube, naturalmente, a uma taquígrafa fazer o apanhamento da reclamação. Sobre esse momento, disse ela: “(...) *ele escolheu com a minha vida, eu peguei ele começou a falar assim, “eu tenho aqui um fato gravíssimo para alertar os senhores, porque isso aqui não é admissível eu quero que todos os senhores saibam que isso afeta o nosso mandato aqui nessa casa, porque a taquigrafia... todo mundo olhando para mim, foi horrível gente. Ainda bem que acabou rápido... esquentei eu esfriei eu esquentei de novo eu esfriei de novo, eu tive sensação de frio e calor, palpitação não sei o quê, tive de tudo ali”.*

Outra fonte de angústia é a agitação e a confusão no plenário, de tal forma que alguns taquígrafos apresentaram fobias, sendo necessário nesses casos sua adaptação em outras funções no departamento. Uma taquígrafa relatou o seguinte: “*eu ajudo muito no plenário, estou sempre ajudando porque quero, mas é porque eu posso fazer isso, eu me sinto à vontade, não tenho fobia de plenário, muito pelo contrário, eu adoro o vuco-vuco lá do plenário, agora houve pessoas que ficaram doentes tiveram que ser afastadas, não foram para a taquigrafia... porque ficou traumatizado com o plenário, teve uma amiga que ficou o quê, dois anos, fora, ela ficou aqui no departamento, mas em outra sessão, porque ela não aguentou a confusão lá do plenário, e até hoje existem pessoas que não entram mais em plenário, porque tem pânico, fazem só comissão, e há quem saia às dezoito horas do plenário, às vinte, não é, às vinte horas, o plenário pode ir até meia noite, mas essas pessoas saem às vinte, porque tem pânico à noite, então tem de um tudo aqui”.*

O taquígrafo também sofre por não ver ou não reconhecer a sua parte no produto final, pronto e acabado. A tarefa é fragmentada e o que ele taquígrafa e digita somente é reunido como produto final depois de passar pelas Seções de Revisão e Supervisão. Ocorre que, depois dos textos finalizados, o taquígrafo não reconhece ali a sua participação. Disse uma taquígrafa: “*mas a verdade é que enquanto passa pela taquigrafia e pela revisão supervisão, o discurso que sairá não reflete a realidade, e eu acho que esse não deveria ser o papel da taquigrafia, então quando não tem sentido eu*

conserto o português, e eu coloco o que ele falou. Mas a gente tem acesso ao texto revisado e quando eu olho eu fico tão deprimida... depois eu paro de olhar”.

Ao final da jornada de trabalho, a sensação é de exaustão, como se vê na fala “ *você chega em casa... não quero nem ver computador... não ver nem televisão, nada de tela sabe?, você quer chegar e pá: fechar os olhos e descansar. Pesa demais, pesa demais, olha o trabalho no computador é cruel*”. Ou ainda “*às vezes você fecha os olhos assim, o que tem de tela de computador você fica vendo, o troço fica gravado na retina, e aí vai apagar lá pela meia noite. E às vezes eu fecho o olho para dormir você fica ouvindo, tudo isso que o ____ falou*”.

O trabalho constante de correção dos discursos, diariamente, é levado para fora do trabalho, como disse uma taquígrafa: “*mas a gente fica o tempo todo corrigindo português. Já pensou? É o tempo todo. Como você não vai corrigir? Pelo menos mentalmente no dia a dia. É impossível. Eu ouço a CBN e corrijo discurso, corrijo o repórter, corrijo anúncio, corrijo tudo o tempo todo*”. Outro colega de sessão comentou que também com ele isso acontecia, especialmente, quando um parlamentar era entrevistado na CBN. Disse que ao ligar o rádio do carro, o parlamentar estava falando e ele não estava conseguindo reconhecer pela voz, e ficou pensando durante todo o trajeto, até chegar em casa, e não descansou até que conseguisse identificar o dono daquela voz.

Uma taquígrafa relatou que pensava em trabalho até quando dormia e, quando chegaram os computadores na taquigrafia, sentiu grande angústia, pois tinha receio de não se adaptar às máquinas novas, o que lhe causava até pesadelos, como ela relata: “*Eu sonhava que tava indo pro plenário que eu não sabia quem era o orador, que perdia o horário. Eu sonhava que eu não sabia quem estava falando. Nossa é horrível, quando eu entrei que foi naquela época que a gente começou mexer com computador, eu sonhava que o computador me engolia, que tinha pavor do computador. Eu não sabia nem aonde ligava, o computador tava na frente e ele me engoliu. Esse foi o primeiro sonho que eu tive*”.

A necessidade de conhecer cada parlamentar, às vezes apenas pela voz, já que nem sempre é possível visualizar quem está falando, devido à confusão que vez por outra toma conta do plenário, é também fonte de angústia para o taquígrafo.

Embora não estivessem adoecidos, os participantes comentaram que o ambiente físico não apresenta condições adequadas para o trabalho: a iluminação não é apropriada, há muito barulho, o mobiliário não é ajustável e os equipamentos de trabalho por vezes não atendem às necessidades intrínsecas das atividades. Alguns trabalhadores afirmaram ter comprado, por conta própria, equipamentos para facilitar o trabalho, como gravadores ou cadeiras adaptáveis. Eles também relataram conhecer as recomendações médicas sobre a necessidade de pausas frequentes, mas que, durante trabalho, pausas são inviáveis devido ao ritmo da tabela.

Essas dificuldades resultam, quase sempre, em adoecimento. As pressões da organização do trabalho por cumprimento de metas em curtos prazos e por rápidas tomadas de decisão, além do medo de desagradar aos parlamentares, já acarretaram em problemas de depressão, ansiedade, hipertensão, dores, problemas auditivos e respiratórios, e LER/DORT.

As informações obtidas com a análise documental foram sintetizadas no Gráfico 1, a seguir, que mostra uma diminuição do número de taquígrafos ao longo dos anos de 2006 a 2009, com pequena recuperação em 2010. Nota-se o crescimento do número de taquígrafos adoecidos à medida que diminui o número de taquígrafos em atividade, chegando, em 2008, a 40,7% de taquígrafos adoecidos e em acompanhamento pelo serviço médico da instituição.

