

**O DESGASTE PSÍQUICO DOS REPRESENTANTES DA LEI: UM
RELATO DE EXPERIÊNCIA
*THE PSYCHIC WASTE OF LAW REPRESENTATIVES: AN
EXPERIENCE REPORT***

Flailze Alves da Silva;¹
Jaenny Karoline da Silva Almeida;¹
Danielle Paula Padilha;³

Resumo

Este relato de experiência é resultado de um estágio supervisionado específico em psicologia jurídica, realizado por duas acadêmicas de psicologia e uma psicóloga, que posteriormente fomentou a construção do trabalho de conclusão de curso. A proposta foi promover uma oficina de dinâmica de grupos com servidores que trabalham na Delegacia especializada do adolescente de Cuiabá-MT (DEA), objetivando um espaço reflexivo sobre suas práxis, com intuito de melhorar a qualidade de vida psíquica e conseqüentemente física desses operadores da Lei. Considerando que um ambiente de trabalho adequado são aqueles que possibilitam seus empregados sentirem-se amparados tanto no sentido estrutural para execução de seus papéis e psíquico, chega-se a conclusão, que esses profissionais demandam uma formação que lhe forneçam aporte para além da formação enquanto agentes operadores da lei. Assim a oficina de dinâmica de grupo ofertou um espaço para que os profissionais pudessem falar e se escutarem acerca de suas atuações, sendo esta de suma importância para fazer valer a Lei simbólica que não foi instaurada de forma adequada na vida dos adolescentes em conflito com a lei. O estudo evidencia desafios a serem enfrentados pelos servidores, pois a dissolução de alguns protótipos é necessário, e para tanto, encarar a conturbada realidade, reconhecendo-a em seu cerne, é o caminho, pois somente desta forma o indivíduo terá subsídio para alcançar novos horizontes.

Palavras-chaves: Psicologia Jurídica; Psicanálise; Saúde do Trabalhador; Socioeducativo.

Abstract

This experience report is the result of a specific supervised internship in legal psychology, executed by two psychology students and a psychologist, who later incited the creation of this final course task. The proposal was to promote a group dynamics workshop with public servants working in the Delegacia Especializada do Adolescente of Cuiabá-MT (DEA),

¹ Acadêmicas do curso de Psicologia do Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG. E-mail: flailzealves@gmail.com; jaennykaroline50@gmail.com.

³ Bacharel em Psicologia pela Universidade de Cuiabá – UNIC; Especialista em Docência no Ensino Superior pelo Instituto Cuiabano de Educação – ICE. E-mail: danielle.padilha@univag.edu.br. Relato de Experiência elaborado a partir de uma atividade de estágio supervisionado específico II em psicologia jurídica.

aiming at a reflective space on their routine, with the purpose of improving the psychic life and consequently physical quality of life of these law workers. Regarding that a suitable working environment are those that allow employees to feel supported both in the structural way and psychic for the execution of their functions, it's possible to conclude that these professionals require training that will provide support beyond the qualification as law workers agents. Thereby, the group dynamics workshop offered a space allowing the professionals to speak and listen about their actions, which is extremely important to assert the symbolic Law that was not adequately established in the lives of teenagers in conflict with law. The task points challenges to be faced by the servants, as the dissolution of some prototypes is necessary, and for that, facing the troubled reality, recognizing it at its essence is the way, that's why thus the person will have a subsidy to reach new horizons.

Keywords: Psychology; Juridical Psychology; Psychoanalysis.

INTRODUÇÃO

Este relato de experiência é resultado de um estágio supervisionado específico em psicologia jurídica com uma leitura psicanalítica, realizado por duas acadêmicas de psicologia e uma docente, que posteriormente fomentou a construção do trabalho de conclusão de curso. A proposta foi promover uma oficina de dinâmica de grupos com servidores que trabalham na Delegacia especializada do adolescente de Cuiabá-MT (DEA), objetivando um espaço reflexivo sobre suas práxis, com intuito de melhorar a qualidade de vida psíquica e conseqüentemente física desses operadores da Lei.

