

KARLA CRISTINA BRANDT ZANIN

**SAÚDE E DOENÇA NO TRABALHO:
UMA VISÃO GESTÁLTICA**

**INSTITUTO GESTALTEN
FLORIANÓPOLIS – SC
NOVEMBRO/2006**

Karla Cristina Brandt Zanin

conceito B
[Handwritten signature]

conceito B
[Handwritten signature]

conceito B
[Handwritten signature]

**SAÚDE E DOENÇA NO TRABALHO:
UMA VISÃO GESTÁLTICA**

Monografia apresentada como exigência parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestalt-Terapia pelo Instituto Gestalten, sob a orientação da professora Fabiola Mansur Polito.

Instituto Gestalten
Florianópolis – SC
Novembro/2006

DEDICATÓRIA

A todos os trabalhadores adoecidos emocionalmente.

AGRADECIMENTOS

Esta pesquisa representa o final de mais uma caminhada, sozinha talvez, não seria possível trilhar meu caminho. Desejo enormemente agradecer a estas pessoas que de alguma forma ou de outra, colaboraram para a realização da mesma.

A Deus, meu companheiro de todas as horas.

A meu pai e minha mãe, por terem feito por mim o melhor que puderam, guiando meu caminho com seus exemplos de luta, coragem, perseverança, honestidade e otimismo frente às dificuldades.

Ao meu marido que incentivou, vibrou e comemorou cada entrevista, cada página escrita, ouviu meus risos e sentiu minha ansiedade.

A minha orientadora, que não apenas me orientou, foi além, me apoiando e incentivando. Compreendendo meus momentos mais difíceis e angustiantes, dividindo minhas alegrias, anseios, conquistas e decepções.

Às minhas coordenadoras de curso, pela paciência, compreensão, dedicação, autenticidade, energia e exemplo de pessoas e profissionais. Desempenharam um papel muito mais importante: a de mestres.

A minha turma, pelos anos passados juntos, pela história construída, pelas amizades e por serem co-vivenciadores de alegrias, tristezas e conquistas. Estarão com certeza em meu coração.

Aos trabalhadores, pela colaboração e disposição de partilharem um momento de sua vida, não viabilizando apenas concretização desta, mas também, meu crescimento como pessoas e profissional.

A todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para o término desta pesquisa. Acreditaram e confiaram em mim e no meu trabalho.

*O que nos importa
não é descobrir de qual mina foi extraída uma pedra preciosa,
mas se ela encontrou seu lugar no colar:
é a coerência e não a origem das técnicas
que constitui o valor dos métodos.*

(Perls)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
1 TRABALHO: UM CONTEXTO HISTÓRICO.....	10
1.1 SAÚDE E DOENÇA EM GESTALT-TERAPIA.....	13
2 METODOLOGIA.....	27
2.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS PESQUISADOS.....	28
3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS.....	45
APÊNDICE.....	47

INTRODUÇÃO

As grandes mudanças no cenário político, econômico e social ocorridas, determinam também uma verdadeira crise de paradigmas.

O processo saúde-trabalho passou a ser analisado não como um simples indicador de impacto do trabalho sobre os trabalhadores, mas como consequência relação de produção, determinada socialmente pelo movimento entre capital e trabalho. Hoje, condições de ambiente, saúde e segurança no trabalho passam a ser compreendidos como garantia essencial para a qualidade de vida dos homens.

Nas últimas décadas, a industrialização acelerada da produção, sustentada pela transformação do conhecimento científico, tecnológicas e informáticas, determinam mudanças no mundo do trabalho. O processo de trabalho visto como uma forma e interação entre o homem e a natureza, como composto técnico e social, objetivadas na tecnologia, na organização do trabalho definem a dinâmica e a qualidade da relação do homem com o ambiente e processo de trabalho.

A relação de homem com o trabalho se reproduz historicamente, pois a medida que necessidades são atingidas, renovam-se ou ampliam-se, surgem novas relações do homem com a sociedade, o que confere ao trabalho um sentido mais do que econômico, fundamental a existência humana. O homem depende do trabalho e tem formado parte de uma sociedade que tem como objetivo o movimento, ou seja, o trabalho pode ser entendido como a combinação do objeto, matéria com os instrumentos, tecnologias e a atividade em si mesma, desta forma a força do trabalho e, a energia humana, são empregadas no processo de transformação.

A concepção saúde e doença e as causas desta última tem variado ao longo do tempo e nos diferentes tipos de cultura e sociedade. A doença considerada como um processo biológico vincula-se à própria vida.

Por conseguinte, a utilização da Psicologia como ciência, capaz de apoiar a compreensão e a intervenção na vida organizacional, tem sido de muita utilidade para ajudar e atuar diretamente neste processo. As organizações são uma das grandes forças da sociedade, tem papel importante nas relações e transformações dos indivíduos, exercem uma grande influência na vida das pessoas, desde que por escolha ou necessidade, se consiga, a partir delas, obter satisfação cultural, material

e social. Dentro das muitas linhas teóricas nos quais os indivíduos, ou organizações procuram ferramentas de orientação e apoio, as respostas podem ser encontradas na teoria da Gestalt-Terapia, pois para esta o homem é visto de uma forma holística, um ser criativo, um agente capacitado para viver dentro de qualquer sistema de relações e dentro também do contexto organizacional.

A Gestalt-Terapia é uma modalidade de psicoterapia caracterizada pela reflexão sobre a existência humana. Tem seu foco no ser humano e considera o homem um ser de relações de contato num processo contínuo de crescimento. Por conseguinte, essa teoria psicológica concebe o homem como ser no mundo, como ser em relação, mesma dialética na qual cria o mundo e é criado nessa relação, num vir-a-ser que nunca se completa, num movimento contínuo alimentado por um conjunto de potencialidades sempre em aberto, que caracteriza o eterno projeto que é o existir humano. Trata-se, de voltar-se não a busca de essências, mas ao processo de existência do indivíduo ao nada de seu existir a cada momento YONTEF¹.

Frente a este existir, pretende-se aqui compreender o processo saúde-doença no trabalho, a partir da teoria da Gestalt-Terapia. Para isso, foi escolhido como objetivo geral compreender o processo saúde-doença no trabalho a partir da teoria da Gestalt-Terapia.

Especificamente, esta monografia pretende identificar processos saudáveis e patológicos relacionados ao trabalho a partir da teoria da Gestalt-Terapia e analisar, na Gestalt-Terapia, conceitos relacionados a saúde e doença no ambiente de trabalho.

A direção de estudo desta monografia é perceber a teoria da Gestalt-Terapia aplicada à organização, ampliando mais essa fundamentação teórica para refletir o que pode ser adaptado, modificado e acrescentado nas relações, comportamentos saudáveis ou patológicos dos indivíduos em seu ambiente de trabalho. E, de que maneira a referida teoria pode possibilitar para o indivíduo, melhor relacionamento, autopercepção e, conseqüentemente, um comportamento mais saudável, adaptável e transformador. Stacey² pontua que a partir da ciência da Psicologia, torna-se

¹ YONTEF, Gary M. **Processo, Diálogo e Awareness**: ensaios em Gestalt-Terapia. São Paulo: Summus, 1998.

² STACEY, R.D. **Completly and creativity in organizations**. San Francisco Berret Koehler Publishers, 1996.

possível dar sentido ao que acontece na vida organizacional, sendo que atualmente, a questão do comportamento, saúde e relacionamento estão presentes nas principais questões organizacionais.

Enfrentar desafios e conviver num ambiente onde a cada dia se torna mais complexo prever ou mapear comportamentos e reações entre os indivíduos, faz com que a organização esteja intimamente ligada a comportamento e saúde. E, o ambiente que envolve as organizações é extremamente dinâmico, exigindo das pessoas que nela atuam, uma elevada capacidade de adaptação.

Pensar no processo saudável e patológico dos indivíduos e organizações, o comportamento que cada um apresenta como parte de sua personalidade, sua concepção de mundo, como ser em relação, é pensar em adaptação e, conseqüentemente em relação, mudança e aprendizagem. No entanto, a saúde do trabalhador é vista, pelo menos, como uma política de relações públicas, ou meta organizacional. Todavia questiona-se o que no trabalho pode ser apontado como novidade para a vida mental? Frente a esta questão, é quase evidente a luta pela sobrevivência psíquico-emocional, as condições ambientais, relacionadas individuais, coletivas que ferem a saúde destes que por sua vez oscilam em um estado saudável e patológico.

Na vida profissional da autora da monografia, trabalhando com autoconhecimento, relacionamentos, comportamentos, aprendizagem, o seu principal interesse tem sido buscar compreender como os indivíduos, em seu ambiente de trabalho adoecem, bem como estes podem ser atuantes, responsáveis o modificadores de seus comportamentos. E, a Gestalt-Terapia cumpre esse papel, pois ela auxilia o indivíduo a desenvolver e aprender como viver inter-relações em diferentes ambientes, mantendo ao mesmo tempo, no ser humano, sua identidade e sua capacidade de diferenciar-se.

Em uma organização, não bastará apenas bons processos ou os mais sofisticados sistemas no mundo, mas se as pessoas não forem saudáveis psicologicamente, emocionalmente e fisicamente, dificilmente irá funcionar significando. Assim, é necessário que cada um, além de conhecer-se bem, saiba compartilhar e conviver em grupo. Em vista disso, essa busca pelo melhor entendimento do ser humano faz com que a autora encontre na Teoria da Gestalt-Terapia, uma compreensão mais abrangente de como este processo saúde-doença funciona.

1 TRABALHO: UM CONTEXTO HISTÓRICO

Para entender quais são as determinações históricas da relação homem x trabalho na modernidade, tem que se penetrar na “máquina”. O trabalho configurava-se como representante da força dos impulsos que o homem empregava para executá-lo, para poder ou não consumir o que foi por ele produzido, abrindo possibilidades de constituição de subjetividades, correspondentes a cada época histórica, que tem como característica a forma de produção.

Marx³ pontua que a produção é também imediatamente consumo. Consumo duplo, subjetivo e objetivo. O indivíduo que, ao produzir desenvolve suas faculdades, também as gasta, as consome, no ato da produção, exatamente como reprodução natural.

A formação da história da cultura do trabalho é através do homem, que representa o mundo por meio do pensamento, expressando-se através da linguagem. Por meio do trabalho o homem instaura relações sociais, cria modelos de comportamentos, instituições e saberes.

Retrocedendo, a história do trabalho traz na sua essência a cultura de cada época. Historicamente e culturalmente conhecido “os senhores” usaram o trabalho de forma escrava para atender as suas necessidades de vida. Os diferentes povos que foram utilizados (negros, índios) começaram a trabalhar na tentativa de sobrevivência, onde não exigia experiência e o trabalho era trocado por alimento, moradia, mercadoria e mais tarde a moeda.

