



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO**

BRUNA NÁTALI DA SILVA

**CULTURA ORGANIZACIONAL E SEUS IMPACTOS NA VIVÊNCIA PRAZER –
SOFRIMENTO NO TRABALHO**

BARBACENA

2020

BRUNA NÁTALI DA SILVA

**CULTURA ORGANIZACIONAL E SEUS IMPACTOS NA VIVÊNCIA PRAZER –
SOFRIMENTO NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Pós-Graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho.
Orientador: Prof. Esp. Márcio de Campos.

**BARBACENA
2020**

S586c Silva, Bruna Nátali da

Cultura organizacional e seus impactos na vivência prazer-sofrimento no trabalho / Bruna Nátali da Silva – Barbacena, 2020.
32 f.

Orientador: Prof. Esp. Márcio de Campos

Monografia (Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho) – Centro Universitário Presidente Antônio Carlos –
UNIPAC

1. Cultura organizacional. 2. Psicodinâmica do trabalho.
3. Prazer-sofrimento. 4. Saúde mental. 5. Psicologia organizacional e do trabalho. I. Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC. II. Título.

CDD 158.7

BRUNA NÁTALI DA SILVA

**CULTURA ORGANIZACIONAL E SEUS IMPACTOS NA VIVÊNCIA PRAZER –
SOFRIMENTO NO TRABALHO**

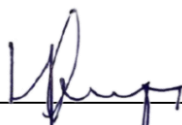
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do certificado de Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Aprovada em 22/12/2020

BANCA EXAMINADORA



Professora Mestra Eloisa Aparecida de Castro
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC Barbacena



Orientador: Professor Especialista Márcio de Campos
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC Barbacena



Professora Especialista Marilene Fernandes de Oliveira

2020



Ata de Avaliação de Trabalho de Conclusão de Curso
Pós-graduação *Lato Sensu* em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Aos vinte e dois dias do mês de dezembro, do ano de 2020, às 22 h, no ambiente virtual de aprendizagem, cujo suporte foi fornecido pela empresa Google Meet™, reuniu-se a banca examinadora composta pelos professores: Márcio de Campos, Marilene Fernandes de Oliveira e Eloisa Aparecida de Castro a fim de proceder à avaliação da apresentação do trabalho de conclusão de curso da aluna **Bruna Nátali da Silva** regularmente matriculada sob número 191-004130. O trabalho, orientado pelo Professor Márcio de Campos, teve como título **CULTURA ORGANIZACIONAL E SEUS IMPACTOS NA VIVÊNCIA PRAZER – SOFRIMENTO NO TRABALHO**. Ao final da apresentação, a banca deliberou e fez as seguintes considerações: Revisão ortográfica do texto, introduzir nota de rodapé referente aos conceitos pulsão e poder, ampliar a conceituação da lógica capitalista e analisar a dimensão de poder também a partir da possibilidade de ação do sujeito, tendo atribuído à aluna a **nota de 87,00**, considerando-a **aprovada**. Sem mais considerações e para que produza seus efeitos legais, esta ata foi lavrada e vai assinada pelos professores avaliadores e pela aluna avaliada.

Barbacena, 22 de dezembro de 2020.

Orientador: Professor Especialista Márcio de Campos
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC Barbacena

Professora Especialista Marilene Fernandes de Oliveira

Professora Mestra Eloisa Aparecida de Castro
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC Barbacena

Aluna Bruna Nátali da Silva

RESUMO

Este trabalho se constitui como um estudo qualitativo que, por meio de uma revisão bibliográfica de cunho narrativa, se propõe a identificar e analisar a cultura organizacional bem como seus impactos na saúde dos trabalhadores. A partir do aporte da Psicodinâmica do Trabalho, o estudo percorre um itinerário constituído por três momentos, sendo: A análise dos fenômenos envoltos à relação entre indivíduo e grupo, a delimitação da cultura, seus produtos e impactos objetivos e subjetivos e, por fim, a relação entre a cultura organizacional e os processos de prazer-sofrimento no trabalho. Ao final, tenciona-se uma reflexão sobre a relevância do tema para o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Psicodinâmica do Trabalho. Prazer-Sufrimento. Saúde Mental. **Psicologia Organizacional e do Trabalho.**

ABSTRACT

This work is a qualitative study that, through a bibliographic review of a narrative nature, proposes to identify and analyze the organizational culture as well as its impacts on workers' health. Based on the contribution of Psychodynamics at Work, the study follows an itinerary consisting of three moments, being: The analysis of the phenomena involved in the relationship between individual and group, the delimitation of culture, its products and objective and subjective impacts and, finally, the relationship between organizational culture and pleasure-suffering processes at work. At the end, a reflection on the relevance of the theme to the field of Organizational and Work Psychology is intended.

Keywords: Organizational culture. Psychodynamics of Work. Pleasure-Suffering. Mental health. **Organizational and Work Psychology.**

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1	O indivíduo e o grupo	11
2.2	Cultura Organizacional e suas manifestações	13
2.3	Impactos da Cultura Organizacional na Saúde do Trabalhador	19
3	CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
	REFÊRENCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

O homem só se constrói como indivíduo por meio de sua ação no mundo. Ao tencionar tal dado de realidade, faz-se pertinente e necessário analisar o trabalho e suas funções para os sujeitos, em especial, os elementos subjacentes e atuantes para a constituição da subjetividade do homem/trabalhador.

Deste modo, olhar para as organizações são essenciais. Enquanto um “microcosmo” social, as organizações se apresentam enquanto unidades socialmente pensadas em que grande parte da vida acontece. Ao se demarcar que são pensadas, conforme indicado por Morgan (1996), identifica-se que também são frutos e produtos da ação inconsciente de seus agentes, à luz e contorno do Capitalismo. Neste espaço, onde o trabalho se materializa, identifica-se o lócus primordial da ação do homem e de seus resultantes que, por meio deste estudo, a partir do aporte da Psicodinâmica do Trabalho, compreende-se nos fenômenos Prazer-Sofrimento.

Conforme indicado por Dejours (2007), o trabalho é considerado equilibrante quando permite o trabalhador a experiência da diminuição da carga psíquica, já oposto, apresenta-se enquanto potencial fator de adoecimento dos sujeitos. Em suma, está posta a “balança” indivíduo/trabalho, em que de um lado apresenta-se a dimensão da vivência do prazer e do outro, sofrimento. Ao analisar tal relação, idiossincraticamente estabelecida, busca-se então a compreensão e análise do que pode ser considerado o “fiel” desta balança: A cultura organizacional. Tomada por este estudo de forma crítica, a cultura organizacional é compreendida enquanto um fenômeno difuso, típico da ação humana, que confere um padrão de ser e existir nas organizações, traduzido por um modelo simbólico de ações, sentimentos, posicionamentos, lideranças, alianças e costumes que pessoas adotam ao decorrer de suas experiências e são passadas adiante mediante interações para se formar grupos sociais.

Com a revolução industrial, o homem passou a ser visto e comparado a uma máquina, tanto para trazer lucros organizacionais quanto para produção em grande escala, sem se preocupar com sua saúde e seu fazer na produção. Os trabalhadores passaram a ser mais facilmente administráveis por regras burocráticas e como forma de êxito, as organizações passaram cada vez mais desumanizar e ensinar seus empregados a encontrarem suas identidades dentro da organização. Diante disso, o sujeito preso e docilizado vai se desfazendo de sua individualidade para satisfazer a organização, aderindo às regras, crenças e valores, passando a pertencer a um grupo, dando tudo de si e transferindo seu afeto e esforços naquilo que produz sem construção crítica sobre seu modo de trabalho, gerando conflitos

internos e bloqueando a liberação pulsional de energia causando mais tarde angústia, dor e sofrimento.

Para Dejours (1992), a primeira vítima do sistema capitalista não é seu sistema psíquico, mas seu corpo que será docilizado e disciplinado, entregue as dificuldades de não conseguir cumprir suas atividades laborativas, com isso, projetando um corpo sem defesas, explorado e fragilizado por privação do seu protetor que é seu aparelho mental. Ainda ressalta que, o trabalhador não despoja de sua subjetividade dentro da organização, fazendo dele uma vítima de seu próprio trabalho e o impedindo de se auto realizar-se.