Essa atividade foi pensada após a realização de um trabalho anterior, aonde evidenciou-se a necessidade desses profissionais terem um espaço de escuta sobre seus trabalhos e de reflexões a cerca dos mesmos. A equipe relata sobre a dificuldade em ressocializar os adolescentes em conflito com a Lei, evidenciando um sistema de apoio que não atende as reais necessidades dos trabalhadores como sendo um suporte para realizarem suas funções de modo efetivo.

Considerando que um ambiente de trabalho adequado são aqueles que possibilitam seus colaboradores sentirem-se amparados, tanto no sentido estrutural para execução de seus papéis e psíquico, chega-se a conclusão, que esses profissionais demandam uma formação que lhe forneçam aporte para além da formação enquanto agentes operadores da lei. E tal condição gerou inquietações nas estagiárias ao ponto de aflorar o desejo de colaborar com um estudo que possibilitasse a ampliação da compreensão dos indivíduos que atuam nesse âmbito e as complexidades do seu exercício profissional.

Entende-se que o trabalho dessa equipe demanda uma exigência redobrada, pois sua função tem como dever proteger o público atendido e se resguardarem das situações decorrentes de suas práticas. Esse fator corrobora para que os profissionais se sintam sobrecarregados diante do exercício que lhes é imposto, dando margem para sentirem-se diante de um “não lugar” na instituição, fato este que gera um cenário favorável para as estagiárias desenvolverem um trabalho de estágio que viabilizasse um novo sentido para esses profissionais seguirem atuando com afinco seus cargos. A execução desse trabalho foi oportunizada através do consentimento do delegado da instituição e da aceitação verbal dos servidores em participar das oficinas de dinâmica de grupo.

O SERVIDOR E SEU LUGAR

Um não investimento adequado na saúde do trabalhador pode acarretar a diminuição de sua produtividade e um sofrimento para o Eu, sendo este entendido a partir de uma visão psicanalista. Freud (1996) compreende o Eu como representante da razão e do senso comum, é através dele que tudo é mediado, ele media a relação entre o Isso e o Supereu. O Isso tem como função as paixões e as pulsões, ou seja, tudo ele deseja. Já o Supereu tem como função ditar as regras, impossibilitando que todas as vontades do Isso sejam realizadas. Não ocorrendo essas conciliações, o Eu recalca o impulso do Isso, produzindo assim os efeitos inconscientes, tais como o sintoma, os chistes, atos falhos, sonhos, lapsos.

Quando a força do mundo externo se torna maior que a do Eu, gera um desprazer, e para tentar combater esse desconforto o Eu realiza a fuga em busca de outro objeto que lhe cause satisfação, a fim de livrar-se da tensão causada por esse conflito. A tensão surge pelo fato da pulsão se fixar a um determinado objeto, pois o Eu se rendeu as ordens do Supereu. Para que essa tensão não ocorra o Eu precisa mediar às regras do Supereu fazendo com que o Isso obtenha algum gozo e facilite a circulação da pulsão, diminuindo assim tensão interna. (FREUD, 1996).

Caso o Eu se prenda somente às exigências Superegóicas, pode-se dizer que este é o ponto culminante para o desenvolvimento de distúrbios patológicos. (FREUD, 1996). O sofrimento acarretado pelo Eu delimita os atos do sujeito a um mecanismo de defesa repetitivo e impróprio diante da atuação do trabalhador, devido ao descaso com a saúde do

mesmo, fazendo com que estes não consigam reconhecer em seu trabalho algo que lhe causa prazer, gerando um sofrimento psíquico que pode suscitar em:

Angústia, estados depressivos, ansiedade, medos inespecíficos, sintomas somáticos, como sinais marcantes de sofrimento mental, com o agravante de que um ego debilitado e frágil não consegue diferenciar, pela sua condição, a origem de seu sofrimento. (HELOANI; CAPITÃO, 2003 p. 107).