O grupo de participantes não se encontrava adoecido, embora todos os veteranos participantes já tenham vivenciado adoecimentos no trabalho. As patologias mais frequentes, segundo o serviço médico da instituição são LER/DORT (Lesões por Esforço Repetitivo / Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) e como suas comorbidades, distúrbios de ansiedade e depressão. Também há registros de fobia e síndrome do pânico, e queda acentuada de cabelo em mulheres.

Racionalização, negação, humor, e aceleração foram os mecanismos de defesa observados com maior frequência. Segundo afirmaram, o estresse é normal em qualquer organização e o trabalhador é o maior responsável pelo seu próprio adoecimento. Exemplos podem ser encontrados nas falas: “(...) *estresse, essas coisas, vai ter em qualquer lugar. Onde você vai tem estresse no trabalho*”. Enfim, assumem que o cuidado com a saúde é responsabilidade do trabalhador e que saúde não depende do

contexto de trabalho.

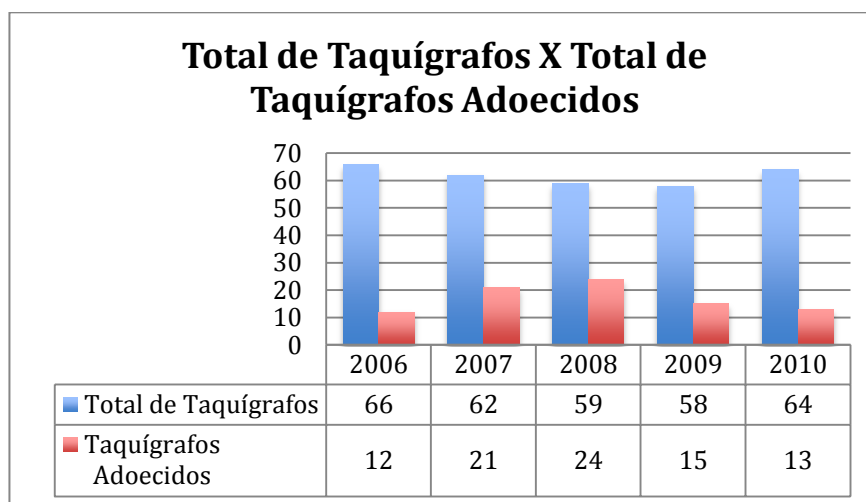


Gráfico 1 – Índice de adoecimento entre os taquígrafos, por ano.

Fonte: Serviço de Perícia Médica da Instituição

A denegação aparece como um mecanismo de defesa que reconhece as vicissitudes e a hipersolicitação das funções motoras para a realização do trabalho, mas que ao mesmo tempo nega que o adoecimento é consequência desse contexto, como pode ser verificado na fala: *“eu acredito que tem pessoas que têm alguma fragilidade ou uma forma de somatizar. (...) quem não tem jogo de cintura, digamos assim, acaba se violentando para se adequar a fazer aquilo”*.

A racionalização como mecanismo de defesa aparece como uma tentativa de explicar o adoecimento, como se observa na fala *“antes, ninguém adoecia, mas todo mundo tinha vinte e poucos anos, gente, faz uma diferença incrível, sabe, com vinte anos você pega tudo, você faz tudo, está tudo legal, nos trinta você começa a puxar o freio de mão, entendeu?, eu já sou das velhotas mesmo, olha, passou da menopausa vocês vão ter tudo que é dor que passa pela vida, dor aqui, mas a gente tinha um quadro completo, nós tínhamos uma divisão de três grupos, e era todo mundo jovem, então um gás danado, entendeu, então isso faz toda a diferença, e aí quando as coisas começaram apertar é que a gente foi tomando essa consciência e tudo mais, aqui começou o primeiro grande plano lá que nós tivemos foi quando uma colega nossa sofreu... ela ficou totalmente aleijada, ... teve uma trombose...”*.

A racionalização também aparece como uma tentativa de explicar as causas do adoecimento, como na fala *“desde a época que eu entrei está ficando mais difícil trabalhar, porquê a qualidade também do serviço ela está entrando em choque com os oradores, entendeu? Então, se você pega um orador que fala bem, nossa, não te dá trabalho. Só que estão cada vez mais raros.”*

A compensação ficou evidenciada nos relatos de que fazem atividades físicas para o enfrentamento do estresse no trabalho e a hipersolicitação das funções motoras. Um integrante disse: *“quando entrei aqui, sabia dessa história de estresse, adoecimento, LER. Entrei com um pensamento: vou fazer muita musculação com os meus braços, que não vou ficar com LER. Vou trabalhar minha cabeça porque não quero ficar estressada com trabalho”*.

O uso do humor para compensar os problemas no trabalho também é identificado como uma estratégia de compensação, como ilustrado pela fala: *“um dos fatores importantes é o bom humor no trabalho, a gente procura estar feliz com o que está fazendo, tirando proveito, e desprezando um pouco as coisas ruins”*.

A negação é mais presente em servidores mais novos no serviço. Uma das participantes disse que nunca havia adoecido por motivos de trabalho. Em sessão posterior, relatou que, assim que iniciou o trabalho na organização, adquiriu uma gastrite. Também ocorre de negarem a existência de problemas na organização do trabalho, afirmando que aquela organização era modelo de serviço de taquigrafia para outras organizações brasileiras e do exterior.

A aceleração apareceu como mecanismo especificamente na fala de uma taquígrafa que relatou que em certo dia, tão envolvida na execução de suas tarefas, não percebeu que ficou toda a tarde e começo da noite sem ir ao banheiro. E que somente se deu conta disso quando se dirigiu ao estacionamento para pegar o carro e ir para casa. Disse que no caminho do estacionamento pensou *“se eu pegar um engarrafamento, não vou conseguir segurar mais”*. Foi aí que se deu conta da situação e resolveu voltar para ir ao banheiro.

A ansiedade para o término de uma longa jornada desperta em alguns um mecanismo de defesa curioso, como se vê no relato: *“a minha estratégia de madrugada*

é diferente, quando eu vejo que o negócio vai demorar eu falo assim, eu vou embora para casa cinco horas da manhã, porque se eu sair meia noite, eu estou no lucro, entendeu?, então eu olho o meu último horário lá na tabela, é três e meia, eu falo, ótimo, eu vou embora nesse horário, e faço o pensamento oposto, assim, eu vou sair muito tarde, e daí, quando eu saio onze e meia, meia noite, eu acho que está ótimo, entendeu, porque eu já venho preparada mesmo.”