Com isso, compreende-se duas hipóteses sobre a cultura organizacional e suas funções dentro de uma instituição, a primeira sendo facilitadora de construção, interação e integração do sujeito a um vínculo grupal, a segunda um conjunto de mecanismos de controle, regras, instruções, crenças, costumes e valores que ajuda a alienar e docilizar seus corpos, impedindo trabalhadores de terem uma criticidade sobre sua atividade e como proporsora de ruptura de sua identificação.

Portanto, objetiva-se aqui identificar e analisar a cultura organizacional e compreender suas interferências na saúde mental do trabalhador. A partir desta perspectiva, levantaram-se os seguintes questionamentos: se o conceito de cultura é mencionado como positivo e benéfico, em especial nos manuais de Administração, porquê existem tantos trabalhadores adoecidos? Quais são os impactos da cultura organizacional nos processos de adoecimento dos trabalhadores? Como a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) pode analisar o fenômeno e propor contribuições para área? A partir das respostas a essas indagações, visa-se lançar esclarecimentos sob a cultura organizacional e seus impactos nos trabalhadores, suas estratégias nas instituições e sua relevância para o campo acadêmico.

Adotou-se uma metodologia de pesquisa descritiva, possibilitando um levantamento máximo de informações sobre o fenômeno e a formulação de hipóteses mais precisas para conclusão das perguntas. Dando sequência pela revisão de literatura narrativa que obteve um caráter amplo e que se propôs a descrever o desenvolvimento do assunto, Cultura Organizacional e os impactos na vivência prazer – sofrimento do ponto de vista teórico, mediante análise e interpretação da produção científica já existentes.

E para responder às questões norteadoras sobre o fenômeno cultura organizacional, foram acessados a biblioteca – SciELO, Revista de Administração, Ciências Sociais, Livros de Psicologia Organizacional e do trabalho no Brasil, Psicanálise e Sociologia, em estudo essencialmente qualitativo, com ênfase no levantamento da pesquisa bibliográfica revisada e já feita nos últimos anos sobre o tema.

Por fim, através deste estudo pretende-se apresentar e analisar a complexidade da questão dimensionada, dispondo como aporte teórico os referenciais em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), como contribuições da Psicodinâmica do Trabalho, uma vez que tal aporte se apresenta enquanto instrumento de reflexão sobre os fenômenos implícitos e inconscientes envolvidos ao ofício e ao ato de trabalhar que poderá contribuir para os estudos e práticas em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O indivíduo e o grupo

O homem e seu comportamento coletivo, seja em grupo ou em massa, desde o século XIX, com a emergência de estudos sociológicos, antropológicos e psicológicos, vem ganhando destaque no meio acadêmico. Em um recorte, apresentam-se os estudos de Le Bon (1880 - 1895) que versavam sobre a alienação e a hipnotização que o “eu” poderia ter ao pertencer a um grupo social ou familiar que afetaria e modificaria sua forma de pensar, isso pode ser explicado pela forma isolada que sujeitos em grupos podem exercer o domínio uns sobre os outros. Já Freud (1920-1923), em suas produções de caráter mais sociológicas, tais como “Psicologia das Massas e Análise do Eu (1920 – 1923)”, “Totem e Tabu (1913 – 1916)” e “Mal estar na Civilização (1930 – 1936)” analisa a constituição da subjetividade e do próprio sujeito, via a constituição de seu mundo psíquico, na sua inter-relação e possibilidades via laço social.

O sujeito em sua totalidade isolada não se modifica, porém, a partir do momento que passa a pertencer a um grupo ele sofre variações instintivas e bárbaras. Passa a agir com espontaneidade, violência e ferocidade agindo de forma primitiva, isso pode ser explicado pela pulsão libidinal ¹depositada naquele grupo (LE BON, 1880 - 1895).

A partir dos aportes acima, pode-se então tencionar uma reflexão sobre a manifestação de tais fenômenos em um “microcosmo social”, a organização. Nos ambientes de trabalho há uma manifestação dos fenômenos sociais e psicológicos que afetam a unidade organizacional e aos indivíduos que lá estão agrupados. Conforme indicado por Le Bon (1880 - 1895), quando os seres vivos se reúnem em determinado número, seja em massa ou agrupamentos, instintivamente se colocam à disposição de um chefe. Os indivíduos em grupos são dóceis e não vivem sem uma imagem autoritária, buscam incessantemente por obediência, que automaticamente se submetem a qualquer um que apresente domínio.

O líder precisa estar interessado por uma forte crença ou ideia, para despertar assim o interesse do grupo, este grupo precisa criar uma identificação que ocorre desde a formação do seu eu, no caso, a pulsão libidinal é depositada ao seu mestre (LE BON, 1880 - 1895). Na organização o líder ou chefe, a serviço da organização e de forma alienadora, precisa estar disposto a convencer os subordinados sobre sua ideia de trabalho, precisa ser persuasivo,

¹ Por ‘pulsão’ deve-se entender provisoriamente o representante psíquico de uma fonte endossomática e contínua de excitação em contraste com um ‘estímulo’, que é estabelecido por excitação simples vinda de fora. O conceito de pulsão é assim um dos que se situa na fronteira entre o psíquico e somático (FREUD, 1905 – 1986, p. 120).

audacioso, comunicativo e autoritário, é quem cria e dita as regras e passa a exercer sobre o grupo poder e alienação. Nesta perspectiva, o líder serve à organização e não ao grupo.

A produção se apresenta enquanto objetivo maior e as pessoas, neste contexto, são os meios para que a organização atinja os lucros projetados e perseguidos, literalmente, a qualquer preço.

Morgan (1996), ao se propor a analisar as organizações a faz através de metáforas. Em uma delas, as caracteriza como sistemas vivos, no qual depende de uma série de termos para satisfação de suas necessidades. O referido autor também analisa as organizações enquanto “prisões psíquicas” que, em seu cerne, “não são condicionadas somente pelos seus respectivos ambientes; são também moldadas pelos interesses inconscientes dos seus membros e pelas forças inconscientes que determinam as sociedades nas quais elas existem” (MORGAN, 1996, p. 216).

Deste modo, a “organização” transcende a um único conceito ou explicação, porém, guardando todas as aproximações e diferenças conceituais, em um ponto de convergência epistêmica, a organização pode ser compreendida enquanto uma unidade social, atravessada por fenômenos socioculturais que tencionam a uma teia de ligações com pessoas e coisas dentro de um determinado espaço físico e que requer interação constante entorno dos objetivos definidos, este, em muitas vezes, não necessariamente dizem dos objetivos pessoais dos sujeitos que lá estão.

A organização se constituirá no encontro e formação de vários grupos. Nestes dispositivos formalmente constituídos e artificialmente formados, os trabalhadores serão agrupados por meio da organização do trabalho, da tarefa, a partir da lógica organizacional, de sua cultura, valores e objetivos. Porém, para além de um processo racional, vivências e experiências subjetivas e inconscientes atravessam o processo produtivo e afetam as pessoas. Em um primeiro momento, explicitamente, consegue-se identificar o motivo pelo qual os sujeitos se agrupam em uma dada organização, em vias de regras, se dá a partir da lógica da sobrevivência por meio da venda da força de trabalho. Porém, a partir de uma leitura psicodinâmica das relações humanas no e pelo trabalho, pode-se encontrar uma variável de motivações que os próprios sujeitos não dominam, mas, em seu cerne, podem responder à pergunta que muitos dos trabalhadores se fazem: “por que me sujeito a isso?”