Com a exclusão da subjetividade do sujeito, este acaba se degradando, podendo adquirir tanto doenças físicas quanto psíquicas, entre elas pode-se citar o surgimento das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares (DOR), Esgotamento Profissional (Síndrome de Burnout), o que pode levar o sujeito a estados depressivos, e conseqüentemente recorrerem à utilização de psicotrópicos e outras drogas, e em alguns casos chegam até a cometer o suicídio (FRANCO; DRUCK; SILVA, 2010).

Considerando que estes profissionais estão em relação direta com os adolescentes em conflito com a lei e possuem a responsabilidade de fazer operar a lei de modo a propiciar uma ressocialização dos mesmos, cabe pensar como farão isso de um “não lugar”, dando margem a produção de sintomas. Jerusalinsky (2000) descreve que o sintoma é um acordo entre o Eu e o Supereu, a fim de dar vazão ao gozo do sujeito. Sendo assim, esse acordo de cavalheiros facilita a presentificação do sujeito no ambiente em que vive. Tal fator inconsciente emerge para uma produção similar de sintomas, no qual o mesmo busca se adequar ao que está sendo ecoado na instituição.

É um sintoma porque o sujeito deu um significado a algo que foi imposto pela linguagem do Outro, Elia (2004) menciona sobre este Outro intitulado como a figura materna, pois é este que prestará os cuidados iniciais com o bebê e o marcará simbolicamente com os seus significantes, ou seja, é somente a partir da inserção desses significantes que o indivíduo irá se constituir como sujeito. Devido o sujeito ser marcado pelo Outro, este conseqüentemente se depara impossibilitado de sair desse ciclo, devido à representação simbólica evidenciada em seu meio de produção. Assim o sintoma ocorre porque o sujeito não consegue se apropriar do que é possível para ele se satisfazer, almejando sempre a satisfação plena, o que o inviabiliza a reconhecer outras formas de prazer que a Lei permite. (LACAN, 2007).

Segundo Jerusalinsky (2000) quando há uma ruptura da falta de reconhecimento e valorização que o discurso social propõe para o sujeito, o mesmo rompe com a proposição social, fazendo com que haja a suspensão da Lei e o sujeito passe a atuar de outras

maneiras para alcançar o gozo. Nesta interface de fazer valer o discurso social, a lei jurídica entra no real para tentar preencher o vazio deixado pela Lei Simbólica.

Lacan (2007) avança os estudos freudianos criando o conceito de Real, Simbólico e Imaginário, os quais formam três aros interligados entre si que darão sentido para a constituição do sujeito, visto que, o sujeito é constituído através da linguagem do Outro, porém a inserção no campo da linguagem só se sucederá após o registro do Simbólico e do Imaginário.

O Real é considerado a parte não nomeada, ou seja, não constitui uma representação para estrutura psíquica do sujeito. O Simbólico é a união de fragmentos no sentido de dar um significado aos significantes fragmentados. O Imaginário é repleto de engodo que tem por objetivo aplacar a tensão psíquica, ou seja, ele realiza aquilo que é mais cabível para que o sujeito não se indisponha com o outro. Enfatiza ainda que a união dos três registros forma-se um aro indissociável nomeado por Lacan como nó borromeano, levando em consideração se ocorre uma desconexão de algum dos elos há uma quebra no funcionamento dos registros, destarte, o sujeito só pode ser estruturado através da tríade. (LACAN, 2007).

Considerando o “não lugar” que esses profissionais ocupam no campo simbólico, este gera um atravessamento em uma tal dimensão que eles não conseguem fazer com que a Lei se opere na realidade dos adolescentes em conflito com a lei, para que possam produzir um sentido outro no campo simbólico em relação aos limites do que pode ou não ser feito diante de um outro. Em consequência deste fato, ou seja, da não internalização da Lei, os adolescentes em conflito com a lei seguem reincidindo os seus atos, ficando no campo do imaginário empoderados, pensando que podem tudo e atuando no real, com seus atos infracionais.