Daí percebe-se a origem da palavra trabalho. Surgiu do latim como derivado “*tripaliare*”, que significa “tortura com *tripalium*”, chicote de três pontas, estando tal conceito associado ao sofrimento.

Por conta disso, subentende-se que o status do trabalho comporta contradições e ambigüidades. Os gregos davam um status inferior àqueles que trabalhavam. Aristóteles elaborou toda uma ética para explicar por que competia aos escravos o trabalho, enquanto para os atenienses estava reservada a arte mais nobre da filosofia. Rousseau considerava o trabalho como uma atividade contra a

³ *Apud* CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

natureza. Para Nietzsche⁴ aponta que o trabalho “dura tarefa”, seria o melhor dos policiamentos para refrear as potencialidades de sonhar e imaginar, pontua Cruz⁵. Em contraste a esta dimensão desvalorizada, torna-se possível identificar Que a idéia de que trabalho é um meio de realização é também um mundo de possibilidade de construção, do projeto civilizatório, pelo fato da atividade em si mesma e representar uma necessidade humana de transformação da realidade em direção aos objetivos planejados.

A história do trabalho está voltada também ao período industrial caracterizado pelo crescimento da produção onde a duração do trabalho atingia 12 a 16 horas por dia, o trabalho infantil, salários baixos, falta de higiene, promiscuidade, acidentes de trabalho, esgotamento físico e mental. Neste período as exigências de trabalho e de vida ameaçavam a própria mão-de-obra que, pauperizando, causava riscos de sofrimento específico (DEJOURS)⁶.

Em meio a greves, conflitos, movimentos, a situação da classe operária evoluiu cobrindo o século XIX, com a redução da jornada de trabalho onde foram estabelecidas algumas leis relacionadas à saúde dos trabalhadores, leis sobre higiene e a segurança dos trabalhadores, leis sobre acidentes do trabalho e sua indenização e aposentadoria.

Durante o período da Primeira Guerra Mundial, o movimento operário adquiriu bases sólidas e atingiu força política que ia crescendo progressivamente, adquirindo o direito de viver, através do programa de proteção ao corpo baseado no taylorismo, onde este propunha que o corpo aparecia como principal impacto dos prejuízos do trabalho, neutralizando o trabalho intelectual do trabalho manual.

Taylor⁷ formulou uma forma de organização de trabalho caracterizada pelo amplo funcionamento de tarefas e concomitante o monitoramento dos movimentos dos trabalhadores. Tal forma rígida de controle objetivava a eficiência como meta e princípio. O modelo de Taylor, por sua vez aperfeiçoado por Henry Ford, que desenvolveu a concepção de linha de montagem.

⁴ Apud CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

⁵ CRUZ, Roberto Moraes. **Traços de trabalho coletivo**. In: Bernadete Wrublevski Aued (Org.) São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

⁶ DEJOURS, Christopher. **A Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 7.ed. São Paulo: Cortez, 1992.

⁷ Apud CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

O trabalho, então, passa a ser dividido de tal forma que o trabalhador possa ser abastecido de peças e componentes através de esteiras, sem precisar se movimentar-se. A administração do tempo passa a se dar de forma coletiva, pela adaptação do conjunto dos trabalhadores ao ritmo imposto pela esteira. O fordismo não se limitará apenas á questão disciplinar no interior da fábrica. Ele incorporará, tal como o taylorismo, um projeto social de “melhoria das condições de vida do trabalhador”, ainda pontua Chiavenatto.

A partir da guerra, etapas importantes vão ser transpostas, ao mesmo tempo em que ocorre uma diversificação das condições de trabalho e da saúde. O movimento operário tenta obter melhorias da relação saúde-trabalho e mudanças aplicáveis ao conjunto dos trabalhadores afirma Dejours⁸.

Sobre esta tentativa saúde-trabalho surge em 1898 a lei sobre acidentes de trabalho onde previa a criação de ambulatórios, levando empresas a organizar exames pré-admissionais, e de controle no período de trabalho.

No que refere a indenização de doenças e aos cuidados com os doentes e, sobretudo, no fim da guerra que as leis importantes são votadas: reconhecimento das doenças profissionais (1919); criação de uma comissão de higiene industrial e a criação de um comitê consultivo de seguros contra acidentes de trabalho, salienta Dejours⁹.

Foi no período de 1944, que o movimento operário se desenvolve buscando ação para melhoria das condições de vida (duração do trabalho, férias, aposentadoria, salários), indo ao encontro da saúde-trabalho. Elucida que a diminuição das condições insalubres, as taxas de freqüência e da gravidade de acidente de trabalho revela uma melhoria inquestionável das condições de trabalho, todavia continua a surgir novos fatores de riscos relacionados a produtos químicos e tecnológicos sem contar que novos arranjos competitivos têm acentuado o desenvolvimento de estresse e de outras psicopatologias relacionadas ao trabalho.

Cruz¹⁰ pontua que, durante as décadas de 60 e 70, surge pesquisas em relação a saúde mental dos trabalhadores revelando através do conceito de estresse

⁸ DEJOURS, Christopher. **A Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 7.ed. São Paulo: Cortez, 1992.

⁹ Ibid.

¹⁰ CRUZ, Roberto Moraes. **Traços de trabalho coletivo**. In: Bernadete Wrublevski Aued (Org.) São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

que nasce sob um aspecto conceitual diversificado, ora nos eventos ambientais estressores (conforto, sonoro, lumínico etc.), ora sobre estado orgânico das pessoas (predomínio anátomo- funcional), ora na interação do indivíduo com o meio ambiente.

Dejours¹¹ alega que o sofrimento mental se inicia quando as pessoas já não conseguem transformar seu trabalho, no sentido de buscar maior adequação do mesmo às suas necessidades psíquicas e fisiológicas.

Menciona-se que os trabalhadores não somente padecem fisicamente o desgaste do trabalho, mas também ao sofrimento mental, estendendo esta gama trabalho- saúde- doença podendo tanto fortalecer ou favorecer a constituição de distúrbios coletivos em termos psicossociais como individuais, assim como, manifestações de dores continua as descompensações psicológicas e psiquiátricas.

Cruz¹² afirma que em decorrência de síndromes dolorosas associadas às condições ocupacionais em grande medida, está relacionada a determinadas formas de organização da produção e do trabalho, especialmente quando verificadas as condições físicas e objetivas em que este trabalho é executado, indicadores de estresse e fatores emocionais.

As transformações no mundo do trabalho e os impactos da reestruturação produtiva parecem ter aumentado as implicações sobre doença dos trabalhadores atingindo qualquer pessoa e qualquer emprego. Desta forma, sabe-se que o trabalho é uma atividade complexa, fortemente ligada às evoluções sócio-tecnológicas, onde um grande número de fatores da natureza social, econômica, organizacional e individual pode se constituir em objeto de estudo e de intervenção para as ciências humanas e sociais.

1.1 SAÚDE E DOENÇA EM GESTALT-TERAPIA

Na perspectiva da GT a pessoa é concebida como um processo permanente de auto-definição, em ser em constante construção, ou seja, a pessoa é aquilo que

¹¹ DEJOURS, Christopher. **A Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 7.ed. São Paulo: Cortez, 1992.

¹² CRUZ, Roberto Moraes. **Traços de trabalho coletivo**. In: Bernadete Wrublevski Aued (Org.) São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

está sendo, permanentemente, responsável por seu cuidar-se e modificar-se. A GT afirma a capacidade de escolha do ser humano, mesmo quando as opções reais são limitadas, onde o ser humano é visto como um possível estado de refazer, de organizar e de escolher o seu caminho. Ciornai¹³ afirma que esta postura, no entanto, não implica em que se ignore que existam pressões, violências, condicionamentos, limites externos pessoais, mas entende que a possibilidade de escolha, de lidar criativamente com estes limites é sempre existente.

Ciornai¹⁴ salienta que desejos e necessidades do indivíduo assumem dominâncias, que são o movimento de uma tensão interna de se destacar proeminentemente formando figura, uma gestalt, que irá mobilizar a energia do organismo para sua completude. Quando estes processos requerem recursos do meio para sua realização, estas figuras despontam na consciência mobilizando as funções de contato do indivíduo. O indivíduo organiza estas experiências de forma que orienta o tipo de contato que estabelece.

A GT utiliza-se muito do termo contato como base do processo de relacionamento, pois este processo é dinâmico e criativo que ocorre na fronteira eu-outro, onde há a possibilidade da novidade e do imprevisto. É a base fenomenológica da abordagem gestáltica e cerne de sua metodológica. Ocorre em nível cognitivo, emocional e comportamental. É a função que sintetiza a necessidade de união e separação. Sua diminuição vincula o homem e solidão. Pois só pode acontecer entre seres separados. Polster¹⁵ diz que a consciência de, e o comportamento em direção às novidades assimiláveis; e a rejeição da novidade não assimilável realizado através das funções sensoriais e motoras.

Perls¹⁶ refere-se à importância do contato afirmando que um organismo vive é um organismo que se consiste a milhares e milhares de processos que requerem intercâmbio com outros meios fora da fronteira do organismo. Segundo o autor, a fronteira do ego processa ser transporta por nós, porque existe alguma coisa lá fora

¹³ CIORNAI, Selma. **Relação entre criatividade e saúde na Gestalt-Terapia**. Revista do I Encontro Goiano de Gestalt-Terapia. Vol.1, n 1 março e abril de 1995.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ POLSTER, Erving; POLSTER, Miriam. **Gestalt-Terapia Integrada** (trad. Sonia Augusto). São Paulo: 2001.

¹⁶ PERLS, Frederick. **Gestalt-Terapia explicada**. São Paulo: Summus, 1977.

que é necessária – Contato. Ribeiro¹⁷ pontua que a GT está contada no conceito contato e na natureza das relações de contato da pessoa consigo mesma e com o mundo exterior. É a forma pela qual a vida acontece e se expressa. Fenômeno pelo qual o encontro ocorre e no qual toda ação humana se baseia.

Percebe-se que o indivíduo através dos mais variados contatos que vivencia, cresce e se desenvolve, “idealmente assimila o que enriquece e nutre e alienando de si o que lhe é tóxico, respondendo às requisições, exigências e convites do meio num contínuo processo de ajustamento criativo”.¹⁸

O referido autor esclarece sobre Ajustamento Criativo, uma psicoterapia que apenas ajude os clientes a se ajustarem, cria conformismo e estereotipia. Uma pessoa que mostra interação criativa assume a responsabilidade pelo equilíbrio ecológico entre o *self* e seus arredores. Sendo assim, o indivíduo e o ambiente formam uma polaridade.