Considerando as organizações como também mecanismos inconscientes, pode-se pensar no movimento de sujeição ao posto organizacional que os sujeitos se submetem. A organização é um emaranhado de grupos que, articulados de forma lógica, por meio dos preceitos organizacionais, se submetem a uma psicodinâmica própria, vivida, experienciada

pelos seus membros, porém não dominada, necessariamente ao nível de consciência. Dentro desta perspectiva, o grupo passa a exercer suas atividades para agrado de seu chefe. Deste modo, o tema pode ser refletido a partir de diversos modos, o primeiro é que todos precisam de um trabalho para sustentar suas famílias, segundo porque o trabalho lhe traz status e poder social e terceiro porque se identifica com a forma que seu líder adota suas medidas e seus preceitos na organização.

Por isso, o sujeito no ambiente de trabalho sofre uma transformação, passa a se identificar com aquilo que faz e sua identidade é modificada levando a percepção de que estar naquele ambiente é o seu lugar e lhe trará benefícios.

Mas, verifica-se hodiernamente que o simples acesso a uma ocupação não lhe garante uma identidade visível, as sociedades então passam a se fundirem na mercantilização, monetarização e aos consumos, criando cidadãos de preços, pois cada sujeito vale pela sua atividade, sua localização e demanda solicitada (SANTOS, 1987).

Diante disso, o sujeito deposita no seu trabalho não somente o fator de se sustentar, mas de viver bem, viver por status e também satisfazer seus desejos.

Eis a modernidade do nosso século: pela primeira vez na história, a necessidade de prazer, de comer e beber fartamente, de conforto e satisfação estética (como o desejo de só viver em casas bonitas) não surge do íntimo das pessoas, mas, antes, é motivada e cultivada a partir do seu exterior, das exigências econômicas e sociais do industrialismo (WILL GOYA, 2008 p. 813).

Portanto, o sujeito ao sofrer uma transformação modifica seu modo de pensar, busca viver coletivamente, incorporando dentro de si crenças, costumes e ideais que partem de uma sociedade capitalista, industrial e narcísica, não satisfazendo somente seus desejos, mas apegando-se a uma satisfação grupal, que exerce uma forte dominação em seu eu.

2.2 Cultura Organizacional e suas manifestações

A palavra cultura em latim tem seu significado colere, desde Roma era designado pelo cultivo da terra, ao trabalho de produção de plantas e que hoje denominamos agricultura. Também contém um significado ao cuidado de crianças, mais precisamente de seu desenvolvimento. Não deixando de ser agregado também aos cultos dos Deuses (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Foi somente em meados do século XVIII e início do século XIX que a palavra cultura passou a ser diferenciada e estudada mais para a compreensão do ser social e de suas interações. Com o surgimento da cultura interligada ao ser social foram levantadas questões

e preocupações, o que se resultou em diferentes categorias de estudos, logo, campos foram abertos com análise antropológicas, que buscavam a compreensão dos aspectos simbólicos de ligações sociais (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Para Macêdo (2002), cultura significa um conjunto globalizado de aspectos que sujeitos vivem individualmente ou em grupos. Transmite-se pelo modo de pensar, sentir e agir sejam eles formalizados ou não, esses aspectos são aprendidos e passados em geração. São servidos de maneira objetiva e simbólica pela sociedade, onde, integram pessoas para uma coletividade mesmo que distintas e que contribuem para uma união e formação de um grupo social.

Fromm (1986 apud WILL GOYA, 2008), opõe-se a esta visão, para o mesmo não passa de uma patologização alienadora e capitalista, compreende-se que o centro desta cultura é gravitacional ao consumismo passivo. Este consumo é próprio da vida, do crescimento biológico e da própria relação humana, afinal é preciso vestir-se, comer, trocar valores econômicos entre outras funções. Ainda ressalta que, para a maioria das pessoas a cultura capitalista oferece uma experiência de vivência defeituosa sem se tornarem seres doentes (FROMM, 1961).

O sistema capitalista não somente criou administradores e burocratas, mas fez do homem um ser que era livre se transformar em mão-de-obra e força de trabalho, levando-o a ser impiedosamente explorado e fragilizado, tudo isso graças ao mercado competitivo. O trabalhador atualmente se vê aceitar o padrão de um salário de que lhe é imposto, se vê obrigado a aceitar as condições de mercado, pois de outro modo não seria possível sobreviver. Portanto, a liberdade do trabalhador é infelizmente ilusória, onde, seu destino final é produzir em grande escala para satisfazer uma sociedade doente ao consumo excessivo (FROMM, 1961).

Por fim, Fromm (1961), complementa que dada as circunstâncias do capitalismo o sujeito detém de uma premissa de como se portar e que sua conduta não seja uma opção, mas que transpõe para o caráter social um desejo de se agir assim, alcançando o prazer em proceder-se da forma que a cultura exige.

Em 1979, os estudos da cultura social foram dirigidos para a Psicologia Organizacional e do Trabalho e como poderia estar interligada ao ambiente laborativo. Ações como pensamentos, desejos, regras e influências poderiam fortemente alterar comportamentos grupais de uma comunidade organizacional (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Por se tratar de um lugar entrelaçado de pessoas e subjetividades, as organizações não

são estruturas fixas e imutáveis, são vivas porque dentro delas possuem pessoas que vão formar seus conteúdos, são elas que trazem uma visão de mundo nascendo assim sua cultura. A cultura organizacional se modela a partir da presença do sujeito (SANTOS, 2011).

Schein (1985 apud FLEURY, 1987), remete a cultura organizacional como construção de pressupostos básicos, seja por um grupo que inventou, descobriu ou se desenvolveu temporalmente, gerando adaptações para lidar com problemas visíveis ou não e que são válidos para serem ensinados a novos membros como se portar, agir e pensar.

Para além dos aspectos simbólicos de uma cultura organizacional, existe por trás uma forte influência do sistema capitalista que se manifesta sob imagem de seu líder, o trabalhador deixa de ter a sua subjetividade no meio organizacional e passa a ser um objeto de interesse econômico para a organização, isto é, passa a ser usado para fins que não são de escolhas suas, mas para o capital cujo lucro deve servir. Diante disso, a cultura que detém uma organização é vista pela forte influência do mercado brutal, ela exige que seus membros cooperem sem atritos e em grandes grupos, que necessitem do desejo do consumo, cujo gostos e valores sejam padronizados e possam ser facilmente previstos pelo líder da organização (FROMM, 1961).

As chefias lidam com seus competidores, mas seus trabalhadores sofrem com os gigantes do mercado atual, pois a empresa deve ser vista como criadora e competitiva, o produto como algo arrebatador e impiedoso, seu cliente/consumidor precisa ser satisfeito e fidelizado, todos esses gigantes impessoais possuem uma força determinante em como diretores e gestores de uma organização vão comandar e usar de sua influência para “adestrar” seus trabalhadores, nisso, os únicos que saem adoecidos são seus subordinados, pois é preciso suportar a carga de se produzir em grande escala sem ter o reconhecimento sobre sua ação.

Sendo assim, a cultura organizacional vai se moldando sob o olhar do dono e seus atributos econômicos, incorporando nos demais suas regras, seus meios de disciplina e também seu poder, o trabalhador não será mais ator de suas ações, mas passará a agir e portar conforme as regras institucionais demarcam, tendo que conviver com a forte influência de seu líder e sobreviver ao capitalismo que o consome cada vez mais para satisfação social.

A cultura organizacional mesmo não sendo um objeto palpável, possui características que podem ser observadas a “olho nu”, como exemplo, suas normas grupais e suas relações afetivas. Até que um recém-funcionário seja encaixado neste padrão e se transforme em um membro, é considerado um estranho para todos e essa situação só se modifica quando se adequa aos preceitos organizacionais. Para se apreciar a cultura organizacional com mais

clareza é preciso visualiza-la conforme funciona em seu dia-a-dia, seja sendo um membro da corporação ou adotando a forma de um antropologista. À medida que se visualiza o funcionamento da organização fica mais clara a cultura instalada em seu meio, os indivíduos possuem padrões de interação, bem como seus rituais de rotina diária. Quando explorada as relações racionalmente da cultura, pode-se compreender que quase sempre parecem existir explicações históricas para tais comportamentos realizados (MORGAN, 1996).