Quando se menciona sobre a Lei, remete-se ao que Lacan (1999) conceitua como metáfora paterna. Referindo que esta vai delimitar os limites de forma com que a criança consiga simbolizar as regras externas, fazendo uso dela sem ultrapassar o campo aceitável pelo outro. A inserção desta operação só é concebida de forma coerente se aquele que faz esta função consiga dizer de forma condescendente, caso a criança não consiga tomar deste lugar, de limite, o resultado por ser um afrouxamento do Supereu. Indicando que os adolescentes em conflito com a lei possui, em certa medida, um afrouxamento superegóico, pois sabem dos limites da lei, porém não só os infligem, como reincidem.

Dessa forma o adolescente em conflito com a lei busca, inconscientemente, alguém capaz de ditar essa lei no mundo externo, que no caso são os representantes da lei, fazendo com que saiam desse lugar, ou seja, “aprendam” um novo modo de gozo. Para que

isso ocorra os representantes da lei carecem ter ciência que se trata de uma lei simbólica, a qual necessita ser introjetada na vida dos adolescentes em conflito com a lei, barrando a atuação destes que acreditam que podem realizar tudo aquilo que desejam. Diante disso, teve-se por intuito ofertar um espaço para os profissionais pensarem sobre os seus feitos e os desdobramentos disto, a fim de promover um reconhecimento em seus ditos em relação ao “não lugar”. Contribuindo para a reflexão do “não lugar” que esses servidores se encontram, cabe pensar sobre a neurose obsessiva, Freud (1996) designa que esta pode ser uma estratégia utilizada frente ao desejo, que configura-se de duas maneiras: a de tentar antecipar a satisfação dos desejos do outro, com o objetivo que outro não deseje; e a outra forma é não dar espaço para que o outro deseje, prevalecendo assim somente o seu desejo. Considerando o contexto da instituição, o sistema atua nessa segunda lógica e o reflexo disso é o silenciamento do sujeito tendo como consequência a permanência deles no “não lugar”. Diante da conjuntura, utilizou-se de oficina de dinâmica de grupo, que é uma técnica que viabiliza a reflexão de temas variados, tanto no foco individual das questões, como no coletivo, visando permitir que o sujeito se torne o principal autor da mudança idealizada, colocando o seu desejo em movimento.

Com o objetivo de pensar o lugar dos servidores, vale retomar a interlocução entre saúde e trabalhador, desde seus primórdios até os dias atuais. O inter-relacionamento entre saúde e trabalhador surge em conhecimentos científicos a partir do século XIX por meio da Medicina do Trabalho, a qual tinha como foco prevenir doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Essa prevenção era centrada na produção, ou seja, o trabalhador que não adoecia e não se acidentava era o mais benquisto pela empresa. (SELIGMANN-SILVA et al, 2010). Em oposição à proposição da medicina do trabalho, a saúde do trabalhador compreende o indivíduo como um sujeito ativo na alteração dos padrões vigentes em seu meio de trabalho. Dessa forma o sujeito passa a promover mudanças que interfiram em situações prejudiciais para o desenvolvimento profissional.

Atualmente a saúde do trabalhador continua sendo visualizada pela Medicina do Trabalho como algo apenas do campo físico, mecanicista e biológico. Ely (2007) argumenta para que se possam abarcar as interfaces dessa problemática as áreas de conhecimento das ciências sociais e humanas, ciências biomédicas e áreas tecnológicas devem se correlacionar a fim de promover o bem estar tanto físico quanto psíquico do trabalhador. Sendo assim, a interlocução das ciências sociais e outras áreas se dá devido ao meio social ser o fator preponderante no desenvolvimento de saúde/doença do indivíduo.

De acordo com Ely (2007), a saúde do trabalhador tem como foco a prevenção, proteção e promoção, evitando danos recorrentes durante sua carreira profissional. Sendo assim, exclui-se o cuidado do indivíduo somente quando este adocece, passando a serem

cuidados de forma global, nesse contexto outros saberes são convocados a colaborarem nessa nova forma de compreender o trabalhador, entre elas a psicologia, apontando para outros aspectos relevantes da vida do indivíduo, como: social, econômico, organizacional, e todos os fatores que são considerados irrelevantes nas outras áreas.