4.3 Análise da mobilização do coletivo de trabalho

Como descrito por Mendes e Araújo (2012), a clínica da cooperação está voltada para analisar e potencializar a mobilização subjetiva, a construção de regras coletivas de ofício e de convivência para um coletivo imerso no mesmo cotidiano de trabalho. É no coletivo que se encontra a potência para a mobilização subjetiva, é aí que o psíquico e o social se encontram como dimensões inseparáveis.

O objetivo da mobilização do coletivo é o de transformar a organização do trabalho. É uma experiência que atua nos riscos frente ao sofrimento patogênico, visando evitar o adoecimento. A mobilização do coletivo de trabalho é um resultado que depende, primeiramente, da criação do espaço de discussão, onde a mobilização subjetiva se manifesta pelo compartilhamento da inteligência prática e do reconhecimento. As vicissitudes da organização do trabalho, as contradições entre o prescrito e o real, provocam o engajamento das subjetividades na busca da realização do trabalho.

Com a realização da Clínica do Trabalho, a mobilização do coletivo foi se estabelecendo gradualmente, ao longo das sessões. A existência do coletivo pode ser observada quando se identificaram, quando se sentiram participantes de um grupo e conectados o bastante para falar sobre seus problemas. Como resultante dessa união, passaram a tomar decisões em direção a provocar modificações na organização do trabalho.

O momento que ilustra a mobilização do coletivo de trabalho ocorreu quando uma taquígrafa compartilhou do seu sofrimento decorrente de um aborto espontâneo. Na ocasião, a taquígrafa continuou a trabalhar normalmente, sem comentar o ocorrido com as colegas, sem apresentar licença médica por receio de ser considerada como uma

desleixada, desidiosa. O compartilhamento dessa vivência provocou impacto no grupo, como mostra a seguinte fala:

“Por que uma das coisas olha nesse grupo uma das coisas que mais me chocou, a coisa o que mais me deixou impressionada foi a história da _____, do problema do aborto dela por que ela ficou receosa de pegar licença médica, e eu não tinha notado percebido e nem sabido que na cabeça dela ela passava por tanto conflito de pegar licença médica, aquilo ali me tocou tanto que eu falei: gente a gente não pode num local de trabalho permitir que os colegas da gente passem por situações igual ela passou por que aquilo ali é uma coisa que é desumana, entendeu? Então eu acho que isso que é um grupo que principalmente dar liberdade de vir buscar apoio então eu tenho certeza que hoje ela não passaria por isso nunca mais por que ela viria conversar com a gente e falar. Saber como buscar apoio mesmo por que é inadmissível ela passar pelo que ela passou de ficar com medo de tirar licença por que, o que o povo vai falar? Caramba! sabe aquilo me chocou.”

A partir de situações como essa, no decorrer das sessões, pode-se constatar a mobilização do coletivo em busca de transformações na organização do trabalho, de maneira a diminuir situações extremas. E foi possível observar resultados dessa mobilização, como no caso da taquígrafa novata que, ao falar das dificuldades na Comissão de Constituição e Justiça, mobilizou os colegas veteranos a providenciar para que ela fosse para uma comissão mais tranquila.

Capítulo V

DISCUSSÃO

A taquigrafia é um sistema de escrita rápida, aplicado na prática com a adoção de um dos diversos métodos disponíveis (Kose, 2005; Cury, nd). Contudo, de acordo com os parâmetros estabelecidos na missão e na visão, definidas para o setor de taquigrafia, não basta ser rápido. É necessário alcançar índice de excelência, buscando ser o mais rápido do mundo.

Percebe-se que o modo de gestão tem o seu foco no resultado, que deve ser apresentado com rapidez, prontamente e sem erros, de maneira impecável, perfeita.

A instituição pesquisada é referência no serviço público brasileiro, existindo por quase duzentos anos, cumprindo com seu papel imprescindível perante a sociedade brasileira. Contudo, não obstante a sua relevância como organização do poder legislativo do Estado Brasileiro, nesta instituição também está presente o discurso do *New Public Administration*, a modernização do estado a partir de estratégias transplantadas do setor privado.

Siqueira e Mendes (2009) explicam que é necessário estabelecer determinados parâmetros de análise do impacto que essas estratégias possam gerar nos servidores públicos e, em último momento, à população, e que a reforma gerencial, embora necessária, deve ser vista com a ressalva de que não seja apenas a transferência de tecnologias gerenciais do setor privado para o setor público.

A construção de uma cultura organizacional com a definição de missão, visão e valores, como nesse caso, com a determinação de ser “excelência mundial”, representa uma ideologia gerencialista em que rapidez e eficiência são exigidas do servidor, não sendo bastante ser apenas rápido, mas o mais rápido do mundo. É necessário ser o mais eficiente, agir com excelência, e sem espaço para a falha.

Exigência tão elevada desloca a possibilidade de reconhecimento para nível inalcançável. E não havendo reconhecimento, como visto em Dejours e Bègue (2010), e também em Mendes (2007), não há o olhar do outro sobre a utilidade do trabalho, que

perde o seu sentido.

Embora a instituição tenha sua razão de existir, seus objetivos, seu papel institucional e suas atribuições expressos no Capítulo I (Poder Legislativo) do Título IV (Organização dos Poderes) da Constituição Brasileira de 1988 (Câmara dos Deputados, 2013), ainda assim apresenta um Planejamento Estratégico elaborado com base nas práticas do setor privado.

Siqueira e Mendes (2009) esclarecem que não se deve ignorar a necessidade de maior eficiência e eficácia na prestação dos serviços públicos, mas não se pode perder de vista os efeitos decorrentes da obsessão pela produtividade e por resultados. Esclarecem ainda que é característica do *New Public Administration* uma orientação gerencialista que

está cada vez mais voltada para tarefas e menos para pessoas, precarizando o trabalho, desmotivando o servidor e fazendo com que as tarefas laborais pressionem cada vez mais o indivíduo, dificultando a criação de espaço de diálogo e de exercício da criatividade. (Siqueira & Mendes, 2009, p. 242)

A ideologia gerencialista é fundada no cálculo e na quantificação e representa uma violência em que os valores são colocados em segundo plano e apenas a racionalidade instrumental tem o seu espaço. Foi o que se percebeu no caso da taquígrafa que sofrera um aborto espontâneo, mas que mesmo assim não comunicou o acontecido aos chefes e aos colegas. Não solicitou licença médica, pois era novata na organização e não queria ser percebida como trabalhadora desleixada, desidiosa, improdutiva.