Yontef¹⁹ pontua que uma pessoa que se auto-regula organicamente assume a responsabilidade do que está acontecendo com o *self* e o que está sendo feito pelos outros para o *self*. A pessoa realiza trocas com o ambiente, mas o suporte básico para a regulação da própria existência é o *self*.

Perls²⁰ afirma que, se descobrir de que forma impede o crescimento da pessoa, o potencial será descoberto assim como a maneira de aumentá-lo, tornando a vida mais rica, tornando-se cada vez mais capaz de mobilizar a si mesmo. E o potencial humano está baseado numa atitude muito peculiar. Evidentemente que os processos de ajustamento criativo nem sempre levam a processos de crescimento saudáveis. Às vezes as pressões e cargas negativas do meio são tão fortes que a pessoa desenvolve defesas que terminam por limitá-la em sua existência.

Ciornai²¹ argumenta que estas defesas, no entanto, devem ser vistas como a melhor resposta que a pessoa pode criar no momento a situação específica em que se encontrava. Ainda a autora pontua que a limitação em questão não reside no tipo de defesa criada, mas no fato de que freqüentemente o indivíduo automaticamente

¹⁷ RIBEIRO, Jorge Ponciano. **Gestalt-Terapia: refazendo um caminho**. 4.ed. São Paulo: Summus, 1985.

¹⁸ CIORNAI, Selma. **Relação entre criatividade e saúde na Gestalt-Terapia**. Revista do I Encontro Goiano de Gestalt-Terapia. Vol.1, n 1 março e abril de 1995, p.2.

¹⁹ YONTEF, Gary M. **Processo, Diálogo e Awareness: ensaios em Gestalt-Terapia**. São Paulo: Summus, 1998.

²⁰ PERLS, Frederick. **Gestalt-Terapia explicada**. São Paulo: Summus, 1977.

²¹ Ibid.

as perpetua sem dar-se conta que deles não mais necessita, ou que conta hoje com outros recursos que os de então para proteger-se.

Polito²² vai de encontro a esta argumentação quando pontua que não há como pensar no adoecer em Gestalt-Terapia sem relacionar este processo com a saúde, pois um dos fundamentos básicos desta abordagem é justamente o pensamento holístico e a crença na capacidade e potencialidade humana. Pois saúde psicológica é harmonia entre trocas internas e externas, tendo como resultado o sentimento de plenitude existencial. Envolve auto-descoberta, aceitação, crescimento e amadurecimento. Saúde envolve a idéia de integração consigo e com o ambiente, o que permite o desenvolvimento da *awareness*, isto é, permite que o cliente perceba os processos pelos quais ele aliena parte de seu funcionamento YONTEF²³. A partir daí, acredita-se que a pessoa aprende a auto-aceitação e pode assumir a responsabilidade por si, sua escolha.

Enquanto o funcionamento não saudável, segundo Ciornai²⁴, vai ser caracterizado por interrupções, inibições e obstruções destes processos, com a conseqüente formação de figuras fracas, desvitalizadas, mal definidas, nebulosas, confusas à percepção, que ao não se completarem vão dificultando progressivamente as possibilidades de contatos criativos, vitalizados e vitalizantes com o presente. Doença ou patologia seria então a recorrência crônica deste tipo de funcionamento, com a conseqüente cristalização das dificuldades do indivíduo e empobrecimento de seus contatos com o mundo, manifestados nas disfunções expressas no contato.

Doença resulta de uma disfunção na capacidade do indivíduo de estar em contato com sua experiência. Saúde envolve a idéia de integração – consigo e com o ambiente – o que permite o desenvolvimento da *awareness*, isto é, permite que o cliente perceba os processos pelos quais ele aliena partes do seu funcionamento YONTEF²⁵. A partir daí, acredita-se que a pessoa aprende a auto-aceitação e pode assumir a responsabilidade por si, suas escolhas e seu modo de funcionar. Perls,

²² POLITO, Fabiola Mansur. **A polaridade saudável no processo de adoecer**. São Paulo: Instituto Sedes Sapientes, 1999.

²³ YONTEF, Gary M. **Processo, Diálogo e Awareness: ensaios em Gestalt-Terapia**. São Paulo: Summus, 1998.

²⁴ CIORNAI, Selma. **Relação entre criatividade e saúde na Gestalt-Terapia**. Revista do I Encontro Goiano de Gestalt-Terapia. Vol.1, n 1 março e abril de 1995.

²⁵ Ibid.

Hefferline e Goodman²⁶ inicialmente descrevem o processo de contato como um todo unificado, representado em uma seqüência figura-fundo que tem origem numa vaga sensação que se delinea como figura, levando à mobilização de energia a uma ação organizada que responde a uma necessidade emergente. Ainda explicitando sobre o fluxo figura e fundo Yontef²⁷ contribui quando define que na saúde, a figura muda conforme a necessidade, isto é, ela se desvia para um outro foco quando a necessidade é satisfeita ou superada por uma necessidade mais urgente.

Perls, 1977 pontua que a figura dominante do organismo, em qualquer momento, se torna uma figura que fica em primeiro plano, sendo assim, as outras necessidades que precisam ser satisfeitas mais imediatamente. O indivíduo satisfaz suas necessidades puramente fisiológicas só podem ser satisfeitas se houverem uma interação do organismo com o meio.

Caso contrário uma necessidade ficará aberta, ou seja, uma gestalt não conseguirá fechamento podendo ocasionar muita dor é muito intensa e o indivíduo não conseguirá lidar de forma criativa com ela, poderá desenvolver uma conduta de evitação da dor com o comportamento fóbico. Passará então, a querer controlar o ambiente em sua volta, através da manipulação desenvolvendo mecanismos neuróticos.

Tão claro a realidade dos trabalhadores inseridos nas mais complexas organizações, onde estas passam a criar um impacto sobre a vida e a qualidade de vida dos indivíduos, independentes de seus objetivos lucrativos, educativos, religiosos, políticos, sociais e econômicos entre outros. As organizações envolvem as pessoas que se tornam mais e mais dependentes das atividades organizacionais. Pois as organizações, seu funcionamento e sistemas no qual os indivíduos estão inseridos pertencem a uma cultura, a um ambiente, onde cada um influencia o comportamento, atitude, valor e sentimentos. Já que ao interagir com seus semelhantes, o homem faz mais do que simplesmente conviver, informar ou ser informado ele aprende a se auto-conhecer, relacionar-se saudavelmente ou patologicamente. Os indivíduos que trabalham na organização têm atitudes para com seu trabalho, com seus patrões, com o sistema de avaliação e com vários

²⁶ PERLS, Frederick; HEFFERLINE, Ralph; GOODMAN, Paul. **Gestalt-Terapia**. São Paulo: Summus, 1997.

²⁷ YONTEF, Gary M. **Processo, Diálogo e Awareness: ensaios em Gestalt-Terapia**. São Paulo: Summus, 1998.

outros fatores organizacionalmente importantes. Portanto, essas atitudes fornecem a base emocional das relações interpessoais e a identificação com os outros. Não obstante, como acontece com cada uma das variáveis psicológicas, também estão sujeitas à mudanças. O ser humano é relacional, sendo que o indivíduo dentro da organização é um membro e seu desempenho não é produto de suas capacidades físicas, mas está claramente correlacionado à sua capacidade social e os relacionamentos que vivem.

Todo indivíduo dentro da organização, é mais do que um simples executor de uma tarefa específica, é um ser humano que, muitas vezes, é tratado para se comportar dentro de uma lógica e de padrões de expectativas. Não obstante os sentimentos, a sensibilidade e as emoções são considerados como qualidades inerentes aos seres humanos dos quais eles não se desvestem ao entrar na organização, por isso, esse comportamento e esses padrões esperados quase ocorrem, além disso, os indivíduos que não se relacionam e que tem um comportamento isolado podem reduzir o desempenho geral.

E como sabe-se o trabalho pode ser visto como um regulador social fundamental a subjetividade humana, a essa condição mantém a vida da pessoa; e quando a produtividade exclui o trabalhador podem ocorrer algumas situações como a disseminação de práticas agressivas, aos colegas, sofrimento emocional, pouca disposição física e psíquica, fragmentação de laços afetivos, inutilidade, desmotivação, demissões entre outros.

Da mesma forma, a produção estimula o consumo ao tempo inventa o sujeito para qual se destina, deve então, o trabalhador, receber os impactos diretos da organização do trabalho. Parece que em grande parte o sofrimento emocional do trabalhador é consequência direta das organizações, ou seja, da divisão do trabalho do conteúdo, da tarefa, do sistema hierárquico, das relações de poder etc., resumindo de todo um aparato que modula a percepção, o controle dos impulsos, as possibilidades de apurações e a reflexão do que produz e que também se consome nas atividades que executa.

Chiavenatto²⁸ pontua que as organizações são diferentes entre si, e o mesmo ocorre com as pessoas. As diferenças individuais fazem com que cada pessoa tenha

²⁸ CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

as suas próprias características de personalidade, suas aspirações, seus valores, suas atitudes, suas motivações, suas aptidões etc. Cada pessoa é um fenômeno multidimensional sujeito às influências de uma enormidade de variáveis.

O autor citado utiliza-se da Teoria de campo, de Lewin, para explicar que as organizações são ambientes relacionados às necessidades atuais dos trabalhadores. Onde objetos, pessoas ou situações podem adquirir valências no ambiente psicológico. A valência positiva é quando os objetos, as pessoas ou as situações podem prometer satisfazer as necessidades presentes do indivíduo, e é negativa quando podem ou prometem ocasionar algum prejuízo ou dano.

Para a Gestalt-Terapia, a teoria de campo representa a pessoa e o meio em uma totalidade de eventos possíveis. Porém, as pessoas e meio não podem ser definidas e nem tratadas como duas entidades separadas e independentes: o meio só é meio tal como a pessoa a pessoa o percebe, e a pessoa só é pessoa em função desse meio.

Do ponto de vista de Yontef²⁹ afirma que na teoria de campo, nenhum campo pode ser definido separadamente do tempo, espaço e *awareness* do observador. Ainda o referido autor pontua que na Gestalt-Terapia estuda-se as pessoas em seus campos organismo/ambiente. O ambiente do campo organismo/ambiente pode ser uma escola, um comércio, uma família, um indivíduo em seu espaço vital.