E para compreensão de outras características marcantes de uma organização, Fleury e Fisher (1996), relaciona a cultura organizacional com o poder, pois existem componentes implícitos dentro de uma organização que a compõem como seus valores, ritos e os mitos, sendo variáveis fundamentais para a compreensão da cultura. Os valores são princípios da vida organizacional e guias de comportamento, os ritos são dramatizações dos valores e suas regras e os mitos são retratados em histórias que codificam e organizam as percepções, os sentimentos e as ações organizacionais.

Deste modo, denota-se que a cultura organizacional é um produto tipicamente humano, porém, moldado sob a égide da organização. Apesar de ser fruto da ação dos indivíduos, tende a se cristalizar e sobreviver àqueles que a criaram. Catalisadora, remete a uma vivência, mas tende a ser explicitada de forma objetiva, maior que as pessoas, e, de forma perene, rompe gerações, sobrevivendo nos ditos, nas falas e nos comportamentos das pessoas. Apresenta-se como ponto de convergência de tudo e por meio da expressão “sempre foi assim”, simplifica e demarca uma forma desejada de ser e agir, que só fará sentido em uma dada organização. Ao remeter sentido, faz-se necessário esclarecer que não se remete a uma lógica humana, necessariamente, mas sim a uma construção socio-histórica que geralmente atende aos interesses e objetivos do dono do capital, marca de um poder.

Para Fleury e Fisher (1996), o poder pode se manifestar sob três elementos na cultura organizacional: o primeiro sendo o poder que molda ou modela as culturas, nasce pelo fundador da sua empresa que tende a constituí-la a sua imagem e semelhança. O segundo aspecto é aquele que usa o poder para instrumentalizar a manutenção da cultura presente. Se o gerenciamento com os demais julgam a cultura sendo assertiva e adequada, esforçam para manter sem movimento de mudanças, mas se a cultura apresenta dúvidas ou falhas pode vir a ser questionada, deixando o ambiente ameaçado e apresentando colisões. O terceiro e último aspecto do poder é aquele que usa de sua força para mudar a cultura existente, isso ocorre para revitalizar aquele ambiente que apresenta fracasso ou múltiplos conflitos, parte inicialmente dos gestores e seus fundadores para que ocorram mudanças harmoniosas e significativas, mas o processo de mudança cultural pode ser longo e problemático.

Conforme Pagès *et al.*, (1993), esses fenômenos podem controlar de forma direta a dinâmica que uma organização tem, eles influenciam comportamentos, espaços, fortalecem estruturas e são, portanto, mecanismos de poder que se revelam estarem interligadas a cultura organizacional. O sujeito corrobora ativamente com o poder da organização, não somente pelo fato de ser influenciado por ela, mas por não poder confrontar suas contradições. Por não conseguirem confrontar, os trabalhadores coletivamente impotentes para estabelecerem entre si cooperações, acabam aceitando as soluções prontas advindas da organização, que introjetam seus princípios, suas categorias de prazer e ameaças. A construção das relações de poder é social e psicológico, simultaneamente exógeno e endógeno.

Para Martin Baró (1989), é preciso pensar a lógica do poder para além de seu ato estrutural, é necessário o entendimento que ele causa na sociedade, sujeito ou no grupo, sua percepção nas relações sociais e, que não pode ser visto como um objeto obstrato, muito menos ser confundido em algo baseável ou de uso, aqui, ele é visto pela qualidade ativa e operativa que pode ser de um sujeito, grupo ou sua relação entre sujeito e seu grupo, produzindo contínuas consequências históricas nas relações humanas.

O poder tende a se camuflar nas instituições ou pelo cargo que um indivíduo exerce, sendo-o um fenômeno social e não necessariamente individual. Porém, é imprescindível esclarecer sobre a dimensão de recursos que uma pessoa ou grupo pode ter dentro a sociedade e, com isso, exercer seu domínio sobre o mais fraco ou aquele que tenha menos recursos (MARTIN BARÓ, 1989).

Nas organizações o dono do capital pode usar o seu status como benefício, isso diz muito mais do poder sócio econômico, material ou cultural do que o dom natural de influência. Isso é explicado por Martin Baró (1989), em sociedades, aqueles que possuem recursos diversos pode obter o poder sobre quase todos os tipos de relações, esse domínio não se restringe ao domínio de natureza intelectual, técnica ou moral.

Deste modo, pode-se compreender ser da elaboração indireta que se cria um sistema de regras dinâmicas e constitui uma centralidade da organização, mantendo dessa forma o poder como direção central. É definido assim, pelas modalidades do funcionamento e formado um conjunto de referências e princípios que são decisórias nas tomadas de decisão. Nesta perspectiva o poder não se ordena, muito menos toma decisões, mas ele delimita o campo, estrutura o espaço no qual se toma as ações, o poder é tomado por aquele que dita as regras ou jogo, pois é ele que de uma só vez detém o conjunto de condições nas quais os sujeitos são os participantes assim como nas relações mútuas (PAGÈS *et al.*, 1993).

Para Foucault (1979), o poder é um conjunto de práticas e discursos sociais que são

construídos ao longo dos anos que disciplinam o corpo e a mente de cada sujeito e seu grupo. Ressalta que o poder tem uma forma de docilizar os corpos sem que percebam, a disciplina é inevitável fazendo o sujeito agir e pensar como os demais a seguirem as regras e passarem a apoiar.

É preciso o reconhecimento que o poder está em toda parte e não necessariamente somente em ações excepcionais, o que implica que o poder age entre as relações como caráter de oposição e conflito, em posse de recursos, sob o âmbito de obediência e submissão, sendo o poder uma configuração do “fazer” entre pessoas e seus grupos (MARTIN BARÓ, 1989).

“Isso significa que o poder não se localiza apenas nas relações entre acionistas e trabalhadores, entre a direção-geral, administrativo e seus subordinados, mais se enraíza na prática cotidiana da organização” (PAGÈS *et al.*, 1993 pág. 49).

Sendo assim, as organizações buscam estruturar algumas práticas estratégicas para disciplinar os corpos. Tais meios não são exclusivos de controle, pois não se reduzem a proibir e punir seus empregados, mas pretende principalmente fazer com os mesmos desejem obedecer. Estes processos são explícitos, pelos elementos externos de autoridade como regras, regulamentos e controles de hierarquia, e implícitos como condutas aceitáveis (PAGÈS *et al.*, 1993).

O poder organizacional terá muitas definições ao estudá-lo por diferentes correntes teóricas, contudo, não é possível negar a sua relevância no meio social e sua contribuição para o produto final que é uma organização. Desta forma, visualizar o poder é entendê-lo como modelo subliminar de comportamentos, decisões e movimentos que uma determinada instituição adota na sua missão, visão e valor. O trabalho enquanto produção exige do sujeito a convivência em grupos, uma linguagem assertiva e uma divisão de tarefas, este mesmo indivíduo se alinha a viver sob a esfera de uma estrutura cheia de regras e hierarquias, domínio e pressões, assim como a co-dependência de terceiros para agrupar-se e sentir-se parte de uma sociedade.

Sendo assim, pensar a lógica do poder organizacional é compreendê-lo sob aspectos marcantes em qualquer instituição, o primeiro sendo da ordem subjetiva e objetiva por meio de um sujeito ou grupo que exerce sobre outros grupos ou pessoas sua influência e domínio pelos aspectos materiais, econômicos ou pela aptidão, que nasce ou se transfere entre pessoas para se formalizar vínculos sociais ou afetivos, o segundo pelo fator estrutural advindo de construtos que a própria organização tem, sendo suas regras, dinâmicas, uniformes, regulamentos entre outros como geradores de trabalhadores formalizados e prontos a obediência de seus recrutadores.