Situações como essa falam de uma modalidade de violência institucional que é a de reificar o trabalhador que é considerado peça inerte do processo produtivo, tendo sua subjetividade sequestrada. Trata-se de um sistema mantido por meio de modalidades e expectativas de eficiência plena que impedem não apenas o erro mas a criatividade e a confiança no trabalhador. Nesta organização, a expectativa por resultados é a de um trabalho produzido com “*rapidez e perfeição*”. A ideologia gerencialista rejeita os improdutivos porque eles são vistos como os inúteis do mundo. E nessa condição, o improdutivo, o que não alcança as metas cada vez mais elevadas, está, portanto, prejudicado do processo de constituição saudável de sua subjetividade, como visto em

Lukács (2012), Arendt (2010), Dejours (2004), Antunes (2009), Dejours (1994; 2004; 2011a; 2011b) e Wagner (2002).

Percebe-se neste caso, o quanto o indivíduo é considerado como um recurso não tão distinto de um recurso material, que deve ser otimizado ao máximo. É a partir da busca frenética da produtividade no trabalho realizado, que o sentido vinculado à atividade se perde e o indivíduo se vê desmotivado frente a um trabalho altamente especializado horizontalmente e que não o permite desenvolver seu potencial criativo. Como uma máquina, deseja-se apenas que ele seja cada dia mais rápido e que nunca erre. Diante de tal situação, o indivíduo tende a se frustrar no momento em que percebe que não vai produzir o que dele é esperado.

Siqueira (2009) esclarece que uma das técnicas de gestão do *New Public Administration* é a exigência de trabalhadores adequados para o exercício de diferentes funções na organização. De fato, os resultados mostraram que a complexidade do trabalho do taquígrafo possui características dos modos de produção taylorista, fordista e toyotista.

Observa-se a característica taylorista do trabalho do taquígrafo pela ênfase na tarefa e na eficiência de apanhamento e conseqüente digitação. A forma consagrada de organização do trabalho de apanhamento taquigráfico, em forma de tabela de minutos fragmentados, é idêntica à prescrição de Taylor que orientava, a partir de seu estudo de tempos e movimentos, a fragmentação do trabalho e a supervisão funcional como forma de se obter o máximo de produtividade. O princípio do “homem certo para o lugar certo”, proposto por Taylor ao selecionar apenas as características que interessavam ao cumprimento de determinada tarefa também corrobora essa noção de destituição da subjetividade do sujeito. Para dar conta do trabalho, o taquígrafo deve ser ágil, habilidoso, rápido, eficiente, infalível. Deve também estar preparado para suportar a fadiga e os imprevistos, entregando seu trabalho livre de erros, prontamente (Pinto, 2010).

De fato, o trabalho do taquígrafo é assim caracterizado. Há uma divisão da tarefa com tempos e movimentos muito bem definidos na tabela. Há também a supervisão funcional, ou seja, no processo de taquigrafia, o trabalho fragmentado produzido passa pela revisão e posteriormente pela supervisão, onde é finalizado. Vale ressaltar o quanto

que trabalhos desta natureza, altamente repetitivos, podem levar não apenas à desmotivação, mas também à perda do sentido do trabalho. E o trabalho fragmentado também dificulta a autonomia na sua execução. A autonomia é essencial quando se fala em termos de uma maior realização no trabalho. E não seria a autonomia controlada, típica das organizações atuais, mas uma autonomia que favorece um processo de emancipação e de sentido ao trabalho realizado, essenciais para a auto realização.

Quando finalizadas, as transcrições de cada período de apanhamento são encaminhadas aos revisores, que por sua vez, enviam suas versões aos supervisores, responsáveis por mais uma conferência e organização em forma de texto único de toda a sessão, dando-lhe a versão final que será publicada e disponibilizada na Internet. Os taquígrafos revelaram-se preocupados em conferir qualidade máxima ao próprio trabalho, para suavizar possíveis dificuldades aos revisores e obter reconhecimento, tanto de si quanto do outro.

Ficou evidente que outro dos fatores que produzem sofrimento é a percepção de falta de clareza do trabalho prescrito. Não se tem certeza das fronteiras entre trabalho do revisor e trabalho do taquígrafo. Uma das tarefas deste, conforme prescrito, é fazer correções gramaticais e textuais. Mas, então, qual seria a dos revisores? Sentem-se como se a organização do trabalho questionasse sua capacidade de conceber a última versão do texto. “Falta de autonomia” é como descrevem o baixo grau de liberdade para realizar o trabalho. Dessa forma, a construção de um trabalho em que o indivíduo tem maior poder de atuação se torna mais distante, evidenciando a dificuldade em se ter um trabalho mais enriquecido e que permita a maior participação do servidor.

A organização do trabalho em forma de tabela, com a cadência de dois minutos de apanhamento e trinta e oito minutos para digitação e início de novo apanhamento, representa uma típica linha de montagem em que os discursos são anotados e vertidos para a linguagem escrita. Pode-se dizer que essa é uma característica de inspiração no modelo fordista. O fordismo utilizou o princípio da simplificação dos gestos de Taylor e operacionalizou o trabalho em forma de linha de montagem. Nessa concepção, o homem passa a ser parte de um mecanismo, uma engrenagem do processo. Dessa forma, restringiu-se ainda mais a ação do trabalhador com a imposição de um ritmo de trabalho que determina uma cadência de movimentos repetitivos e controlados pela supervisão. (Pinto, 2010).

O trabalho do taquígrafo também apresenta características do modo de produção

toyotista, como o processo de múltiplas funções e habilidades, uma vez que esse trabalhador não desenvolve funções únicas e restritas como no taylorismo e no fordismo. Para cumprir com o prescrito, o taquígrafo, além de dominar o método de taquigrafia, deve conhecer sobre os múltiplos temas tratados nas sessões, sempre muito variados, deve ter conhecimentos de linguística e dominar os recursos da gramática, mostrando domínio pleno da norma culta da Língua Portuguesa. É preciso ainda que conheça outros idiomas e particularidades do regionalismo brasileiro, nomes de cidades, regiões, comidas típicas, manifestações do folclore. Precisa dominar com destreza os recursos computacionais, e tudo a tempo e a hora. Percebe-se, portanto, o conceito toyotista de enriquecimento do trabalho, ou seja, o trabalhador deve possuir as múltiplas habilidades, de maneira a atender às demandas onde quer que elas apareçam. (Pinto, 2010).