Desta maneira, o homem passa grande parte do seu tempo trabalhando (campo e indivíduo) suas relações pessoais fora de casa deveriam ter um valor afetivo de extrema importância. No entanto, as relações de companheirismo e de amizade no trabalho não se caracterizam como saudável, pois muitas vezes estas são passageiras, imediatas, competitivas, e os vínculos dificilmente são estabelecidos, já que a cada alteração rompem-se tais vínculos, perdem-se pessoas, trabalho e saúde.

Frente a esta questão Codo³⁰ menciona que, no que se refere aos aspectos presentes na relação homem-trabalho, uma vez que o último é investido de afeto, há que se ter presente que o trabalhador necessita de um retorno desse investimento.

²⁹ YONTEF, Gary M. **Processo, Diálogo e Awareness**: ensaios em Gestalt-Terapia. São Paulo: Summus, 1998.

³⁰ CODO, Wanderley. **Indivíduo, trabalho e Sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1999.

O autor afirma ainda que, os mediadores desse investimento impedem o retorno do afeto direcionado á atividade na proporção investida. Sendo assim, o ciclo afetivo se quebra, uma vez que estratégias defensivas são necessárias para manter a integridade psíquica do trabalhador. O uso de alguns mecanismos é utilizado com sucesso, garantindo a saúde mental. Contrariamente, outros não são suficientes para garantir o equilíbrio psíquico, no qual poderá não encontrar alternativas entre conflitos vínculos X não se vincular afetivamente e adoecer.

O trabalho não é só uma condição humana externa, pode propiciar sofrimento insuperável para o EU, implicando e restringindo sua ação, seu fluxo figura e fundo, não satisfaz suas necessidades, tenciona seu funcionamento psíquico, dinâmico, gerando ansiedades, medos, estados depressivos, como sinais marcantes do sofrimento mental, com o agravante do que o EU debilitado é frágil não consegue diferenciar, pela sua condição e sofrimento.

Todavia, quando as ações do trabalho são criativas, possibilitam a modificação do sofrimento, contribuindo para uma estruturação positiva da identidade, aumenta a resistência da pessoa às várias formas de desequilíbrio psíquico e físico. Desta forma, o trabalho pode ser o mediador entre saúde e doença, criador ou patogênico.

Assim, prazer e sofrimento originam-se de uma dinâmica interna das situações da organização do trabalho. São decorrências das atitudes e dos comportamentos franquoados pelo desenho organizacional, cujo fundo constitui-se das relações subjetivas.

Pela condição de funcionamento mental estabelecida, a pessoa perde sua autenticidade e, por conseqüência do EU debilitado, não tem força para realizar o trabalho de reflexão em que está envolvido toda sua existência. Pois parece que o ambiente de trabalho modificou-se e acompanhou o avanço tecnológico com maior velocidade do que a capacidade de adaptação dos trabalhadores. Os profissionais vivem atualmente em grande tensão, não só no ambiente de trabalho, como também na vida em geral.

Quando o ambiente de trabalho não é adequado às características e ao funcionamento da máquina humana, e as condições de trabalho ultrapassam os limites toleráveis do organismo, a probabilidade de surgir determinada doença no

trabalhador é significativa. Onde o meio profissional associado a fatores externos ou internos dos trabalhadores pode gerar também alguns tipos de doenças.

As doenças do trabalho, segundo Barcia³¹, são resultantes de condições especiais de trabalho, não relacionadas em lei, e para as quais se torna necessária a comprovação de que foram adquiridas em decorrência do trabalho. Portanto, no caso de doenças do trabalho, como nos demais fatores de interferência da saúde, o trabalhador deve ser conscientizado sobre a importância de preservar sua saúde.

Cruz³² pontua que as patologias atribuídas às organizações e ao processo de trabalho progridem a efeitos somáticos e psicológicos relacionados ao barulho, às vibrações, ao ritmo, à densidade e à intensidade de trabalho, denominadas geneticamente de afecções periarticulares, alergias, estresse e descompensações psicológicas.

O desgaste emocional em que os trabalhadores são submetidos nas relações com o trabalho é fator significativo na determinação de transtornos relacionados ao stress, depressões, fobias, ansiedade, LER (Lesões por Esforços Repetitivos), Síndrome de Burnot, Dort (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho) entre outras.

Com relação à situação de trabalho pode-se notar a existência de condições de trabalho físicas, químicas ou biológicas, que podem causar danos à saúde física ou mental. Tais condições de trabalho podem ocorrer juntamente a problemas relacionados à organização do trabalho e às condições de vida. Portanto, uma série da situação de trabalho e extra-trabalho podem atuar de forma conjunta no desencadeamento de transtornos mentais, emocionais e físicos.

O que vem se percebendo nas organizações é que no momento em que se diagnostica clinicamente (médico) um trabalhador, ocorrem inúmeras fantasias entre esta tríade trabalho-organização-doença. Polito³³ menciona que é como se houvesse uma espécie de avalanche de toxinas existenciais que cegam, enfraquecem e alienam quaisquer produtos nutritivos que pudessem conduzir e um

³¹ BARCIA, Marlene Simão. **Comportamento e Relacionamentos dos Indivíduos na organização:** uma contribuição das teorias da Gestalt-Terapia e da ciência da complexidade. Florianópolis: UFSC, 2004.

³² CRUZ, Roberto Moraes. **Traços de trabalho coletivo.** In: Bernadete Wrublewski Aued (Org.) São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

³³ POLITO, Fabiola Mansur. **A polaridade saudável no processo de adoecer.** São Paulo: Instituto Sedes Sapientes, 1999.

contato mais eficaz com a polaridade saudável. Pontua-se ainda que muitos diagnósticos estão baseados apenas em sintomas físicos e orgânicos, valendo apenas uma parte do todo destes trabalhadores não saudáveis.

Sobre a compreensão do sintoma, Frazão³⁴ menciona quando um afeto, ou necessidade não pode ser realizada, a gestalt fica incompleta causando sofrimento e angústia. Com vistas a tornar estes sentimentos suportáveis, a configuração original se deforma em busca de fechamento. Cria-se assim, uma nova forma, que na realidade é uma deformação.

Esta deformação pode ser compreendida segundo Polito³⁵, como cristalizações que vão se solidificando e impedindo que o sujeito disponha livremente de movimento e ação perante suas potencialidades.

Perls³⁶ considera que o comportamento acontece em relação à pessoa e seu ambiente, existindo inclusive uma hierarquização das necessidades. O indivíduo atua visando a satisfação da necessidade mais emergente no momento que se torna figura sobre um fundo. Na medida em que esta é satisfeita ela volta a ser fundo, surgindo então uma outra necessidade como figura.

O homem saudável identifica sem esforço a necessidade dominante no momento, sabe fazer escolhas para satisfazê-las e está assim disponível para a emergência de uma nova necessidade ele esta sob o efeito de um fluxo permanente de formação e, depois, de dissolução de "gestalts", movimento ligado a hierarquia de suas necessidades perante o aparecimento sucessivo de "figuras", em primeiro plano sobre o fundo de sua personalidade.

Há um fluxo constante de necessidade que, ao serem satisfeitas, tornam-se fundo e não mais figura, dando oportunidade a outra necessidade (figura) de se delinear ao fundo e assim sucessivamente.

Embora possam existir muitas necessidades concomitantemente, cabe ao indivíduo priorizá-las, diferenciando-as do fundo, mobilizando energia, realizando um ciclo de contato saudável, na tentativa de satisfazê-las. O ciclo se fecha quando o organismo tem a experiência de satisfação plena, entrando em retraimento e

³⁴ FRAZÃO, Lílian. **A importância de compreender o sentido do sintoma em Gestalt-Terapia:** contribuições da teoria de relação objetal. Revista de Gestalt, ano II, nº 2, 1992, p.43.

³⁵ POLITO, Fabiola Mansur. **A polaridade saudável no processo de adoecer.** São Paulo: Instituto Sedes Sapientes, 1999.

³⁶ PERLS, Frederick. **Gestalt-Terapia explicada.** São Paulo: Summus, 1977

colocando-se, em seguida, à disposição de uma nova figura. Para Perls³⁷, todo o processo de contato há uma unidade subjacente de funções perceptivas, motoras e sensórias, afetivas que funcionam de modo integrado.

A experiência de contato foi definida como um excitação crescente consciente, que ocorre em quatro tópicos:

1) Pré-contato: o corpo é o fundo e o estímulo ambiental ou a excitação organísmica é a figura;

2) Contato: a) o excitação do corpo torna-se o fundo e algum objeto ou conjunto de possibilidades é a figura; b) há a escolha e a rejeição de possibilidades, ocorrendo as identificações e alienações de objetos e experiências.

3) Contato final: o ambiente e o corpo são o fundo e o objetivo vivido é a figura, há uma ação espontânea unitária da percepção, do movimento e do sentimento; o *self* está plenamente *aware* da figura que descobriu e inventou.

4) Pós-contato: há uma interação fluida entre organismo / ambiente e não há uma diferenciação figura / fundo, mas uma unidade figura / fundo; o *self* se retrai em uma sensação de completude.

De acordo com a teoria da gestalt, os bloqueios do contato são mecanismos psicológicos que exercem funções defensivas e constituem padrões de comportamento e percepção pelas quais o indivíduo mantém, no presente, situações mal resolvidas do passado, impedindo-se a realizar.

Ribeiro³⁸ pontua que cada indivíduo pode interromper o ciclo em qualquer ponto conforme as exigências do contexto, porém, existe lugar onde o bloqueio é mais constante e define a sua exigência intra e interpessoal.

É válido ressaltar que esses processos do contato possuem uma função saudável quando empregados flexivelmente, atendendo as condições da situação e as necessidades originadas do indivíduo.

³⁷ PERLS, Frederick. **Gestalt-Terapia explicada**. São Paulo: Summus, 1977

³⁸ RIBEIRO, Jorge Ponciano. **Gestalt-Terapia: refazendo um caminho**. 4.ed. São Paulo: Summus, 1985.

O ciclo da experiência de contato acontece, então em quatro momentos (pré-contato, contato, contato final e pós-contato) e seis mecanismos de bloqueio de contato (introjeção, projeção, deflexão, retroflexão, confluência e proflexão), como formas polares complementares mostrando a dinâmica entre saúde e doença.

Estes mecanismos de defesa ou de evitação de contato podem ser saudáveis ou patológicos, conforme sua intensidade, sua maleabilidade, o momento em que intervém e de uma maneira mais geral, sua oportunidade salienta Ginger; Ginger³⁹.