Morgan (1996), criador de uma metáfora baseando-se na parábola da alegoria da caverna de Platão visualiza as organizações como prisões psíquicas. Para o autor, as organizações são fenômenos psíquicos de processos conscientes e inconscientes que as pessoas criam e podem se tornar prisioneiras ou isoladas por suas imagens, ideias, pensamentos e ações que esses atos podem gerar. O autor se refere a alegoria da caverna justamente para explicar as armadilhas que nossos cérebros podem cair diante de uma falsa realidade, isso porquê os prisioneiros da caverna acreditavam ver e ouvir coisas que não passavam ser frutos de suas próprias mentes pelas sombras refletidas pelo fogo da fogueira, com isso mantinham-se disciplinados e presos em seus próprios argumentos. Quando um dos prisioneiros se libertou ocorreu a dúvida de sair e compreender o que existia do lado de fora da caverna, gerando medo e ansiedade por não saber o que o esperaria, confrontado pelo desejo e curiosidade tomou a iniciativa de sair e conhecer o mundo, levando um choque de realidade e entendendo que tudo na caverna não passava de ilusão, isso também pode suceder em uma organização, os trabalhadores estão conectados e aprisionados em suas atividades e isso pode decorrer de várias formas como a busca pelo sucesso, sua acomodação na atividade e aprisionado pelo próprio processo grupal (MORGAN, 1996).

Com êxito, o poder da organização é bastante aprimorado à medida que se tenta colocar o trabalhador em uma prisão, de onde é quase impossível se escapar (PAGÈS *et al.*, 1993). Desde modo, há de pensar que as organizações se apresentam enquanto prisões abertas. Diferentemente das prisões convencionais, em que há um forte esquema securitário, vigilância e controle, pois o prisioneiro deseja a fuga, nas organizações, os prisioneiros / trabalhadores, por norma, desejam continuar presos. Tal fenômeno pode ser compreendido, em parte, pela sutileza do muro, porém não menos muro do que de uma penitenciária, e pelo argumento persuasivo e coercitivo, mesmo que leve e escamoteado de “elemento cultural” que não fica atrás, em função, à truculência do carcereiro que impede a fuga. Nas organizações os “prisioneiros” detém a chave da cela, mas são convencidos, ou melhor, talvez se permitem ao convencimento de jogá-la fora e psiquicamente configuraram possível dualidade de que liberdade é sinônimo de prisão, esta compreendida como ato e ação de trabalhar na lógica capitalista.

2.3 Impactos da Cultura Organizacional na Saúde do Trabalhador

O sujeito sem controle, segurança, permissão e criatividade dentro de seu trabalho acaba adoecido, isso porque o seu corpo já se encontra exausto por praticar a mesma rotina diariamente sem se reconhecer naquilo que produz. Outro aspecto que têm levado sujeitos a

adoecerem é a falta de solidariedade e os fluxos de jornadas extensos, causando isolamento e solidão nas organizações (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Em decorrência dos fatos, o trabalho para concepção capitalista, aproxima-se do significado de sofrimento, existe uma dualidade entre se identificar com aquilo que produz e sofrer neste processo. Mesmo assim, para o sistema capitalista não é possível renunciar o trabalho, pois se trata de uma organização da sociedade, estabelece funções sociais e ressignifica a vida (CAMPOS; SARAIVA, 2014).

Dejours (2007), direcionou seus estudos para a saúde do trabalhador após advir relatos sobre a precarização, exaustão e os suicídios cometidos em organizações, ressalta que o trabalho é considerado equilibrante quando lhe permite a diminuição da carga psíquica e exaustivo quando oposto. O trabalho consegue desestabilizar e, em simultâneo, estabilizar a vida do sujeito, quando não moderado, o trabalho lhe causa a perda da identidade, o desgaste e pode levar ao suicídio.

Conclui que a depressão no ambiente de trabalho não é uma novidade, o assalariado quando subjugado por sentimentos ou intenções suscetíveis se conduz a acometer atos violentos contra si e contra os outros. Este fenômeno é em suma banalizado, pois seja em razão de injustiças sofridas em atividade laborativa ou em decorrências de dificuldades pessoais graves, a esfera do trabalho não era conceituada determinante do adoecimento do trabalhador (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Contudo, é preciso compreender o modo como o sujeito percebe e representa seu trabalho. Não é suficiente o trabalho trazer repercussões na vida particular, é preciso representar algum valor âmbito coletivo. É relevante investigar sobre os sentidos do trabalho, dado ao decorrer pelo papel que assume na vida de cada um, embora a preocupação das organizações é visarem o desempenho de seus empregados, ela também deve oferecer aos seus colaboradores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver competências, dar ao colaborador voz para que julgue e tenha livre arbítrio, para assim, desenvolver suas competências e de se auto ajustar (CAMPOS; SARAIVA, 2014).

Com relação a Fromm (1986b, apud WILL GOYA, 2008), as pessoas não sofrem menos ao considerarmos os anos anteriores, mas com a forma generalizada inconsciente de suas próprias dores, o sujeito hodierno impediu de si mesmo se autodesenvolver, com isso perdendo a capacidade de sofrimento e transformação.

Devido à alienação de si mesmas, as pessoas já não possuem plena consciência de seu sofrimento, aceitando-o como um fato normal e indiferente no mundo em que vivem; e só deixam de recusá-lo quando ele aumenta além de sua intensidade habitual. E como as pessoas não se dão conta do quanto o sofrimento é generalizado, também não se apercebem do valor da solidariedade (FROMM 1986b, apud WILL

GOYA, 2008 p. 813).

Neste caso, o sofrimento precisa ser entendido, interpretado e discriminado para um espaço público de discussão. Será deste espaço a possibilidade de reconstrução dos processos de subjetivação e do coletivo, uma vez que, tencionar o sofrimento ao trabalhador o levará a se mobilizar, refletir e agir para criar estratégias para transformar a organização do trabalho (DEJOURS, 2007).

Diante o exposto, é preciso desvelar sobre o sofrimento pela linguagem, pois ela permite resgatar a capacidade de pensar sobre o trabalho, é um modo de desalienação, bem como possibilidade de apropriar-se e dominar-se do trabalho pelos trabalhadores, sendo este o aspecto principal para dar início a construção de um coletivo com base em cooperação e nas mudanças organizacionais (DEJOURS, 2007).

O sofrimento no trabalho denota de um espaço demarcado como uma batalha no campo, em que, de um lado há pressões e repressões organizacionais e, de outro, o funcionamento psíquico dos sujeitos. Esta vivência de sofrimento não pode ser generalizada tampouco padronizada, pois requer uma série de fatores históricos e conceituais da esfera do sujeito. Portanto, Dejours (1993, 2007), deixa claro que não é o trabalho que causa sofrimento e sim o sofrimento que produz o trabalho e, dependerá somente do sujeito de como ele usa de sua defesa psíquica para impedir que o sofrimento-doença se instale.

Para psicodinâmica, o sofrimento nasce inicialmente pela relação do trabalhador com a organização quando bloqueada pelas virtudes e dificuldades de negociações de diferentes forças que envolvem o desejo de produzir com o desejo do trabalhador. Neste aspecto, ao reconhecer o trabalho, ora como construção da identidade e ora como fonte de alienação, a psicodinâmica se direciona para estudar o sofrimento da inter-relação dos colaboradores com a própria organização e para estratégias defensivas que utilizam para lidar com o trabalho (DEJOURS, 2007).

Constata-se que o trabalho é considerado como fonte de prazer – sofrimento, que existem forças contraditórias e conflitantes no local, sendo as vivências de prazer e sofrimento entendidas como o sentido de trabalho e como uma construção dialética. O sofrimento pode ser notado como um drama, que mobiliza o trabalhador no mundo e na sua atividade em busca de condições de saúde na organização. Deste modo, intervir na organização do trabalho é a contribuição para o processo de saúde, que permitirá aos trabalhadores subverter seu sofrimento, passando a transformá-lo em sentido, intangibilidade e ação, o que não significa anular o sentimento, mas transforma-lo em prazer na reapropriação do vivido pela ação (DEJOURS, 2007).