Portanto, à luz de Siqueira e Mendes (2009), conclui-se que a gestão de empresas privadas tem muitas contribuições a oferecer, mas não pode ser percebida como fonte única de modelos de gestão. A reforma gerencial, a dita mudança do paradigma burocrático para o pós burocrático, faz-se necessária. Porém, com a ressalva de que não seja apenas a transferência de tecnologias gerenciais do setor privado para o setor público.

Embora este grupo de taquígrafos participantes não estivesse adoecido no período de realização da Clínica do Trabalho, os resultados indicaram a presença de sofrimento psíquico, nos limites do adoecimento.

O estudo A Neurose das Telefonistas (Guillant, 2002), originalmente publicado em 1956, descreve as características dessa síndrome por que passavam as telefonistas da França, naquela época.

Comparativamente, os taquígrafos encontram-se em situação muito semelhante. Descreve o autor que a neurose das telefonista tem como causa a diminuição dos gastos de energia muscular e uma conseqüente aceleração dos atos de trabalho e das cadências, com um aumento dos esforços de atenção, precisão e velocidade. O resultado é uma situação em que ocorrem alterações do humor e do sono, manifestações somáticas variáveis e a repercussão destas diferentes alterações sobre a vida do trabalhador (Guillant, 2002). Como exemplo, descreve o autor situações do trabalho que parecem invadir a vida das telefonistas, como dizer “alô, aguarde um instante” quando lhes

dirigem bruscamente a palavra, ou ainda dizerem “fim da ligação” ao tocarem uma campainha ou dar a descarga no banheiro.

Entre os taquígrafos, ficou claro o aparecimento de situações típicas em que o trabalho parece invadir suas vidas, como quando tentam descobrir o nome do parlamentar cuja voz ouvem no rádio, ou quando chegam em casa e, ao fecharem os olhos, veem monitores e telas de computador por todos os lados, ou ainda quando dormem e sonham com computadores os engolindo e com o pavor de ouvirem um discurso e não saberem identificar de quem se trata. Ou ainda quando corrigem a gramática de falas ouvidas no rádio, na televisão, em entrevistas e até mesmo a escrita das placas de publicidade.

Nota-se também que o trabalho prescrito constitui uma situação ambígua. É preciso corrigir sem alterar e, ao mesmo tempo, garantir fidelidade ao que foi pronunciado oralmente. Essa situação é fonte de grande angústia para o taquígrafo, pois é praticamente impossível atender a esse duplo vínculo já que a escrita não pode ser tida como uma representação da fala, em parte porque não consegue reproduzir muitos fenômenos da oralidade, tais como a prosódia, a gestualidade, os movimentos do corpo e dos olhos, dentre outros, como informa Marcuschi (2003).

Como esclarece Siqueira (2009), este é um exemplo típico das contradições que o trabalhador vivencia nas organizações atuais, sejam elas públicas ou privadas. Pretende-se que o indivíduo seja flexível, mas ao mesmo tempo exige-se que os procedimentos sejam rigorosamente cumpridos. Espera-se que o indivíduo seja criativo e inovador, mas o comportamento é amplamente formalizado. Determina-se que o indivíduo trabalhe em equipe, mas a competição é fomentada por meio de avaliações individualizadas de desempenho. O trabalhador, que na busca de resultados deveria poder flexibilizar o prescrito, obtendo um real em que percebesse o resultado de sua ação, tem, ao contrário, que enfrentar contradições do mundo do trabalho que se tornam cada vez mais inerentes aos modelos atuais de gestão.

Contudo, ao mesmo tempo em que a organização do trabalho produz sofrimento no limite do adoecimento, gera prazer: “*é um desafio vencido diariamente*”, afirmam. Conforme disse um participante, “*é uma profissão muito estressante, mas bonita porque ela é quase sobre-humana*”.

De fato, a mobilização subjetiva empreendida em todas as suas dimensões mantém esse grupo de trabalhadores saudáveis, porém, no limite do adoecimento. São

tantas as exigências para a obtenção de um trabalho impecável, com um prescrito impossível de ser atendido – por requerer não menos do que a rapidez e a perfeição –, que o taquígrafo se engaja com a preocupação em ser útil ao coletivo de trabalho e à sociedade, mantendo-se produtivo, no espaço de trabalho e sem adoecer, superando a normopatía e mantendo o sentido de seu trabalho e, conseqüentemente, a saúde psíquica, como visto em Dejours (2004; 2008a; 2011).

Entre o grupo, foi possível perceber o engajamento de sua subjetividade em favor da evitação e superação do sofrimento patológico. Como explicado pela dinâmica prazer-sofrimento (Mendes, 2007; Dejours, 2012b), o sofrimento originário da discrepância entre a organização do trabalho prescrita e o real do trabalho conduz o sujeito à mobilização, que se manifesta por meio da inteligência prática, da cooperação e do espaço de discussão. Quando bem sucedido, a resultante desse empreendimento psíquico é o prazer, caracterizado pela identificação profissional, pelo reconhecimento, pela liberdade e pela realização profissional.

A pergunta feita por Dejours (Dejours & Abdoucheli, 1994) quando do seu estudo sobre as condições de trabalho de operários franceses e imigrantes – como era possível manter-se no espaço produtivo sem adoecer, mediante condições tão adversas? –, repete-se no caso dos taquígrafos. A resposta está na mobilização subjetiva empreendida pelo trabalhador.

Como observado entre os participantes, o engajamento de sua subjetividade alcança todos os componentes da mobilização subjetiva descrita por Dejours (2012b) e Mendes (2007).

A inteligência prática ficou evidenciada pela invenção de dispositivos, aperfeiçoamento da técnica de apanhamento taquígráfico, uso de recursos além dos oferecidos pela instituição e ajustes nos sistemas de informática no limite do permitido pelas regras da instituição.