As disfunções de contato representam uma interrupção do fluxo de energia, são elas:

- **Confluência:** o indivíduo não consegue distinguir-se do meio, perder-se no outro, perder-se no ambiente, perder-se de si, um estado de não contato.
- **Introjeção:** é tomar algo, que originalmente, pertence ao meio e introduzi-lo como identidade sem processo de assimilação. A introjeção patológica consiste em “engolir” sem ter o cuidado de os transformar para assimilá-los.
- **Deflexão:** maneira de evitar um encontro verdadeiro com a outra pessoa. Fuga do contato. Desvia energia, evita contato direto.
- **Retroflexão:** movimento em relação a si mesmo. É voltar energia contra si mesmo, é auto-conter-se. É energia que deveria ser direcionada para o meio e fica dentro, gerando estresse por causa do isolamento.
- **Projeção:** o indivíduo rejeita aspectos de si mesmo atribuindo ao meio. Não vê o outro. Atribui ao meio a responsabilidade daquilo que se origina em seu *self*.
- **Proflexão:** fazer ao outro aquilo que gostaria de receber dele.
- **Egotismo:** só existe a própria necessidade, existe uma anulação do outro.

Os movimentos dialéticos representativos da experiência do contato ocorrem por meio da auto-regulação orgânica realizada pelo *self* no campo organismo/ambiente. Esse processo revela um fluxo dinâmico de ciclos sucessivos de satisfação de necessidades onde uma figura emerge de um fundo indiferenciado. A interrupção sistemática e repetida de fluxo de formação e dissolução de figuras deixa gestalten abertas e necessidades não satisfeitas. Cada situação incompleta

³⁹ GINGER, Serge; GINGER, Anne. **Gestalt:** uma terapia do contato. São Paulo: Summus, 1995.

retém energia mental e física em torno de uma necessidade insatisfeita que exerce permanente pressão psíquica para sua realização e, assim, leva a pessoa a manter comportamentos repetitivos e obsoletos em sua vida presente.

Para Gestalt-Terapia, doença significa perturbação no processo de formação – destruição – reforma de gestalten que interrompe o fluxo natural da experiência. Representa a incapacidade de uma pessoa em reconhecer a necessidade dominante, de discriminar o objeto que irá satisfazer sua necessidade, de permanecer em contato com esse objeto e de se retrair após o fechamento de uma gestalt.

Desta forma, subentende-se que as necessidades determinam os diferentes tipos de comportamentos, diretamente relacionadas com o grau dos mesmos e com a possibilidade de satisfazê-las. É importante salientar que estas necessidades não são escalonarias, mas situacionais. Segundo Maslow⁴⁰, o indivíduo nunca está plenamente satisfeito, pois ao satisfazer uma, sempre existira um outro motivo, dirigindo-se este indivíduo a atitudes motivacionais, colocando-o em comportamentos ativos.

Então, de certo modo a insatisfação das necessidades mobiliza energia para ação visando a satisfação caracterizando saúde mental e física, uma vez que o indivíduo quando satisfeito em todas as necessidades, tende à inércia. Mas a busca incessante pelo equilíbrio, faz com que o ser humano tente satisfazer todas as suas necessidades, num processo homeostático, entre indivíduo (eu) e o meio que o cerca.

O ser humano não é totalmente independente dos outros, como também não é totalmente dependente deles. É possível ser consciente da dependência social, assumindo compromissos, sem negligenciar a independência social estabelecendo uma relação interdependente com o meio. Isso mostra a problemática que ocorre quando se tenta enquadrar as pessoas a algum modelo ideal, desrespeitando ameaçando a identidade pessoal, sem verificar quais as reais necessidades de cada indivíduo, esquecendo-se da individualidade dos seres humanos.

⁴⁰ *Apud* CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

Nas organizações os trabalhadores, bem como os empreendedores têm seus desejos, todavia empreender esta associada diretamente a alguma necessidade deste empreendedor. Descobrir o que impulsiona o empreendedor é a grande chave para compreensão dos comportamentos, do sucesso, da saúde e da doença dos trabalhadores, uma vez que ser a dinâmica organizacional que faz dos trabalhadores seres saudáveis ou patológicos, que oscilam entre o ciclo de contato muitas vezes interrompendo seu fluxo, e vendo o mundo baseado em suas experiências anteriores (fundo).

2 METODOLOGIA

Em um processo de intervenção de Psicologia Organizacional, nem sempre os resultados serão nas melhores e nas condições de trabalho e de produção, ou então, em repercussões totalmente positivas para a saúde daqueles que trabalham.

A saúde e a doença são dois fenômenos sentidos de formas diferentes pelas pessoas e pelos grupos sociais, que podem repercutir no corpo, como no imaginário, e dependem das condições de vida e de trabalho, que determinam as formas de pensar, sentir e agir sobre estes fenômenos (MINAYO)⁴¹.

Com base na argumentação acima referida utilizou-se um roteiro de entrevista com intuito de identificar as mudanças realizadas, os aspectos saudáveis e doentes dos trabalhadores, e o significado que o trabalho tem sobre estes.

Todavia, estas respostas obteve-se com realização de uma entrevista estruturada como instrumento de coleta de dados, uma vez que, esta proporcionava subsídios concretos e abstratos, ampliando a percepção sobre as perguntas e respostas dos entrevistados, baseados em suas experiências vividas, suas motivações como protagonistas ou coadjuvantes de suas histórias.

Estas entrevistas foram realizadas no município de Fraiburgo – SC, onde a pesquisadora contatou o RH (Recursos Humanos) de algumas empresas a fim de encontrar trabalhadores que estivessem afastados de suas funções no mínimo 6 meses, por motivos de doenças físicas e conseqüentemente emocionais.

Fizeram parte deste estudo cinco trabalhadores adoecidos, sendo que três são mulheres e dois são homens.

Esta pesquisa constitui-se de caráter quantitativo e qualitativo. Todavia, a abordagem qualitativa foi priorizada, mas as informações quantitativas e objetivas também foram alvo de análise, pois segundo Minayo⁴², analisar simplesmente o aspecto qualitativo pode criar dimensões equívocas de uma determinada situação, quantitativas e qualitativas são inseparáveis para a compreensão de uma realidade social. Sobre este prisma optou-se por díade, onde os trabalhadores são atores,

⁴¹ MINAYO, M.C. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 5.ed. São Paulo: Hucitec. Rio de Janeiro: Abrasco, 1992.

⁴² Ibid.

detentores de conhecimento de suas experiências relacionadas à sua história de vida, seu próprio significado na definição de uma situação interpretação subjetiva sobre fatos, atos e relações. Além do mais, torna-se importante verificar o sistema de relações exteriores ao ser humano e o significado de cada fato vivido individualmente.

2.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS PESQUISADOS

A tabela de caracterização dos trabalhadores revela alguns dados importantes dos entrevistados. A idade media é de 31 anos. Os entrevistados compõem-se de três indivíduos do sexo feminino e dois do sexo masculino, sendo que a maioria possui o Ensino Fundamental completo e a profissão administrativa, obtendo um status e posição privilegiada nas empresas.

Tabela 1 - Caracterização da sociedade pesquisada

Nº	Sexo	Idade	Escolaridade	Profissão/Ocupação	Tempo de trabalho
1	F	38	Ensino Médio Completo	Administradora	20 anos
2	M	23	Fundamental completo	Auxiliar de produção	04 anos
3	F	32	Superior Incompleto	Telemarketing	02 anos
4	F	28	Fundamental completo	Auxiliar de produção	09 anos
5	M	36	Ensino Médio Completo	Administrador	18 anos

Fonte: Pesquisa da autora

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Tabela 2 - Significado do Trabalho

Categorias	Descrição	Entrevistados
Incluídos	Possibilidade de contato, crescimento pessoal e profissional.	03
Excluídos	Estigmatizados, deixado de lado pelo convívio social.	02

Fonte: Pesquisa da autora

A tabela 2 ilustra o significado do trabalho vivenciado pelos entrevistados. Três entrevistados afirmam que o trabalho exerce uma condição de inclusão social enquanto outros dois afirmam que o fato de estarem afastados do trabalho geram significado de exclusão social.

Com relação ao significado inclusão percebe-se que a sociedade de trabalho é aquela em que os homens atribuem valor e sentido ao mundo a partir do trabalho e dos valores e circunstâncias que estejam envolvidos com o trabalho.

“Sabe qual era o meu maior orgulho? Era dizer eu sou fulana, sou funcionária da empresa x. Nossa ... era como se fosse meu sobrenome”. (Entrevista 1)

Ainda na sociedade do trabalho os indivíduos reconhecem-se como autênticos exatamente quando estão inseridos no trabalho e dele retiram sua sobrevivência, tanto material quanto simbólica. A inserção social se faz pelo trabalho, indo além. A individualidade passa a ser tratada de modo a realçar o caráter utilitário das habilidades além de destacar o ser humano como ativo e produtivo.

“Trabalho para mim, é coisa que traz dignidade pra pessoa, faz a pessoa se sentir bem, valorizada, ativa. É esta dignidade é uma coisa que te eleva”. (Entrevista 3)

Um dado curioso a ser mencionado trata-se do significado do trabalho representando nos dias atuais, onde este parece exercer uma forte influência em termos de valor e crença, na capacidade de construção ou destruição da identidade do trabalhador. Esta significação, substituída a partir de agora por introjeção termo

utilizado em Gestalt-Terapia vai de encontro com as do século XIX e XX onde a produção partia de critérios de racionalidade e funcionalidade instrumentais, de trabalhadores analisados e a necessidade de trabalhar como também se apresenta como fundamento da própria coesão social.

Frente a isso, o capitalismo é sustentado pela criação de novas necessidades, da satisfação dos desejos do aumento da produtividade, do intercâmbio entre países industrializados. O capital, a tecnologia, a força de trabalho e mercado expande-se por diferentes lugares do mundo. Enquanto isso, o desemprego e afastamentos por problemas de saúde crescem juntos com a produção industrial ao desqualificar produtos anteriores, pois continua a busca desenfreada pela suposta modernização.

Esta suposta modernização pode vir a trazer um aumento constante de afastamento e desemprego ocasionado pela própria globalização, juntamente com a inserção laboral ocasional.

A inserção é fator positivo sobre a discriminação, pois muitos são expulsos da relação laboral, transformando-se em desempregados, sofredores e doentes a médio e longo prazo, quando não permanentes, descartados ou sucateados. Assim, os fatos comuns entre indivíduos excluídos são sentirem-se desmoralizados não apenas por terem perdido a inserção laboral, o que inverte num movimento de auto-exclusão num sentimento de impotência e comodismo definitivo.

“Agora que eu não to mais trabalhando, eu me sinto uma inútil, então o trabalho faz a pessoa ser gente, que faz ter sonhos, idéias, vou construir, vou fazer, vou ajudar meus filhos.” (Entrevista 3).