Ainda ressalta, que além de dor o trabalho também lhe causa prazer, como é o caso da elaboração da angústia e a ressignificação daquilo que faz. O prazer está em ser considerado útil, valorizado e tendo reconhecimento. Quando o trabalho traz um sentido e um valor são importantes para o sujeito e a sociedade. O sujeito pode enfrentar em seu ambiente laborativo cansaço, angústia e até desconforto pelas horas trabalhadas, mas sendo reconhecido e sendo admirado o mesmo passa a concluir que vale a pena.

O reconhecimento, é importante salientar, não é relativo à pessoa do trabalhador. O que este espera é um julgamento sobre o produto de seu trabalho, mais especificamente sobre a qualidade desse trabalho. É apenas em um segundo momento que aquele que se beneficia dos julgamentos de reconhecimento proclamados pelos pares pode transferir este reconhecimento do registro do fazer para o registro do ser. Ou seja: para o registro da identidade (DEJOURS; BEGUÉ, 2010, p. 41).

Para psicodinâmica, o reconhecimento pode transformar a dor e o sofrimento que o trabalhador sente em prazer, no sentido de elaboração do fortalecimento da individualidade. Esta modificação é constatada como a armadura da saúde mental, no momento em que um trabalhador se beneficia do reconhecimento, ele pode aproveitar do registro da construção de sua saúde psíquica, no entanto, quando este reconhecimento lhe é recusado ou mesmo ignorado, surge o risco da identidade do prazer se desestabilizar, deixando de experimentar a relação de amor, prejudicando a neutralidade do trabalho frente a sua identidade e saúde mental (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

O trabalhador se reconhece na medida em que se produz vínculos no universo real e simbólico de sua atividade. Diante disto, entende-se que trabalhar, no sentido mais aberto da palavra, transcende a capacidade de entrega e produção de sua tarefa ou produto. Seu resultado, gera sentimentos e representações que o sujeito emprega no seu dia-a-dia ao produzir, possibilitando uma dupla produção, o produto como esforço e empenho, e o próprio sujeito, em constante construção (DEJOURS, 2007).

E para que o trabalho seja fonte de saúde para o sujeito, é necessário reconhecimento daquele que produz a atividade, do seu esforço e investimento na tarefa, uma vez que neste reconhecer reside a possibilidade de ter um sentido ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores (DEJOURS, 2007).

Trabalhar está intimamente atrelado, a partir da psicodinâmica, à possibilidade de um estado de saúde ou de adoecimento do sujeito e, conforme indicado por CAMPOS e SARAIVA,

A capacidade de trabalhar é um dos pilares da saúde mental, a ausência do trabalho ou a incapacidade temporária de produzir é uma ameaça à saúde do sujeito. O estigma e o estereótipo do “louco” caracterizam-se na perda da noção da realidade e da possibilidade da contribuição com a sociedade, em que o indivíduo torna-se um “fardo” para todas as esferas sociais. Sentir-se produtivo vincula-se à noção e

vivência de saúde e bem-estar e o trabalho, como fontes de estímulo e possibilidade de criação, possibilitando que a capacidade produtiva do indivíduo possa existir e objetivar-se em uma obra de que o próprio trabalhador e outras pessoas irão se beneficiar e se reconhecer. (CAMPOS; SARAIVA, 2014, p. 37).

Compreende-se desta forma que o ofício empregatício não tem seu significado somente para vender sua mão de obra ou força de trabalho para recebimento de salário, sua ocupação corresponde ao exercício de uma atividade profissional que proporciona ao sujeito pertencimento em sociedade, como membro de uma cultura relacionada a produtividade, expansão e crescimento.

A cultura organizacional contribui para o prazer do sujeito quando bem direcionada e ajustada e ao negar a identidade e a realização profissional e pessoal que este trabalhador possui pode gerar dor e sofrimento, sobrecargas físicas e psíquica, desencadeando agravos por lesões, esforços repetitivos, distúrbios osteomusculares, stress, esgotamento profissional ou Burnout, depressão e distúrbios psicossomáticos (CAMPOS; COSTAS, 2007).

Corroborando tanto para aliviar o ambiente de fatores estressantes quanto pode piorar os mesmos fatores causando desconforto e queda no desempenho, isso porque já mencionado a cultura faz um papel fundamental para qualquer instituição, trata-se de um ponto-chave na compreensão das ações humanas, funcionando como padrão coletivo que possibilita identificar os grupos, suas maneiras de agir, pensar e tomar decisões. E se tratando de um ambiente harmonioso e satisfatório o sujeito busca tanto se realizar pessoalmente quanto ao pertencimento de um grupo social.

Diante disso, Morgan (1996), conclui que a cultura organizacional também se encontra vinculada à sociedade, pois a própria remete a pessoas sendo de diferentes localidades e atribuindo valores distintos a cada objeto ou fenômeno, implicando na organização em como se estruturar e funcionar, por isso, falar de cultura organizacional é compreender que o sujeito conseguiu liberar seu próprio desejo para assim cria-la.

Por isso, dor e prazer serão sempre dois caminhos vivenciados pelos trabalhadores em locais de trabalho. Para psicodinâmica do trabalho essa ambivalência de sentimentos e expressões humanas, dor e felicidade, se apresenta de forma congruente. Não se pode alcançar a felicidade plena na organização, quicá na vida em geral, mas se pode fazer dela um lugar mais ético e humano. O ato de trabalhar não pode ser compreendido como apenas a dedicação a uma dada atividade, mas sim, por essência, relação, troca e afetações. O laço social também se dá via laboral, no encontro com pares, nas vivências coletivas, na identificação de classe e nas relações interpessoais que se estabelece no e pelo trabalho. Trabalhar com outras pessoas é cooperar e se engajar para mudanças, confrontar seus pontos

de vistas e suas práticas para assim experimentar as capacidades e recursos que cada um pode oferecer. Este processo, não necessariamente se dará na ausência do conflito e do contraditório. Mas até nestas vivências há o resgate do humano, de sua subjetividade e diferenças, que tendem a desaparecer no maciço da cultura organizacional que leva à planificação das condutas e dos seres, nos uniformes que cobrem os corpos e nos valores que dirigem os comportamentos.

Com isso, Dejours (2007), ressalta que a organização do trabalho é quem interliga o sujeito ao seu trabalho favorecendo ou não o estabelecimento de um encontro satisfatório tanto para a empresa, gerando lucros e produção, quanto para o próprio indivíduo como reconhecimento social, o surgimento de uma doença dependerá de fatores como se estabelece seu meio social, econômico e ideológico ao qual está inserido.

Quando a atividade é propícia de estabelecer uma relação significativa com o trabalhador pode-se associar de maior flexibilidade no processo da realização da tarefa, são estes os fatores que podem colaborar para diminuição de casos de adoecimentos laborais. Contudo, vale ressaltar que muitas vezes em que o sujeito adoecer há uma tendência de culpabilizar o mesmo sem levantar causas ou gerar hipóteses que pode ser o ambiente de trabalho causador de sua doença.

Quando-se está doente, tenta-se esconder o fato dos outros, mas também da família e dos vizinhos. (...) bastou uma doença ser evocada para que em seguida, venham numerosas justificativas, como se fosse preciso se desculpar. Não se trata de culpa no sentido próprio que refletiria uma vivência individual, e sim um sentimento coletivo de vergonha [...] somente em última instância, as doenças são assumidas pelo indivíduo, como um último grito de socorro que ele dá para se safar de situações constrangedoras e dolorosas vivenciadas no ambiente de trabalho (DEJOURS, 1992, p. 29-30).

Mesmo diante a várias pesquisas e resultados, ainda recorre à dúvida que a saúde do colaborador possa ter um nexos causal com sua atividade na organização, ainda é decorrente a ideia de que a doença poderia vir a ser preguiça, fraqueza, má vontade, falta de interesse, ou seja, busca-se as causas do adoecimento serem somente do trabalhador, em sua história pessoal, familiar ou laborativa pregressa, sem constatarem aspectos da interação do sujeito com seu próprio trabalho (SIMÕES; HASHIMOTO, 2013).