A cooperação entre os colegas, também caracterizada pelos ajustes na tabela, o “casamento”, o taquígrafo de “retranca”, a colaboração dos políglotas e do taquígrafo com conhecimentos de Ergonomia, e principalmente o compartilhamento de informações e da inteligência prática ocorrida no espaço de discussão propiciado pela Clínica do Trabalho.

O reconhecimento obtido por meio do julgamento de utilidade – oriundo da hierarquia e dos parlamentares – e do julgamento de beleza – dos colegas –, confere identidade, realização e prazer aos taquígrafos.

Mesmo sendo um profissional quase que desconhecido da sociedade, o reconhecimento social da profissão foi destacado pelos participantes deste grupo e revelou-se como um dos elementos observados como mais relevantes da mobilização. Satisfazem-se por serem reconhecidos por familiares, amigos e colegas de trabalho. Sentem-se agraciados até mesmo quando telespectadores os reconhecem e os cumprimentam em locais públicos.

Seu trabalho possui claro sentido, conforme pode-se depreender das falas: “nós escrevemos a história do Brasil”. Por tão importante função, julgam-no útil e tornam-no belo. A página virtual de taquigrafia é uma das mais acessadas do sítio da organização. O julgamento de beleza é realizado pelos próprios participantes e pelos colegas que reconhecem a qualidade de seu trabalho. Para torná-lo belo, empenham-se em produzir redações impecáveis.

É interessante notar que a solidariedade entre colegas de trabalho predomina frente ao individualismo típico do que Lipovetsky (2004) levanta como uma das principais características destes tempos hipermodernos. O desenvolvimento de um coletivo de trabalho permite o enfrentamento de outras dificuldades inerentes à natureza da atividade realizada, levando a um trabalho mais saudável.

Porém, as cobranças que fazem de si, pela busca da perfeição, produzem ansiedade e sofrimento – mas também promovem prazer quando percebem que realizam uma atividade “quase sobre-humana”. A realização do “impossível” pode ser produtora de adoecimento quando não se reconhece os limites do próprio corpo e há uma sobrecarga para se atender às próprias expectativas e às exigências do prescrito. De fato, a maioria dos participantes já esteve adoecida. Porém, segundo os relatos, após terem reconhecido os limites do próprio corpo e tornaram-se atentos aos cuidados com a saúde, como, por exemplo, deixando de prosseguir com o trabalho quando sentem dores, buscando imediatamente o atendimento médico, e fazendo pausas e exercícios de ginástica laboral. Assim, têm sido capazes de prevenir novos adoecimentos e de transformar suas angústias em sofrimento criativo, promotor de saúde.

Capítulo VI

CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Palavras voam, os escritos ficam”. E o taquígrafo é o profissional do silêncio que se dedica a realizar seu trabalho de captura das palavras com agilidade e técnica apurada.

Com a realização desta pesquisa, foi possível desvendar alguns dos segredos dessa profissão. A Clínica do Trabalho representou uma oportunidade de fomentar a mobilização subjetiva dos participantes, colaborando para a prevenção do adoecimento. Ao longo das sessões, foi-se estabelecendo laços afetivos entre os participantes, antes praticamente ausentes dado o grau de individualização e fragmentação da atividade. Alguns nem se conheciam.

O espaço da fala, propiciado pela Clínica da Cooperação, permitiu desvendar a organização do trabalho, as vivências de prazer e os sofrimentos. Mas permitiu, principalmente, a criação do espaço de cooperação onde foram compartilhadas a inteligência prática e onde ocorreram novas deliberações para a busca de novas soluções, ou novos destinos, para os sofrimentos criativos.

Nas últimas sessões, os participantes já não mais solicitavam soluções dos psicólogos. Ao contrário, já se mobilizavam, discutindo entre si as melhores possibilidades. Também contribuiu para esse efeito positivo o julgamento de beleza oferecido pelos colegas, durante as sessões, significando identidade e o reconhecimento da alta qualidade na realização do trabalho.

Na última sessão, todos os participantes reconheceram a validade da realização da Clínica, principalmente no que se refere à promoção de maior autonomia, à socialização e principalmente à prevenção do adoecimento. Estabeleceram, sem qualquer direcionamento por parte dos psicólogos, que continuariam se encontrando para discutirem aspectos da organização do trabalho, sempre que necessário, caracterizando com isso a apropriação do espaço de cooperação iniciado na Clínica, sendo esse um passo fundamental para uma atuação transformadora do sujeito em seu ambiente.

A realização dessa Clínica do Trabalho trouxe benefícios não apenas aos

participantes da Clínica, mas também aos demais colegas no ambiente de trabalho. Quando a Clínica não se limita a beneficiar apenas um pequeno grupo, mas toda uma dinâmica de relações em uma organização, ainda que indiretamente, então cumpre seu papel.

Por meio da Clínica da Cooperação foi possível identificar outros temas presentes na organização do trabalho do taquígrafo, mas que não são objeto da Psicodinâmica do Trabalho, e que mereceriam aprofundamento por meio de outras pesquisas, como os comandos ambíguos típicos do duplo vínculo, como estudado nas teorias de comunicação; e também os recursos de linguística e as implicações nas técnicas de conversão da linguagem oral para a linguagem escrita.

A pesquisa também permitiu constatar a implementação, no serviço público, de modelos utilitarista de gestão importados da iniciativa privada que, pelo impacto na organização do trabalho, impõem a busca incessante pela produtividade máxima, reificando o trabalhador e sequestrando sua subjetividade.

Por isso, é necessário buscar modelos alternativos, o que implica mudanças nos processos de trabalho, na atitude e comportamento de todos os membros da organização. Isso significa intervir nos grupos de trabalho visando construir o espaço da fala, da discussão e da cooperação, permitindo elaborar estratégias para transformação da organização do trabalho com base no conhecimento e na experiência de quem sabe fazer. Enfim, para essa transformação na organização do trabalho, é imprescindível buscar a inteligência prática dos que se mobilizam e engajam sua subjetividade para realizar aquilo que está muito além do que é prescrito.