A integração que a psicologia realiza evita o negligenciamento de aspectos determinantes da saúde do indivíduo, reforçando as relações interpessoais e a subjetividade, pois se entende que se esses fatores forem excluídos, desencadearão o adoecimento. Jacques (2007) expõe que o homem expressa em seu ambiente de trabalho a autenticidade mais íntima do seu ser, pois é através deste que se todas as áreas de sua vida serão atravessadas.

A PRÁTICA NA DELEGACIA

A formação da oficina de grupo deu-se através do convite realizado pelas acadêmicas do curso de psicologia aos servidores do DEA, com a intenção de construir um espaço que pudessem refletir tanto suas questões individuais quanto coletivas, que interferem na execução de sua práxis. Afonso (2006) descreve a oficina de grupo como um momento pertinente do sujeito reavaliar suas questões a partir de uma problemática inicial, tendo em vista que esta proposição torna-se flexível para o surgimento de novas demandas decorrentes das construções realizadas nos encontros.

As oficinas ocorreram entre agosto e outubro de 2016, no total de seis encontros com temas semanais trabalhados das 14h às 17h (nas terças e quartas-feiras), esta lógica de programação fez-se necessária para que houvesse a possibilidade de todos os servidores inscritos participarem das atividades propostas. Os encontros aconteceram no auditório do juizado da infância e juventude, pois não havia uma sala disponível no DEA. Os grupos eram compostos por servidores da polícia civil do DEA, ocupantes dos cargos de investigadores, escrivães, psicólogas e assistente social, totalizando 11 participantes.

Considerando que o quadro de funcionários da instituição é composto por 21 membros, e compareceram 11 servidores aos encontros, esta falta de participação dos demais pode ser correlacionada ao não interesse pelas atividades proposta, esse movimento faz um apontamento para se pensar a resistência. Freud (1996) descreve que a resistência é uma forma do sujeito impedir que algumas informações sejam reveladas, ao ponto de adiar o seu avanço no desprendimento do seu sintoma. Este ainda acrescenta

sobre a resistência de cunho intelectual, no qual o sujeito passa a questionar e duvidar a eficácia do trabalho.

Ao adentrar nesse campo supúnhamos que poder-se-ia enfrentar resistência por parte dos profissionais atuantes na instituição, pois geralmente eles se sentem receosos em ter que partilhar informações individuais e profissionais, devido as consequências posteriores que poderá surgir, caso relate algo que não seja apropriado. Muitas fantasias acerca de como seria desenvolvido o trabalho foram dando margem para essa resistência, no sentido de um trabalho proposto mediante ao desconhecido, na medida em que cada encontro seria ao mesmo tempo elucidante das questões e causador das novas demandas, as quais seriam tema do próximo encontro.

Metodologicamente esse modo de aplicabilidade é denominado de enquadre, o qual corresponde à estruturação dos encontros de acordo com “o número e tipo de participantes, o contexto educacional, o local, os recursos disponíveis e o número de encontros” (AFONSO, 2006, p. 34). A estruturação de cinco encontros foi composta de abertura, *rapport*, roda de conversa, e de dinâmicas, que convocaram os participantes à reflexão. O último encontro tratou do *feedback*, iniciando com *rapport* e dinâmica para quebrar o gelo e em seguida as facilitadoras expuseram as observações relevantes para que os participantes ficassem cientes dos pontos positivos e a melhorar no desempenho de sua práxis.

No primeiro encontro as coordenadoras se apresentaram, expondo o trabalho a ser desenvolvido e apontando sobre a importância do sigilo ético, acordando que os conteúdos tratados ali permaneceriam confidenciais. Foi ressaltado que não seria um grupo terapêutico, mas que ao longo dos encontros questões particulares poderiam emergir, porém isso seria consequência da própria técnica utilizada. Teriam então um espaço de escuta e trocas de vivências, que seriam apenas acolhidas e não trabalhadas terapeuticamente, caso alguém tivesse interesse em falar mais sobre as suas questões, poderia ser encaminhado ao Serviço de Psicologia Integrada do Centro Universitário de Várzea Grande- UNIVAG, sendo este o local adequado para tratar dessas questões.