Com isso, o trabalhador passa a procurar somente em última instância a consulta médica para alívio de seu sofrimento mental causado pelo processo de sua atividade. A medicalização acaba camuflando a dor, impedindo o sofrimento do trabalhador de se manifestar, prejudicando visivelmente seu estado mental e tendo posteriormente problemas mais graves (DEJOURS, 1992).

Para Organização Internacional do Trabalho (OIT), existem fatores psicossociais que

podem influenciar positiva e negativamente a saúde do colaborador na organização, afetando diretamente no desempenho das atividades e seu bem-estar. Interações dos aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, conteúdo, suas condições, necessidades e competências dos colaboradores, associados aos aspectos da vida cultural e pessoal, podem intervir na saúde do trabalhador de modo a trazer desconforto, sofrimento, adoecimento e gerando incapacidade de realizar suas tarefas (SIMÕES; HASHIMOTO, 2013).

Contudo, Pagès *et al.*, (1993), identifica que além dos aspectos históricos, sociais e ideológicos, os trabalhadores vinculam-se as organizações também pelos laços psicológicos que produzem. O sujeito se submete totalmente, dando seu corpo e sua alma, trabalhando para organização fazendo dela sua própria instituição.

(...) a organização torna-se objeto de identificação e de amor, fonte de prazer, sendo também aquela que alimenta e fixa sua angústia, pois torna-se dependente dela, no sentido total da palavra, não apenas para sua existência material, mas também para a integridade de sua própria identidade (PAGÈS *et al.*, 1993, p.147).

O trabalhador acredita que a organização faz parte de si, da mesma forma que ele faz parte da organização, o que conduz o ligamento de seu futuro. O sujeito se encontra, portanto, sob a dominação da organização, ao nível inconsciente e essa dominação será cada vez mais forte a medida em que há um rompimento da instância crítica que o sujeito produz (PAGÈS *et al.*, 1993).

Fica claro que a organização quando exerce sua dominação extrema pode afetar de modo considerativo a subordinação do trabalhador, reforçado por um sistema que exerce regras e procedimentos, construindo um modelo de personalidade individualista e agressivo, e ainda adaptável, que o sujeito passa a adotar.

O trabalhador adota uma postura de pertencimento e adentra fielmente as exigências de controle, aderindo à excelência na qualidade da linha de produção, mas arriscando sua saúde além de desempenhar uma atividade desprovida de significado e sentido (SIMÕES; HASHIMOTO, 2013).

Sendo assim, o trabalhador com receio e medo de romper a ligação com seu trabalho passa a se submeter a sobrecargas imensas em sua jornada de trabalho, muitas vezes ignorando os sinais que seu corpo transmite.

Como a cultura organizacional tem significados distintos para vários autores aqui citados, pode-se concluir que para sua formação na organização é ela quem dita as regras, delimita a tomada de decisões, incorpora conceito de valores e principalmente exerce domínio um sobre os outros pela sua forma de criação. Por isso, existem discussões que a cultura organizacional pode contribuir para o estresse ocupacional que muitos colaboradores vêm

obtendo, prejudicando não somente suas atividades, mas afetando diretamente em sua saúde.

Diversos indicadores podem fornecer hipóteses sobre o funcionamento das empresas e sua cultura organizacional, como o caso das observações dos valores e dos pressupostos básicos inconscientes. Esses indicadores têm um papel fundamental em detectar onde os trabalhadores sofrem em suas atividades e uma vez identificadas as vivências do sofrimento e a forma de enfrenta-las, ocorrem importantes sinais sobre a saúde dos trabalhadores bem como sua cultura organizacional.

O trabalhador passa a ser submetido a uma organização de trabalho que é determinante de conteúdos e seus procedimentos como tarefas, que fixam as modalidades e até mesmo as relações entre os sujeitos em suas diferentes funções de trabalho. Com isso, o funcionamento cognitivo é reservado para uns, enquanto para outros a tarefa braçal é escolhida. Neste cenário o sujeito é considerado um instrumento e será utilizado pela sua força motriz (DEJOURS, 2017).

O corpo que envolve o trabalho é um instrumento cujo seu desempenho é atribuído ao seu peso, altura, sua corpulência, musculatura, a idade, isto é, um corpo que é reduzido a suas características físicas e fisiológicas. O segundo corpo que a organização obtém é aquele comprometido pelo trabalho que é incerto cujo estado de saúde, ritmo, limitações e variabilidade, impotências e cansaço, deficiências e suas doenças são conjugadas aos estados afetivos como dor, sofrimento, prazer, excitação, emoção, sentimento e desejo. A organização acaba se apoiando ao segundo corpo para uma desmentida enérgica, valorizando a disciplinarização e sua biodisponibilidade. O corpo passa a ser admitido como reservatório de força de poder (DEJOURS, 2017).

Ainda assim, para Dejours (2017), ao tratar-se dos gestos de trabalho é compreensível que inevitavelmente constrangemos o corpo. Embora que os gestos no trabalho sejam uma fonte fundamental de estabilização da economia psicossomática, tornar sua execução aleatória, paradoxal e desqualificante, dia após dia geram efeitos traumáticos para psiquê.

A qualidade de vida no trabalho deve conter condições que sejam favoráveis ao local, que correspondam a um ambiente prazeroso, agradável e adequado para se trabalhar. Este ambiente deve ser capaz de proporcionar bem-estar, promover a saúde e a satisfação dos trabalhadores. Este local deve dispor de todos os recursos necessários para realização das atividades, satisfazendo seus colaboradores.

Sendo assim, a cultura é um retrato da organização e um dos fundadores de toda a sua estrutura. As empresas são fabricas de produção social, de agrupamento para produzir riquezas, bens mercadorias e a própria cultura é uma produção social de trabalho que envolve

invisivelmente sua organização, mas também pode ser visível pela forma como cada um se veste, se comunica e se organizam.

Em decorrência da grande demanda entre compreender o significado de cultura organizacional e seu impacto no trabalhador, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), ocupou-se de analisar e intervir sobre fenômenos e processos decorrentes no mundo do trabalho e nas organizações, com o intuito de deixar cada vez mais visível a importância de reproduzir tanto no campo científico quanto profissional, as esferas que interligam o ofício a seus indivíduos (ZANELLI; BORGES-ANDRADE, BATOS, 2014).

Desta forma, Zanelli, Borges-Andrade e Batos (2014), justificam que a Psicologia Organizacional e do Trabalho para cumprir com seu papel em área de conhecimento, campo de intervenção e análise de comportamento, deve caminhar em direção a outros temas e conceitos profissionais. Isso garante que o psicólogo tenha uma visão ampla sobre os fenômenos que ocorrem nas organizações, gerando resultados científicos de uma vasta gama, onde pesquisadores acabam estabelecendo “interfaces” em outros domínios.

É preciso concomitantemente desenvolver estratégias para uma cultura mais saudável, que promova valores, confiança, responsabilidade, políticas mais coerentes e éticas, curiosidades, conhecimento e especializações, redes de apoio social e troca de informações. Empresas que adotam estas categorias demonstram índices altos de comprometimento, produção e crescimento, com baixa rotatividade, adoecimentos e absenteísmos.

No campo acadêmico, a Psicologia Organizacional e do Trabalho também tem contribuído de forma significativa para a compreensão de assuntos que envolvam a cultura organizacional. Cabe ao psicólogo e os demais profissionais, ao adentrarem em uma organização, a realização de um estudo metódico sobre sua estrutura, estratégias, regras, poder e própria cultura. Para tanto, faz-se necessária a observação do comportamento do sujeito em seu trabalho, um campo teórico-prático que requer diferentes níveis de análises, tomado pelo objeto de pesquisa no âmbito micro, meso e macro e possibilitando melhores condições no processo da realização de sua atividade.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo dos resultados alcançados pela pesquisa, foi possível um diálogo com o trabalho de outros pesquisadores que também abordaram o conceito de cultura organizacional. O estudo permitiu a produção de conhecimento sobre o tema e possibilitou uma maior reflexão sobre o fenômeno “prazer e sofrimento dos trabalhadores” em suas atividades.