REFERÊNCIAS

- Arendt, H. (2010). *A condição humana*. (11a. ed.). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho*. (2a. ed.). São Paulo: Boitempo Editorial
- Baierle, T. C. (2007). *Ser segurança em tempos de insegurança: sofrimento psíquico e prazer no trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Barbarini, N. (2001). *Trabalho bancário e reestruturação produtiva: implicações no psiquismo dos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS, Brasil.
- Beck, F. L. (2010). *A dinâmica prazer-sofrimento psíquico dos trabalhadores da enfermagem de uma unidade de emergência de um hospital público*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Câmara dos Deputados (2009). *Produtos e serviços do Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação*. [Versão eletrônica]. Disponível: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/detaq/discursos/rol-do-detaq>
- Câmara dos Deputados (2013). *Constituição da República Federativa do Brasil*. (35a. ed.). Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados [Versão eletrônica]. Disponível: <http://bd.camara.leg.br/bd/>
- Castro, T. C. M. (2010). *Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho na atividade de segurança pública*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Centro de Seleção e Promoção de Eventos (2012). *Edital n.º 1 de 30 de julho de 2012*. Recuperado em 28 de setembro de 2013, de http://www.cespe.unb.br/concursos/cd_12_at/arquivos/ED_1_CAMARA_ABT_3_0_7_FINAL.PDF
- Clot, Y. (2010). O início de uma nova história. In Bensassoli, P. F. & Sobol, L. A. (Orgs.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (Prefácio). São Paulo: Atlas

-
- Cury, W. (n.d.). As notas tironianas. O primeiro sistema organizado de taquigrafia. Recuperado em 28 de setembro, 2013, de <http://www.taquigrafia.emfoco.nom.br/historia.htm>
- Cury, W. (n.d.). Censo taquigráfico 2003. Recuperado em 28 setembro, 2013, de <http://www.taquigrafia.emfoco.nom.br>
- Cury, W. (2000). *Censo taquigrafia. Taquigrafia no Brasil*. Niterói: Corpus
- Dejours, C. (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In Chanlat, J. F. (1996). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (3a. ed.). São Paulo: Atlas
- Dejours, C. (2004). *Avant-propos* para a edição brasileira. In Lancman, S. & Sznalwar, L. (Orgs). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 15-21). Brasília: Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Editora Fiocruz
- Dejours, C. (2004b). *Subjetividade, trabalho e ação*. Revista Produção, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2005). *A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho*. (5a. ed. Ampliada). São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2008a). Addendum: da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lankman & L. Sznalwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 49-106). (2a. ed.). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz.
- Dejours, C. (2008b). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In S. Lankman & L. Sznalwar (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 107-128). (2a. ed.). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz.
- Dejours, C. & Bègue, F. (2010) *Suicídio no trabalho: O que fazer?* Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. & Molinier, P. (2011). O trabalho como enigma. In Lancman, S. & Snelwar, L. (Orgs). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp.151-166). Brasília: Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz
- Dejours, C. (2011a). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In S. Lancman, & L. Snelwar (Orgs.). *Cristophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 287-339). Brasília: Fiocruz / Rio de Janeiro: Paralelo 15.

-
- Dejours, C. (2011b). Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In S. Lancman, & L. Snelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 433-448). Brasília: Fiocruz / Rio de Janeiro: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011c). Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho real. In Lancman, S. & Snelwar, L. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 381-408). Brasília: Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz
- Dejours, C. (2011d). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In Lancman, S. & Snelwar, L. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 287-340). Brasília: Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho vivo sexualidade e trabalho*. (cap. 1, pp. 37-56). Tomo 1. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). Psicodinâmica do Trabalho e Teoria da Sedução. [Versão eletrônica]. *Psicologia em Estudo*, 17(3), 363-371. Disponível: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v17n3/a02v17n3.pdf>
- Dejours, C & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In Betiol, M. I. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (pp. 119-143) São Paulo: Atlas
- Diniz, A. S. & Goes, H. S. (2010). Espaço de escuta técnica qualificada: nova estratégia de mediação do sofrimento no trabalho. In Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C.; Morrone, C. F. & Facas, E. P. (Orgs.). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. (pp. 451-467). Curitiba: Juruá
- Facas, E. P. (2009). *Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do DF*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Ferreira, A. S. (2013). *A psicodinâmica do trabalho de profissionais de odontologia do centro ambulatorial de um hospital universitário*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, DF, Brasil.

-
- Ferreira, J. B. (2010). Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: um olhar da psicodinâmica do trabalho. In Mendes, A. M., Merlo, A. R. C., Morrone, C. F. & Facas, E. P. (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. (pp. 125-135). Curitiba: Juruá.
- Ferreira, J. B. (2011). *O poder constituinte do trabalho vivo: análise psicodinâmica da criação literária*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, DF.
- Franco, T. (2004). *A centralidade do trabalho na visão da psicodinâmica de Dejours*. Caderno CRH, 17(41), 309-321.
- Freud, S. (1916). Conferência XXVII: A Transferência, ESBOPC, v. XVI, Rio de Janeiro: Imago.
- Garcia, W. I. (2011). *Análise Psicodinâmica do Trabalho no Tribunal de Justiça do Amazonas: uma aplicação da clínica do trabalho e da ação*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Amazonas, Manaus, AM, Brasil.
- Garcia, W. I., Lima, P. A. & Moraes, R. D. (2013). Vivências de sofrimento no judiciário do Amazonas: o papel da organização do trabalho. In Merlo, A. R.; Mendes, A. M. & Moraes, R. D. (Orgs.) *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. (pp. 235-247). Curitiba: Juruá.
- Ghizoni, L. D. (2013). *Clínica psicodinâmica do cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. Disponível: www.lpct.com.br
- Guillant, L. (2002). *A neurose das telefonistas*. Tradução de Ferreira, M.C. 2002 – Laboratório de Ergonomia, Instituto de Psicologia da UnB.
- Kose, J. (2005). A organização do trabalho de taquígrafos parlamentares: um estudo sobre o desenvolvimento de LER/DORT. Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Disponível: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-30012007-194810/pt-br.php>
- Lancman, S. & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 6(79-90).