Neste primeiro encontro utilizou-se de roda de conversa para detectar a demanda do grupo e aplicou-se uma dinâmica para conhecer os participantes. Após este primeiro momento detectou-se a demanda inicial do grupo, que corroborou com a percepção inicial deles não se reconhecerem ocupantes de uma função com seu papel delineado, dando margem para possíveis adoecimentos físicos e psíquicos, comprovando uma falta de cuidado na qualidade de vida desses trabalhadores.

Afonso (2006) aponta que uma das vias para detectar a demanda é através da observação do coordenador sobre a situação emergencial que se fez presente no grupo. Inicialmente esta demanda se deu de forma consciente e somente na execução dos encontros surgem as de nível inconsciente. A condução da oficina de grupo sucedeu a partir da demanda presente a cada encontro, emergindo desde o primeiro encontro a necessidade de se trabalhar o cuidado da saúde psíquica dos participantes. Para que isso ocorresse foi criado um espaço de reflexão acerca das queixas apresentadas pelos participantes para que se escutassem em seus ditos e não ditos, podendo assim produzir um novo sentido.

Portanto a oficina de grupo teve por objetivo disponibilizar um espaço para que os profissionais pudessem falar o que pensam sobre sua práxis; sensibiliza-los da relevância do cuidado de si, para posteriormente cuidar do outro; reintegrar a equipe, a fim de que estes passem a ter uma dinâmica de trabalho acoplada, resultando em uma prática eficaz.

OS DESDOBRAMENTOS DA OFICINA DE GRUPO

O planejamento da oficina de grupo norteou-se pela proposta de Afonso (2006), organizada da seguinte forma: momentos específicos para relaxamento e descontração do grupo, compreensão da temática abordada, organização e *feedback* diário da percepção do grupo com relação ao desenvolvimento da oficina, a fim de proporcionar a estruturação do próximo encontro. Disto decorre o relato de experiência, relacionando os métodos utilizados com os resultados obtidos, a fim de propiciar reflexões acerca da prática dos profissionais que atuam nesse cenário e, posteriormente, dar subsídios nas futuras construções científicas.

A primeira semana de encontro foi pautada na criação de vínculo do grupo com as coordenadoras. Para alcançar tal objetivo as mesmas abriram o encontro se apresentando e relatando o foco do trabalho, em seguida estabeleceu-se o contrato, informando o grupo sobre as datas e horários dos encontros, as atividades a serem desenvolvidas naquele encontro e o sigilo ético das informações. Posteriormente os participantes se apresentaram dizendo o nome e o tempo de atuação na área. Além disso, foram realizadas algumas perguntas com o intuito de compreender qual foi o percurso e a expectativa para atuarem nessa área.

Posteriormente, foi proposta a dinâmica da caverna que teve por objetivo possibilitar aos participantes um contato maior com seus conteúdos internos. Foi solicitado

aos participantes que se imaginassem diante de uma caverna, e descrevessem de forma detalhada a entrada da caverna, vista do lado de fora (se é estreita, de fácil acesso, alta ou baixa, se havia alguma claridade). Em seguida, os participantes foram convidados a entrarem na caverna e descreverem tudo o que estavam vendo em sua trajetória. (CAMUS, 1995).

No primeiro dia compareceram seis participantes, cujas queixas principais eram da falta de investimento da rede, na desmotivação ocasionada devido a este fato, e na falta de continuidade da execução do trabalho, desta forma os mesmos se sentem frustrados e se acomodam realizando apenas as tarefas ordenadas. No segundo dia compareceram quatro participantes, e a queixa se voltou para falta de integração da equipe, e por essa instituição ser um tanto hostil, o indivíduo torna-se individualista, passando a serem rígidos consigo mesmo e com os outros, o que acaba refletindo em seus relacionamentos interpessoais. Outro fator relevante que os participantes demonstraram foi à falta do cuidado de si, ficando a mercê do adoecimento, culpando o Estado por não ofertar um espaço que contribua para o cuidado dos mesmos.