Por meio da análise, constatou-se que a cultura organizacional é um campo de interesse sociológico, antropológico e psicológico, cercado de construtos e símbolos que pessoas, grupos e a própria estrutura institucional adotam em seus meios. Com isso, identificou-se que a cultura organizacional faz parte de um todo, ligada ao próprio coração da empresa sendo impossível seu fim, mas reconhecendo que diante ações e movimentos ela pode ser transformada.

Ao correlacionar cultura organizacional suas manifestações e impactos, obteve-se resultados com elementos de: a cultura sendo um aspecto de socialização, construção e visão de uma empresa. A cultura pode ser entendida e interpretada pela liderança, influência, disciplina e poder que existe dentro dela. O trabalhador ao adentrar em uma organização não contribui somente para vender sua mão de obra, mas passa a se relacionar, aderir e modificar sua identidade conforme as regras existentes na instituição, passa a ser passivo e socializado ratificando seu corpo e instrumentalizando seu aparelho psíquico para uma produção sem construtos e crítica.

Com isso, o trabalhador sem liberdade, criatividade, reconhecimento e desejo pelo que produz acaba adoecido. Ocasionalmente por não conseguir despojar de sua pulsão, o trabalhador passa a compreender que sua atividade não tem somente o significado de vender sua força de trabalho para recebimento de um salário, seu fazer corresponde ao exercício profissional que deve proporcionar pertencimento em sociedade, como membro de uma cultura relacionada a produtividade, expansão e crescimento.

Assim, o ato de trabalhar para psicodinâmica do trabalho transmite que a atividade precise trazer o reconhecimento sendo capaz de transformar a dor e o sofrimento que o trabalhador sente em prazer, no sentido de sua elaboração e fortalecimento de sua identidade. O trabalhador passando a reconhecer quem realmente é, cria uma armadura em seu campo mental, garantindo proteção e conscientização sobre a organização e seu fazer.

Contudo, a organização deve garantir condições favoráveis aos seus membros.

Correspondendo a um ambiente respeitoso e adequado para se trabalhar. A cultura organizacional deve garantir bem-estar, promover a saúde e a satisfação dos trabalhadores. Além disso, deve ser considerada enquanto um produto humano, logo passível de ser pensada e modificada, para além do instituído e da tendência naturalizante que possui.

Esta pesquisa proporcionou, suscitar reflexões sobre as múltiplas facetas da cultura organizacional, em especial aos vários sentidos e representações que cada autor correlaciona seu significado. Pode-se analisar o papel fundamental da cultura organizacional pela vasta contribuição acadêmica encontrada em livros, periódicos, artigos e revistas, garantindo um melhor entendimento e aprofundamento do fenômeno. Além disso, foi possível identificar o papel que o trabalho produz na saúde mental do trabalhador, sendo um regulador de prazer e sofrimento do mesmo, fazendo-o pertencer um grupo social e proporcionando status.

Para o campo acadêmico, a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem contribuído visivelmente em assuntos que envolvam a cultura organizacional. Seu estudo vem ganhando notoriedade, ocupando-se de analisar e intervir nos fenômenos decorrentes nas organizações, isso mostra a importância de se produzir no campo científico preceito e discussões que possam gerar novos textos e metodologias.

Deste modo, retomando o compromisso ético-político da Psicologia, enquanto ciência e profissão, os Psicólogos são chamados, por meio desta demarcação, a uma atuação que transcenda à lógica da adequação dos trabalhadores a uma dada cultura, mas sim atuar em prol da organização e de seus trabalhadores, identificando e mapeando a cultura organizacional e se disponibilizando enquanto mediador no processo de transformação de determinados padrões adoecedores.

REFÊRENCIAS

- CAMPOS, Izabel Carolina Martins; COSTA, Flávia de Novaes. Cultura e saúde nas associações. **Estud. psicol.** (Campinas), Campinas, v. 24, n. 2, pág. 279-282, junho de 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2007000200014&lng=en&nrm=iso. acesso em: 25 ago. 2020.
- CAMPOS, M.; SARAIVA, L. A. S.; O trabalho, suas representações e sentidos: da demissão à recontração de trabalhadores. **Revista Economia e Gestão** - v. 14, n. 36, jul./set. 2014. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2014v14n36p31>. Acesso em: 21 jun. 2020.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**: para uso dos estudantes universitários. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.
- DEJOURS, C., & Bègue, F. (2010). **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15.
- DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa / Ana Magnólia Mendes, organizadora: conselho editorial Roberto Moraes Cruz, Marcos Antônio Tadeshi, João Carlos Alchieri, Maria Helena Hoffman - São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- DEJOURS, Christophe (2017). **Psicodinâmica do trabalho**: casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense.
- DEJOURS, Christophe, 1949 - **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho/ Christophe Dejourn; Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. Amp. São Paulo: Cortez, 1992.
- DEJOURS, Christophe. 1992 - Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo. Disponível em: <https://fdocumentos.tips/document/por-um-novo-conceito-de-saude-dejourns.html>. Acesso em: 22 jul. 2020.
- FROMM, Erich. **Psicanálise da sociedade contemporânea**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1961.
- FREUD, Sigmund. (1905). **Três ensaios sobre a teoria da sexualidade**. Rio de Janeiro: EBSB, Imago, 1986.
- FREUD, Sigmund. **O mal estar na civilização, novas conferências introdutórias e outros textos (1930 – 1936)**. Tradução Paulo César de Souza. Ed. Campanha das Letras. V. 18.
- FREUD, Sigmund. **Psicologia das Massas e Análise do Eu e Outros Textos (1920- 1923)**. Tradução Paulo César De Souza. Ed. Campanha das Letras. V. 15.
- FREUD, Sigmund (1976). **Totem e Tabu** (Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, Vol. 13). Rio de Janeiro: Imago. (Obra original publicada em

1913).

FLEURY, Maria Tereza Leme. Estórias, mitos, heróis: cultura organizacional e relações do trabalho. **Rev. adm. empres.** São Paulo, v. 27, n. 4, p. 7-18, Dec. 1987. In: Schein, Edgard. The role of the founder in the creation of organizational culture. Cambridge, MIT, Mar. 1983. (Working paper.) Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901987000400003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 maio 2020.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e poder nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 1996.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

LE BON, G. (1895). **Psicologia das multidões**. Edições Roger Delraux, 1980, para língua portuguesa.

MARTIN BARÓ, Ignácio. **Sistema, Grupo y Poder**. Primeira Edición 1989, Uca Editores. Universidade Centroamericana José Simeon Cañas.

MACÊDO, Barbosa. Kátia. CULTURA, PODER E DECISÃO NAS ORGANIZAÇÕES FAMILIAR BRASILEIRA. **RAE-eletrônica**, Volume 1, Número 1, jan-jun/2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v1n1/v1n1a14.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2020.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. Trad. Geni G. Gold Schmidt. 2. ed. – 4ª Reimpressão - São Paulo: Atlas, 2006.

PAGÉS, Max *et al.* **O poder das organizações**. São Paulo :Atlas, 1993.

ZANELLI, Carlos José; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Vírgilio Bittencourt (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SANTOS, M. Sociedade e Espaço: A formação social como teoria e como método, **Boletim Paulista de Geografia**, [São Paulo], n. 54, 1987. Disponível em: <https://www.agb.org.br/publicacoes/index.php/boletim-paulista/article/view/1092>. Acesso em: 27 jul. 2020.

SANTOS; Borcsik, Luiz, A.: **O homem nas organizações**. 2011. v. 1.

SIMÕES, Fátima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Adoecimento no trabalho: um estudo de caso. **Revista Laborativa**, v. 2, n. 2, p. 73-85, 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/126925>. Acesso em: 10 ago. 2020.

WILL Goya. Liberdade e psicanálise na filosofia social de Erich Fromm. **Rev. Fragmentos de Cultura**. Goiânia, v. 18, n. 9/10, p. 811-830, set./out 2008. Disponível em: <http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/fragmentos/article/view/726>. Acesso em: 7 mar. 2020