-
- Laplanche, J. (1998). *Vocabulário da psicanálise Laplanche e Pontalis*. (3a. ed.). São Paulo: Martins Fontes.
- Lima, S. C. (2011). *Coletivo de trabalho e reconhecimento: uma análise psicodinâmica dos cuidadores sociais*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Lipovetsky, G. (2004). *Os tempos hipermodernos*. São Paulo: Barcarolla
- Lukács, G. (2012). *Para uma ontologia do ser social*. São Paulo: Boitempo.
- Magnus, C. de N. (2009). *Sob o peso dos grilhões: um estudo sobre a Psicodinâmica do Trabalho em um hospital psiquiátrico público*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Marcuschi, L. A. (2003). *Da fala para a escrita: atividades de retextualização*. (4a. ed.). São Paulo: Cortez.
- Medeiros, S. N. (2012). *Clínica em Psicodinâmica do Trabalho com a Unidade de Operações Aéreas do DETRAN: o Prazer de Voar e a Arte de se Manter Vivo*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Mendes, A. M. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de Cristophe Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília 15(1-3), 34-38.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In Mendes, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. (pp. 29-48) São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. & Araújo, L. K. (2011). *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Ex Libris.
- Mendes, A. M. & Araújo, L. K. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M.; Araújo, L. K. & Merlo, A. R. C. (2010). Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In Bendassoli, P. F. & Sobol, L. A. (Orgs.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 169-187). São Paulo: Atlas.

-
- Mendes, A. M. & Duarte, F. S. (2013). Notas sobre o percurso teórico da Psicodinâmica do Trabalho. In L. G. de Freitas (Org.). *Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras* (pp. 13-24). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., Morrone, C. F. (2002). Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In Mendes, A. M., Borges, L. O. & Ferreira, M. C. (Orgs.). *Trabalho em transição saúde em risco*. (pp. 25-42). Brasília: Editora da UnB.
- Martins, S. R.; Moraes, R. D. & Lima, S. C. (2010). Sofrimento, defesa e patologia: o olhar da psicodinâmica sobre a violência no trabalho. In Mendes, A. M. (Org.). *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica*. (pp. 19-39). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie
- Martins, S. R. (2010). Intervenções em grupo na clínica do trabalho: uma experiência anunciada em sonho. In Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C.; Morrone, C. F. & Facas, E. P. (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. (pp. 347-363). Curitiba: Juruá.
- Merlo, A. R. C.; Dornelles, R. A. N.; Bottega, C. G. & Trentini, L. (2012). O trabalho e a saúde dos oficiais de justiça federal de Porto Alegre. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, 15(1)101-113.
- Merlo, A. R. C., Tresel, E. S. & Baierle, T. C. (2011). Trabalho imaterial e contemporaneidade: um estudo na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, (63).
- Molinier, P. (2003). Sujeito e subjetividade: questões metodológicas em psicodinâmica do trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 14(1), 43-47.
- Moraes, R. D. & Garcia, W. I. (2011). Fundamentos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho. In Moraes, R. D. & Vasconcelos, A. C (Orgs). *Subjetividade e trabalho com automação: estudo no polo industrial de Manaus*. (pp. 68-82). Manaus: Edua
- Müller, D. Z. (2012). *Uma polícia especial: possibilidades de prazer no trabalho de policiais militares do Pelotão de Operações Especiais*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

-
- Pinto, G. (2010). *A Organização do trabalho no século 20*. (2a. ed.). São Paulo: Editora Expressão Popular
- Rossi, E. Z. (2008). *Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT: análise psicodinâmica*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Santos-Junior, A. V., Mendes, A. M. & Araújo, L. K. (2009). Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por LER/DORT. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, 29(3), 614-625
- Silva, M. C. & Mendes, A. M. (2012). Prática em clínica psicodinâmica do trabalho como estratégia de promoção da saúde. *Tempus – Actas de Saúde Coletiva*, Brasília, 6(2)195-207.
- Siqueira, M. V. S. (2009). *Gestão de pessoas e discurso organizacional*. (2a. ed.). Curitiba: Juruá.
- Siqueira, M. V. S. & Mendes, A. M. (2009). Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público*. Brasília 60(3), 241-250
- Snelwar, L. & Uchida, S. (2004). Ser auxiliar de enfermagem: um olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista Produção*. São Paulo, 14(3), 87-98.
- Traesel, E. S. (2007). *A psicodinâmica do reconhecimento: sofrimento e realização no contexto dos trabalhadores da enfermagem de um hospital do interior do Rio Grande do Sul*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Wagner, E. S. (2002). *Hannah Arendt e Karl Marx. O mundo do trabalho*. São Paulo: Ateliê Editorial.

ANEXO

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

PESQUISA DE MESTRADO: Mobilização subjetiva para o prazer-sofrimento no trabalho de Taquígrafos parlamentares: uma prática em clínica psicodinâmica da cooperação.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisador responsável: Jorge José Alves

Contato: jjajorge@gmail.com / Fones: (61) 8115-1617 e (61) 3361-6158

Pesquisadora participante: Héden Cardoso Fischer

Caro Taquígrafo,

Você está sendo convidado para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Leia cuidadosamente o que se segue e pergunte ao responsável pelo estudo sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável.

Descrição da Pesquisa: este trabalho pretende analisar a psicodinâmica do trabalho dos taquígrafos parlamentares, com ênfase na mobilização subjetiva, por meio da realização da Clínica da Cooperação.

Contribuições: a pesquisa tem como objetivos colaborar na prevenção do adoecimento no trabalho por meio da potencialização da mobilização subjetiva dos participantes.

Procedimentos: a pesquisa consistirá na realização de dez sessões de Clínica do Trabalho, às sextas-feiras, no seu local de trabalho, em sala reservada, com duração de uma hora e trinta minutos cada uma.

Acesso: A qualquer tempo/ etapa do estudo, você terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas.

Sigilo: Caso você concorde em participar do estudo, seu nome e identidade serão mantidos em sigilo assim como conteúdos que possam comprometer seu trabalho serão resguardados ou trabalhados de modo genérico. A menos que requerido por lei ou por sua solicitação, somente o pesquisador, a equipe do estudo e comitê de ética terão acesso a suas informações para verificar as informações do estudo.

Participação: Sua participação é voluntária e é seu direito retirar este consentimento a qualquer tempo.

SUJEITO

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo “Mobilização subjetiva para o prazer-sofrimento no trabalho de taquígrafos parlamentares: uma prática em clínica da cooperação”, como sujeito. Fui suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o projeto de pesquisa. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes.

Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidade.

Local e data: _____

Nome e Assinatura do sujeito ou responsável: _____

PESQUISADOR

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste sujeito de pesquisa.

Brasília _____, de _____ de 20____

Jorge José Alves