O trabalho contribui na constituição da identidade do sujeito, pois através das relações com o outro que se dão as construções individuais e sociais, acrescentando ou reafirmando significados em sua vida psíquica. Dejours *apud* Bouyer (2010) descreve que o conflito de identidade pode ser devido a um adoecimento psicopatológico, ou seja, se não à um reconhecimento na práxis o indivíduo, pode-se desestabilizar vindo a entrar em sofrimento, ficando suscetível ao adoecimento. Sendo assim o sujeito sente a necessidade de um reconhecimento diante do seu trabalho exercido para enaltecer o seu Eu, a fim de que haja um reflexo na sua produção. Foi perceptível a interlocução da teoria com a prática, pois na oficina de dinâmica de grupo as coordenadoras observaram a necessidade de reconhecimento das atividades executadas pelos servidores, entendendo-se que alguns indivíduos necessitam de serem enaltificados, ou seja, carecem de motivação externa para se engajarem na realização de seu trabalho. Para que houvesse um giro dessa demanda de reconhecimento, os servidores necessitam tornarem-se agentes de mudança, buscando gozar dos benefícios que o trabalho pode proporcionar.

A segunda semana teve como foco a importância do cuidado de si. Para adentrar em tal tema foram retomados os pontos principais apresentados na primeira semana, com o intuito de torná-los conscientes do que estavam se queixando e qual a responsabilidade deles diante dessa queixa. A dinâmica utilizada foi a da batata-quente, que consistiu na passagem de uma bola, de um participante ao outro, ao som de uma música, no momento em que esta parou o indivíduo que estava com a bola deveria responder as respectivas

perguntas: O que é cuidado para você? De quem você cuida? Como você cuida? Você se cuida? Como? (OLINISKI; LACERDA, 2006)

Esta dinâmica tinha por objetivo possibilitar a reflexão do indivíduo em relação à importância de cuidar de si, para que conseqüentemente seja possível cuidar do outro, conhecer o conceito de cuidado de equipe; identificar as formas e instrumentos utilizados para cuidar, quais as pessoas que são alvos desse cuidado e verificar se realizam o cuidado de si e de que maneira. Participaram desta semana de encontro cinco servidores e ficou evidente que os mesmos não se reconheciam em suas queixas, ou seja, culpabilizavam o outro sobre a dissonância existente no ambiente de trabalho. Suscitando um sofrimento psíquico, no qual poderá desencadear a paralização do sujeito na execução de sua práxis.

O sofrimento pode acometer o indivíduo de três maneiras: primeiro: pelo corpo, o qual está fadado ao fim; segundo: pelo mundo externo; terceiro: pelo relacionamento com o outro. Pode-se dizer que o sofrimento mais aterrorizador provém dos relacionamentos, este sofrimento faz com que o indivíduo desacredite do outro e leva-o a se afastar dos inter-relacionamentos, pois o outro não lhe faz bem e desacredita que de alguma maneira pode vir a fazer. (FREUD, 1996). É possível visualizar essa situação quando se observa o afastamento, a falta de vínculo, de diálogo existente dentro da presente instituição. As diversas situações frustrantes com que os profissionais se deparam o fazem desacreditar na sociedade, nos relacionamentos, e na sua atuação profissional.

Na terceira semana enfatizou-se sobre os tipos de sofrimentos que podem acometer o indivíduo, podendo ser de cunho patológico ou criador, este primeiro relaciona-se as diversas tentativas que o indivíduo já buscou e não alcançou, gerando a estagnação e impossibilitando-o a enxergar para além do sofrimento algo que propicie a mudança, acarretando no desgaste psíquico. Já no sofrimento criador o indivíduo consegue ver nas dificuldades que o exercício profissional apresenta formas criativas para superar tal sofrimento, o sujeito constrói uma identidade positiva que contribui na inserção de mecanismo de defesa que evitam o desgaste psíquico. (DEJOURS *apud* HELOANI; CAPITÃO, 2003).