“Eu me irrito porque, eu sempre trabalhei e agora não consigo mais. Eu me criei trabalhando, daí é difícil não ser mais assim, e ainda saber que tem outro em meu lugar”. (Entrevista 2)

A sociedade exclui para incluir, numa transmutação e condição de ordem social desigual, que implica num caráter ilusório da inclusão. E exclusão social pode ser entendida como forma atual de pobreza e desigualdade social. Contudo, não se pode olvidar que ela não é um estado doido, mas o resultado do modelo de desenvolvimento que por sua vez é atribuído ao significado de trabalho como exclusão. Este significado acima descrito reflete nos trabalhadores,

independentemente da classe ou categoria social, nas questões sociais, vínculos, identidade e individualidade, estão ocorrendo não apenas um fenômeno, mas um processo que faz do indivíduo um ser excluído, não só do ponto de vista ético, moral e social de um grupo ou sociedade que pode ocasionar sofrimento psicossocial.

“Quer ver quando tem festas da empresa ou dos colegas que eu sei e não me chamam... fico triste muito triste, porque parece que meus anos lá foram menos importante do que estar aqui ou afastado por doença.” (Entrevista 5)

Frente a isso, a exclusão pode ser elaborada coletivamente para representar o “deixar de fora” da sociedade indivíduos que não estejam compatíveis com as regras sociais tendo como base o conhecimento do senso comum.

Assim, percebe-se que o significado de trabalho é mais complexo que se espera, pois envolve crenças, valores, ações, sentimentos, individualidade entre outros. E esta significação inclusão/exclusão torna-se um período de passagem de momento de exclusão, e está se transformando num modo de vida, em um período transitório.

Indo além este processo, acaba por torna-se um círculo vicioso na sociedade e nas organizações, pois ambas excluem para incluírem. É um processo difícil e de certa forma ardorosa, pois envolve a subjetividade e a individualidade, e encontra-se inserido num contexto social mais amplo, comprometendo a vida do indivíduo, a dignidade de ser e exercer a cidadania, e esse processo ao mesmo tempo coloca para fora indivíduos, os trazem novamente.

Tabela 3 – Adoecimento no Trabalho

Categoria	Trabalhadores	
	Sim	Não
Acreditar que de alguma forma o trabalho acarreta em adoecer	05	-

Fonte: Pesquisa da autora

Em relação à tabela 3, de uma forma unânime os trabalhadores acreditam que o trabalho ocasiona algum malefício para a saúde, tanto física quanto mental.

“O ambiente era de uma cobrança muito grande, tudo com meta para atingir. Tanto que da minha época, e faz um ano que estou afastada, se eu voltar lá não tem mais nenhum funcionário que trabalhava comigo. Por que é assim, se você não

atingir a meta, 3 meses e tchau. Tão te desligando porque você não ta produzindo. Você se estopora toda, se arrebenta para manter o emprego e ganhar um pouco mais. Por que era assim, vinha de cima a pressão, mas tinha o supervisor que ficava em casa com aquela cobrança, ficava perguntando “E daí como que ta?”. (Entrevista 4)

O trabalho representa uma atividade humana consciente que permite ao homem sobreviver diante dos desafios impostos pela natureza. Nessa atividade, o homem pode realizar suas potencialidades e seus projetos, produzindo recursos materiais necessários a sua sobrevivência. Porém, esse mesmo trabalho que pode ser fonte de significação humana pode também causar sofrimento psíquico ao indivíduo.

Mediante relato, os trabalhadores não tinham liberdade para gerenciar suas atividades sendo levados a submeter-se a horas extras, atividades repetitivas com ritmo produtivo elevado, a trabalhar e postos de trabalho sem dispositivos facilitadores nas linhas produtivas, em permanecer em ambientes de trabalhos inadequados com baixa iluminação ou excesso de calor ou frio, a realizar esforços excessivos, bem como manter as mesmas posições corporais por períodos demasiados longos, a sofrer o acúmulo de funções com a exploração de suas habilidades e a romper vínculos afetivos.

“Eu trabalhava com os músculos sempre tensos, porque em primeiro lugar, não pode parar uns minutos para relaxar e, em segundo lugar não tem liberdade. Por que se a mente não tiver dizendo que tem o direito de relaxar, ninguém vai relaxar. Eu não sentia que podia relaxar. Eu tinha que trabalhar e seguir em frente. Eu terminava o dia tenso. Daí ia pra casa fazia as coisas de casa e ia pra meu banho. Porque daí a mente vai descansar. Não adianta o corpo ir descansar se a mente não ta tranqüila. Eu acho que as duas coisas... tem que estar de comum acordo, mente e corpo, pra ficar descansado nos últimos tempos eu não conseguia mais, nem corpo, nem mente.” (Entrevista 5)

Percebe-se que os trabalhadores convivem diariamente com pressões por produtividade por meio de competição entre colegas, da pressão da chefia do ganho salarial por produtividade, das reuniões com ameaças de demissões e das premiações dos programas de qualidade. São a maioria trabalhadores que puderam dar conta de trabalho cada vez maior, com um número de colegas cada vez menor e

que, em sua maioria, não tem o direito de organizar suas atividades e não em liberdade criativa e inovadora em suas funções. Estamos diante de trabalhadores que utilizam seus corpos, seu emocional como reguladores para vencer as dificuldades impostas pela organização do trabalho e pelos processos produtivos.

Segundo um auxiliar de produção: *“eu produzia mais do que os outros, porque se a gente não fizesse isso, não ganhava cesta básica, não ganhava tanto por cento a mais... porque eles querem que produza.”*

Na visão da Gestalt-Terapia descreve-se esta ação como um ajustamento criativo disfuncional, onde as pressões e cargas negativas do meio foram fatores fortes para que esta pessoa desenvolva defesas. Este ajustamento segundo Ciornai⁴³, deve ser visto como a melhor resposta que a pessoa pôde criar no momento e situação em que se encontrava. Assim, ajustamento nada mais é que a tentativa do organismo de satisfazer suas necessidades.

É possível ainda observar que o mundo profissional desses trabalhadores esta caracterizada pela mescla de flexibilidade da reestruturação produtiva com método taylorista/fordista. Verificamos nesses trabalhadores corpos dóceis, moldados, transformados em força útil e, ao mesmo tempo, corpos flexíveis, maleáveis, capazes de adaptar-se a qualquer situação imposta, mesmo que a adaptação exija um adoecimento.

Observa-se no relato de uma trabalhadora de produção a tentativa de adaptação aos novos processos de organização de trabalho:

“Isso foi uma mudança rápida sabe? Velocidade nas esteiras, mudaram também a qualidade, tamanho das maçãs, decidiram por umas pequeninhas. Meu Deus do céu, complicou para trabalhar, terríveis. Então inventaram novas formas e queriam que o pique fosse o mesmo. Foi o que eu senti. Foi quando eu fui me entregando, não fui agüentando.” (Entrevista 4)

Outro detalhe importante ressaltado nas falas dos entrevistados está o reconhecimento profissional que se traduzem reivindicação por respeito, salário justo, um ambiente de trabalho bom, direito às pausas, valorização de suas funções e uma diminuição dos ritmos de trabalho impostos. O que esses trabalhadores

⁴³ CIORNAI, Selma. **Relação entre criatividade e saúde na Gestalt-Terapia**. Revista do I Encontro Goiano de Gestalt-Terapia. Vol.1, n 1 março e abril de 1995.

parecem desejar é a diminuição da pressão exercida sobre eles diariamente pelas empresas para atingir níveis de produtividade cada vez maiores e com qualidade.

Em suas falas ocorre uma contradição: queixam-se da pressão para atingir níveis cada vez mais altos de qualidade e produtividade, mas aumentam espontaneamente suas cargas produtivas para chamar a atenção da chefia em busca de reconhecimento.

De acordo com a entrevistada:

“Reconhecimento é pagar um pouco melhor, fazer o ambiente de trabalho se tornar um pouco melhor. Porque lá era muito tumulto, sabe? O gerente era muito estúpido com as pessoas. A gente ficava propriamente nervosa, porque ele já vinha xingando, e daí de tão nervosa você não conseguia mais trabalhar direito. Sei lá, podia dar uns minutos pras pessoas descansar né? Porque daí as pessoas vão com tudo trabalhar.” (Entrevista 3)

O fator motivacional desses trabalhadores pesquisados, para produzirem cada vez mais, era a possibilidade de serem reconhecidos, valorizados e, ao não conseguirem esse retorno nos locais de trabalho, desenvolveram mágoas, ressentimentos. Constataram-se pessoas ressentidas por terem empregado toda suas forças em determinadas tarefas e que, em troca de sua saúde, ganhavam salários defasados e ambientes sem condição de trabalho, na maioria das vezes sem receber o devido respeito como indivíduos e como profissionais.

“Se desse algo errado, tinha bronca. Só que eu nunca errei, fazia tudo certo. As que erravam escondiam as erradas. Daí as que erravam entregavam pro patrão e as que escondiam eram demitidas. Eu entregava. Eles diziam que não iam valorizar se fizesse mais, porque elas queriam o feito, mas eu ficava chateada porque eu queria ao mínimo um elogio deles.” (Entrevista 2)

Trazendo à luz da Gestalt-Terapia percebe-se que os trabalhadores entrevistados encontram-se emocionalmente não saudáveis. Onde seu funcionamento está interrompido, inibido e com formações de figuras fracas, desvitalizadas, mal definidas, nebulosas, confusas à percepção, que não se completaram dificultando progressivamente as possibilidades de contatos criativos, vitalizados e vitalizantes com o presente. Ou seja, uma necessidade ficará aberta, uma gestalt não conseguirá lidar de forma criativa com ela, podendo desenvolver

uma conduta de evitação da dor, passará a controlar o ambiente em sua volta, através da manipulação desenvolvendo mecanismos neuróticos pontua Ciornai⁴⁴.

A interrupção sistemática e repetida do fluxo de formação e dissolução de figuras deixa gestalten abertas e necessidades insatisfeitas que exerce permanentemente pressão psíquica para sua realização e, assim, a pessoa mantém comportamentos repetitivos e obsoletos em sua vida presente.

Tabela 4 - Relações Interpessoais

Categorias	F	M
Amizade, Afeto, valores, motivação, crescimento profissional	03	02

Fonte: Pesquisa da autora

A tabela 4 tem como objetivo ilustrar as relações interpessoais desencadeadas no ambiente de trabalho, onde percebe-se que a subjetividade dos trabalhadores age na formação das relações do trabalho. O trabalho também situa na formação das subjetividades.

O que ficou como valor relevante a esta questão, está o fator “passado”, ou seja, as vivências profissionais, depois destes trabalhadores terem sido afastados temporariamente de suas atividades, acabam passando a maior parte do tempo em casa revivendo tais contatos, vivências, intensificando suas dores.

Um dos desencadeadores deste processo de lembrança das vivências profissionais ocorre quando estes trabalhadores percebem que no trabalho estavam muitos de seus vínculos, seus contatos diários. Onde julgam que torna-se difícil realizarem novos vínculos afetivos, bem como as atividades que haviam desempenhado reforçam na consciência. A dor diária impedindo-os de esquecerem as vivências, fazendo deles pessoas presas a seus fundos impossibilitados de viverem o novo (figura).

“Olha lá no trabalho eu sabia o que era amigo e colega, o que eles significam na minha vida... Agora estou aqui ó, sem amigos e sem colegas. De que jeito vou buscar isso de novo”. (Entrevista 1)

⁴⁴ CIORNAI, Selma. **Relação entre criatividade e saúde na Gestalt-Terapia**. Revista do I Encontro Goiano de Gestalt-Terapia. Vol.1, n 1 março e abril de 1995.

O trabalho é o investimento de afetividade por parte do indivíduo que o realiza. A afetividade é a base do psiquismo, elemento fundamental na conduta e reações individuais.

Leontiev⁴⁵ considera as emoções e os sentimentos de extrema importância, pois estão presentes no sistema motivacional que, levando à ação e atividade, irão constituir as características próprias que identificam a individualidade. Ao penetrar nos demais aspectos da vida psíquica, a memória, os pensamentos, a vontade e a inteligência, caracterizam-se como componentes essenciais da personalidade.

Não via a hora de chegar segunda, para receber abraços, ois, como vai? Era uma verdadeira alegria ir trabalhar. Meus colegas eram como se fossem da família”.
(Entrevista 3)

Codo⁴⁶ salienta que afeto provém do latim *affectu*, que significa afetar, tocar. O afeto, portanto, é o elemento primordial da afetividade, definida como um conjunto de fenômenos psíquicos que se manifestam sob a forma de emoções, sentimentos e paixões, acompanhadas sempre de dor ou prazer, satisfação ou insatisfação, alegria ou tristeza.

E se o homem passa a maior parte de seu tempo trabalhando, suas relações pessoais acabam sendo de extrema importância, bem como seu crescimento profissional baseado em experiências, treinamentos, relacionamentos fazem deste um profissional de destaque. Pois o trabalho de certa forma é como um regulador social fundamental para a subjetividade humana.

Em gestalt terapia pode-se dizer que estas maneiras positivas de ver o ambiente de trabalho, nada mais são que a forma de contato, ou seja, é a consciência de si mesmo como um ser “com”, é a apreciação das diferenças. O contato humano é um processo mútuo de duas pessoas separadas, movendo-se em ritmo de união e separação, pontua Barcia⁴⁷. Segundo Ribeiro⁴⁸, “somos seres de relação, nascemos para estar em contato”. O contato é o processo que permite a

⁴⁵ *Apud* CRUZ, Roberto Moraes. **Traços de trabalho coletivo**. In: Bernadete Wrublewski Aued (Org.) São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

⁴⁶ CODO, Wanderley. **Indivíduo, trabalho e Sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1999.

⁴⁷ BARCIA, Marlene Simão. **Comportamento e Relacionamentos dos Indivíduos na organização: uma contribuição das teorias da Gestalt-Terapia e da ciência da complexidade**. Florianópolis: UFSC, 2004.

⁴⁸ RIBEIRO, Jorge Ponciano. **Gestalt-Terapia: refazendo um caminho**. 4.ed. São Paulo: Summus, 1985, p.27

relação acontecer em duplo aspecto, aproximado e separando as pessoas uma das outras. O contato, entretanto, é uma função do *self*, pois se perde o contato consigo, não há como entrar em contato com o outro, ou seja, o contato é o reconhecimento do outro, o novo, o estranho, o que não sou.

O referido autor ainda pontua que o contato ocorre numa tríplice direção comigo, com o outro, com o mundo. Não só apenas o ser humano faz contato independente da permissão individual.

“Na empresa onde trabalhei, as coisas aconteciam de maneira positiva, porque eu tinha amigos e não somente colegas, tive chance de aprender, indo em palestras, cursos sabe! E o melhor tinha meu dinheirinho era onde eu fazia o que queria... trabalhava mais ganhava. Quando fazia horas extras então rendia mais!”.
(Entrevista 5)

Pearls, Hefferline e Goodman⁴⁹ dizem que todo o contato, é ajustamento criativo do organismo e meio. Em psicologia pode ser o estudo dos ajustamentos criativos e, seu tema é a sempre renovada transação entre novidade e rotina, resultando em assimilação e crescimento.

Saber então a importância do contato no processo de individualização, Ribeiro⁵⁰ afirma que o modo que uma pessoa faz consigo e com o mundo expressa igualmente o grau de individualização, maturidade e auto-entrega com que vive em um dado momento, porque contato é a expressão experienciada e visível da realidade de si mesmo.

Tabela 5 - Modificação no ambiente de trabalho

Categoria	Trabalhadores
Atividades que envolvem crescimento inter e intrapessoal; motivação; liderança; espírito de equipe e valorização dos trabalhadores.	05

Fonte: Pesquisa da autora

⁴⁹ PERLS, Frederick; HEFFERLINE, Ralph; GOODMAN, Paul. **Gestalt-Terapia**. São Paulo: Summus, 1997

⁵⁰ RIBEIRO, Jorge Ponciano. **Gestalt-Terapia: refazendo um caminho**. 4.ed. São Paulo: Summus, 1985.

Em relação a algumas possíveis sugestões em relação às modificações no ambiente de trabalho, percebe-se de maneira unânime a necessidade destes trabalhadores entrevistados serem vistos e ouvidos de maneira individual e grupal.

“Olha só, já pensou como seria diferente se a gente tivesse alguém igual a você aqui das vez em quando, a gente podia ir lá falar das nossas dor, da alegria, tristeza, os problemas que a gente tem e aí pensa que nos adoecia. Difícil... difícil... difícil...” (Entrevista 4)

Trazendo à luz da Gestalt-Terapia esta abordagem trata de compreender, analisar ou interpretar os acontecimentos, comportamentos ou sentimentos, mas sobretudo, de favorecer a tomada de consciência global de forma como funcionamos e de nossos processos de ajustamentos criador de integração da experiência presente, irritações, mecanismo e resistência, segundo Barcia⁵¹.

Tratando-se de organizações sabe-se que estas tendem a procurar satisfazer os diferentes tipos de necessidades dos indivíduos, emocionais, espirituais, econômicas etc.

Chiavenatto⁵² pontua que as organizações existem para cumprir objetivos que os indivíduos isoladamente não podem alcançar em face às suas limitações individuais; pois as organizações são formadas por pessoas para sobrepuem suas limitações individuais. Com as organizações, segundo o referido autor, a limitação final para alcançar muitos objetivos humanos não é mais a capacidade intelectual ou de força, mas a habilidade de trabalhar eficazmente com os outros.

“Sabe o que mais motivava? Era esta lá trabalhando, ajudando meu colega ali na maquina, podendo não ser útil só de mim, mas de outro, da empresa. Isso é estar motivado, feliz e bem comigo e com os colegas”. (Entrevista 2)

Uma das maiores necessidades a serem supridas pelos entrevistados está no termo motivação, termo difícil de ser conceituado, todavia pode-se utilizar como aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico. Esse impulso à ação

⁵¹ BARCIA, Marlene Simão. **Comportamento e Relacionamentos dos Indivíduos na organização:** uma contribuição das teorias da Gestalt-Terapia e da ciência da complexidade. Florianópolis: UFSC, 2004.

⁵² CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

pode ser provocado por um estímulo externo e pode também ser gerado internamente nos processos mentais ao indivíduo pontua Chiavenatto⁵³.

Torna-se relevante apontar que as pessoas são diferentes no que tange à motivação as necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento; os valores sociais também são diferentes; as capacidades para atingir os objetivos são igualmente diferentes; e assim por diante.

O que percebe-se que atualmente luta-se por uma organização que vise à integração dos objetivos da empresa com os objetivos do funcionário. Outro aspecto é que o salário não é o único motivador do trabalho.

“Eu até que ganho bem sabe, mais não adianta eles aumentarem 2,3% o salário se falta outras coisas pra gente. Nós queremos é ser visto, é ser visto como gente e não como máquinas que estragam e são deixadas de lado, trocadas ou consertadas.” (Entrevista 5)

“Outro dia aconteceu uma coisa interessante: criaram um ginásio pra nois e daí... pensa que isso adianta! Quem é que pediu pra nois? Falta tanta coisa, mais tanta coisa pra gente que fazem ginásio!! Por que não investem na gente mais de verdade mesmo, e não no físico na empresa, mais no da gente, da cabeça também! Má daí queria ver só!! Gente ia trabalhar e trabalhar tanto!!!” (Entrevista 1)

Percebe-se que a motivação está relacionada ao grau de satisfação das necessidades pessoais do trabalhador como fatores motivacionais, o diálogo, participação e lealdade.

Já que a pessoa trabalha para satisfazer sua necessidade de auto-realização é uma pessoa satisfeita consigo mesma, o que leva, por conseguinte, a um aumento do seu moral e da produtividade. Nesse caso, a necessidade de auto-realização é satisfeita através da execução do trabalho. Em outras palavras, não é apenas o ambiente físico e social, as a tarefa em si, o conteúdo do próprio trabalho, que leva o indivíduo a uma auto-realização.

Esses resultados são muito importantes na medida em que devemos promover o ajustamento do homem ao trabalho e, portanto, propiciar a ele oportunidade para que satisfaça suas necessidades básicas.

⁵³ CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

Ou seja, por este processo de ajustamento que entenderemos as necessidades e garantimos criativamente a sobrevivência, participando ativa e responsabilmente do desenvolvimento, sem sermos unicamente determinados por fatores sociais, familiares, genéticos e organizacionais.

E é através dos processos de escolhas por identificação e diferenciação nas interações no mundo, constrói-se a identidade, buscando a melhor saída, mesmo em condições adversas.

Partindo daí, Martins⁵⁴ destaca três pontos sobre os quais a Gestalt-Terapia se sustenta a liberdade, a responsabilidade e a escolha. Baseada nestas características, afirma o ser humano como um ser responsável, como uma totalidade possível de integração, auto-regulado, auto-realização, potencialidade, transformador e gerador de possibilidade e de reconstrução de si.

Mediante esta posição da Gestalt-Terapia juntamente com os trabalhadores entrevistados, percebe-se a necessidade em fazer algo de positivo, relevante a estes trabalhadores dentro de uma organização. Uma vez que observa-se de maneira acentuada o traço identificatório de trabalhador adoecido físico e emocional.

Tal identificação, constituída pela “produção de subjetividade” determina os modos de existência e favorece o regime produtivo intenso. O modo de existência apresenta-se de tal maneira que, apesar de os entrevistados estarem adoecidos, eles permanecem impulsionados a continuar trabalhando. Tendo o trabalho como o único meio de estarem integrados à sociedade, eles permanecem presos a essa identificação, o que acaba gerando sofrimento, já que não conseguem realizar suas atividades.

Todavia, o fato destes entrevistados terem sugestionado treinamentos, desenvolvimento, faz deles indivíduos saudáveis com desejo e potencialidade de crescer e de se perceber tanto de maneira positiva quanto negativa. E a Gestalt-Terapia poderá auxiliar neste processo quando para esta saúde psicológica e harmonia entre trocas internas e externas, tendo como resultado o sentimento de plenitude existencial.

Envolve auto-descoberta, aceitação, crescimento e amadurecimento. Saúde envolve a idéia de integração consigo e com o ambiente, o que permite o

Apud HYCNER, Richard. **De pessoas a pessoa**: psicoterapia dialógica. Trad. Elisa Plass Gomes, Márcia Portella. São Paulo: Summus, 1995.

desenvolvimento de *awareness*, isto é, a percepção de processos pelos quais ele aliena parte de seu funcionamento (YONTEF)⁵⁵.

A partir daí, acredita-se que a pessoa aprende a auto-aceitação e pode assumir a responsabilidade por si, suas escolhas e seu modo de funcionar.

⁵⁵ YONTEF, Gary M. **Processo, Diálogo e Awareness**: ensaios em Gestalt-Terapia. São Paulo: Summus, 1998.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de toda esta produção embasada na literatura teórica e prática da clínica/organizacional, conclui-se que há muito que se fazer para prevenir e facilitar um experimentar diferente do processo de adoecimento nas organizações de trabalho.

O trabalho é elemento mediador fundamental, por intermédio dele pessoas são aceitas e incluídas na sociedade humana. Assim, o trabalho é a forma pelo qual a pessoa se confirma, e a sociedade organizacional respeita e preserva o trabalhador, para também ser respeitado e preservado. Caso contrário, pode ocorrer uma cisão no processo identificatório, provocando comprometimentos no âmbito da saúde.

E esta troca tem uma função primordial no processo de constituição do ser, pois, ao oferecer, por meio do trabalho, competências, habilidades, comprometimentos, conhecimentos, os funcionários esperam receber o mínimo necessário para preservação da sua saúde física e psíquica. Caso essa troca não se efetive de forma satisfatória, pode ocorrer uma ruptura na sua autenticidade, onde estas pessoas estarão ajustando-se de forma criativa para sobreviver ao meio.

É exatamente nessa última possibilidade, de ajustamento criativo, que procurou-se desenvolver a pesquisa, tendo como referencial teórico e técnico a Gestalt-Terapia. Pelo fato de a Gestalt-Terapia acreditar no ser humano, na auto-realização e fazê-lo crescer, desenvolver seus próprios recursos, dons e talentos, faz com que a minha curiosidade em estar em contato com as pessoas que trabalham em empresas e que necessitam de um espaço para dar significado a si, a sua saúde e doença.

Quanto mais o contato avançava maior era a percepção emocional dos trabalhadores diante das situações adversas que enfrentavam no cotidiano, relações familiares (saudável e não saudável), desenvolvimento profissional, situação financeira, vínculos emocionais (construídos e rompidos), relações sociais faziam-se presentes na realidade de cada funcionário até aquele momento no ambiente de trabalho.

Oferecer escuta para essas questões, concomitantemente a apreensão dos seus significados, suas vivências em situações de sofrimento em contextos pessoais e de trabalho, considerando a busca por melhores condições de vida, foi o que buscou-se com este estudo.

É essa escuta que nos interessa ouvir a voz que expressa saúde, doença, sofrimento, da maneira como é possível de ser trazida para o aqui e agora, independente de local onde esse sentimento possa aparecer.

A escuta foi a possibilidade do encontro com esse grupo de trabalhadores. Escutar sem ter elaborado um conhecimento prévio, sem ter uma resposta prévia. A ação se restringiu em ouvir e facilitar o processo de falar sobre o passado, a situação atual e perspectivas futuras, possibilitando então um diálogo, uma troca, um crescimento na relação que se estabelece.

Percebeu-se que, com esta relação de escuta, funcionários e organização nem sempre são cooperativos e satisfatórios, muitas vezes, trata-se de uma relação tensa e conflituosa. Organizações impõem aos funcionários responsabilidades, definidas e indefinidas, algumas dentro da sua capacidade presente, e outras enquadradas no âmbito de uma aprendizagem a médio ou longo prazo. Por outro lado, funcionários fornecem habilidades, conhecimentos, capacidades e destrezas em conjunto com as suas aptidões para aprender e um indeterminado grau de desempenho.

Esta interação funcionário e organização é completa, dinâmica e recíproca. A organização realiza certas coisas para si e para o funcionário: remunera-o, dá-lhe segurança e status. De modo recíproco, o funcionário responde trabalhando e desempenhando as suas tarefas. A organização espera que o empregado obedeça à sua autoridade e, por sua vez, o funcionário espera que a organização se comporte corretamente consigo e atue com justiça.

Torna-se curioso que este "contrato" constitui-se em um elemento importante em qualquer relação laboral e influenciam comportamentos, ações, atitudes das duas partes. E quem melhor que o psicólogo para acompanhar pessoas e organizações? Este profissional facilitador de reflexões com intenção de ampliar percepções da manifestação comportamental individual e grupal, motivações, compreensão real, satisfação, necessidades, desenvolve com iniciativa, eficácia e com objetivos claros. Implantar trabalhos inovadores como grupos preventivos, com

colaboradores, familiares a fim de reduzir o absenteísmo, as doenças a nível psíquico, acompanhar o processo de recrutamento e seleção, treinamentos e desenvolvimento. Possibilitar à organização uma visão da situação atual, para fornecer subsídios elevando a qualidade da dinâmica do funcionamento interno na empresa, agregar valor à organização; diretoria, funcionários, clientes e fornecedores, através da interação, de atitudes e comportamentos integrados; gerenciar com pessoas e não gerenciar as pessoas, aliando-as para elevar o desempenho/ competências às estratégias de negócio e aos objetivos organizacionais.

Indo além, desenvolver pessoas, conhecimentos, habilidades e destrezas, tornado-as mais eficientes naquilo que fazem, dando formações básicas para que elas aprendam e busquem novas atitudes, soluções, idéias, conceitos e que modifiquem seus hábitos e comportamentos tornado-se pessoas verdadeiras, e autênticas.

Desta forma, o trabalho do psicólogo nas organizações será cada vez mais complexo, desafiador. Psicólogos serão peças fundamentais para potencializar determinados elementos (funcionários, gerentes, diretoria e clientes) fazendo do trabalho organizacional uma forma de vida e compreendendo totalmente a missão, visão e cultura da empresa e de seus funcionários.

Sendo assim, tem-se a clareza de que não existem fórmulas simples para se trabalhar com pessoas, nem uma solução perfeita para os problemas organizacionais. Tudo que se pode fazer é aumentar nosso conhecimento e habilidade, de tal forma que saúde / doença no trabalho possam ser compreendidos e melhor direcionados.

REFERÊNCIAS

BARCIA, Marlene Simão. **Comportamento e Relacionamentos dos Indivíduos na organização**: uma contribuição das teorias da Gestalt-Terapia e da ciência da complexidade. Florianópolis: UFSC, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Recursos Humanos**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

CIORNAI, Selma. **Relação entre criatividade e saúde na Gestalt-Terapia**. Revista do I Encontro Goiano de Gestalt-Terapia. Vol.1, n 1 março e abril de 1995.

CODO, Wanderley. **Indivíduo, trabalho e Sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1999.

CRUZ, Roberto Moraes. **Traços de trabalho coletivo**. In: Bernadete Wrublevski Aued (Org.) São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

DEJOURS, Christopher. **A Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 7.ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FRAZÃO, Lílian. **A importância de compreender o sentido do sintoma em Gestalt-Terapia**: contribuições da teoria de relação objetal. Revista de Gestalt, ano II, nº 2, 1992.

GINGER, Serge; GINGER, Anne. **Gestalt**: uma terapia do contato. São Paulo: Summus, 1995.

HYCNER, Richard. **De pessoas a pessoa**: psicoterapia dialógica. Trad. Elisa Plass Gomes, Márcia Portella. São Paulo: Summus, 1995.

MINAYO, M.C. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 5.ed. São Paulo: Hucitec. Rio de Janeiro: Abrasco, 1992.

PERLS, Frederick S. et al. **Isto é Gestalt**. Vol.3. São Paulo: Summus, 1977.

_____. **Gestalt-Terapia explicada**. São Paulo: Summus, 1977.

PERLS, Frederick; HEFFERLINE, Ralph; GOODMAN, Paul. **Gestalt-Terapia**. São Paulo: Summus, 1997.

POLITO, Fabiola Mansur. **A polaridade saudável no processo de adoecer**. São Paulo: Instituto Sedes Sapientes, 1999.

POLSTER, Erving; POLSTER, Miriam. **Gestalt-Terapia Integrada** (trad. Sonia Augusto). São Paulo: 2001.

RIBEIRO, Jorge Ponciano. **Gestalt-Terapia**: refazendo um caminho. 4.ed. São Paulo: Summus, 1985.

STACEY, R.D. **Complety and creativity in organizations**. San Francisco Berret Koehler Publishers, 1996.

YONTEF, Gary M. **Processso, Diálogo e Awareness: ensaios em Gestalt-Terapia**. São Paulo: Summus, 1998.

APÊNDICE

ENTREVISTA

I – Dados de Identificação:

Nome: _____ Idade: _____
Escolaridade: _____ Sexo: F () M ()
Profissão: _____
Atividades Desempenhadas: _____
Tempo de Empresa: _____
Período de Afastamento: _____ Motivo: _____

II – Qual o significado do trabalho pra você?

III – Como você percebe o processo de adoecimento no trabalho?

VI – Como você percebe as relações interpessoais no ambiente no trabalho?

V – Se você pudesse modificar o seu ambiente de trabalho, quais seriam suas sugestões?