Correlacionando a essa temática utilizou-se da dinâmica do balão que consistiu na entrega de um balão para cada participante e disponibilizou-se um momento para que eles escrevessem os sentimentos negativos que estavam presentes em sua vida e que pudessem atrapalhar o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Foi colocada uma música para que eles se sentissem relaxados. Após este momento, foi solicitado para que colocassem o que foi escrito dentro do balão e assoprassem. Depois foi solicitado que refletissem sobre o que estava dentro do balão e fizessem dele o que quisessem. Logo em

seguida a música foi pausada e abriu-se para uma roda de conversa, com a finalidade dos participantes compartilharem o que estava no balão. (OLINISKI; LACERDA, 2006)

Essa dinâmica tinha por finalidade proporcionar ao indivíduo um espaço para refletir sobre sua posição diante de algumas situações, e quais seriam as possibilidades de mudança para contribuir na melhoria da qualidade de vida e conseqüentemente na realização de seu trabalho. Participaram quatro servidores e a queixa voltou-se para o descontentamento de como as situações vivenciadas são conduzidas na instituição, ficando evidente que um dos fatores que colaboram para essa insatisfação é a falta de união da equipe.

Na quarta semana, compareceram sete participantes e às coordenadoras tiveram o *feeling* de reforçar a questão da responsabilização diante das queixas relatadas pelos mesmos, pois estes permaneciam restritos a posição de vítima culpando o outro pelas questões ocorridas. Devido a este posicionamento percebeu-se a repetição e utilizou-se o questionamento sobre o que estão realizando para superar as dificuldades existentes, tendo como objetivo impulsioná-los para a reflexão de sua responsabilidade enquanto agente de mudança. Para tal proposta, as coordenadoras estruturaram à dinâmica da pirâmide. Solicitou-se que desenhassem uma pirâmide em um papel A4, demonstrando quais são as suas prioridades, os objetivos, as metas, e como estão fazendo para alcançá-las. A queixa voltou-se para uma necessidade de integração dos serviços, que ocorre devido à desintegração da equipe.

Na quinta semana de encontro compareceram nove participantes, e como a queixa permanecia redundante na falta de padronização dos serviços e, conseqüentemente, na desunião da equipe, as coordenadoras tiveram a sensibilidade de programar um encontro que condissesse com essa problemática: qual é a visão dos servidores sobre um trabalho individual dentro de uma instituição? Realizou-se a dinâmica do bis a qual Oliniski; Lacerda (2006) referencia que esta contribui com a reflexão da importância do trabalho em grupo. Os participantes foram divididos em grupos de quatro pessoas por mesa, essas pessoas deveriam ficar duas de cada lado, levando em consideração que duas delas ficaram atrás dos companheiros e as que permaneciam à frente estavam com as duas mãos para trás. O chocolate foi colocado sobre as mesas, próximo à ponta com o objetivo dos participantes abrirem-no com a boca, sem comer nenhum pedaço. Não foi situado para que as pessoas que estivessem atrás ajudassem. Solicitou-se que fizessem silêncio absoluto durante a atividade.

Quando os participantes que iriam comer o chocolate conseguissem abri-lo, foi solicitado que invertessem os papéis, para que todos os integrantes participassem. No final

todos pegaram o chocolate que abriram e foi ordenado que esticassem o braço para frente, proibindo dobrá-los. Logo, foram orientados a comerem o chocolate. Como não conseguiriam, pois não estavam autorizados a dobrar o braço, tentariam outras formas para comê-lo, de acordo com iniciativa de cada participante, até que os mesmos percebessem que precisavam se ajudar. Posteriormente abriu-se para uma roda de conversa e as coordenadoras indagaram, se os participantes saberiam descrever qual era o objetivo da dinâmica e se é possível haver um trabalho bem sucedido dentro de uma instituição se este for feito individualmente? Os participantes chegaram à conclusão que não tem como executar um bom serviço sem a integração dos servidores, deixando claro que vários sentimentos negativos vieram à tona no decorrer da dinâmica, fazendo-os refletir sobre como estavam agindo individualmente.

O trabalho dentro de uma instituição se constitui através da integração multidisciplinar, as diversas áreas de conhecimentos se unem em prol de um mesmo objetivo, a fim de acarretar a proposta determinada pela cultura da instituição, todavia para atingir tal finalidade é necessário compreender a subjetividade do indivíduo, como este significa as situações vivenciadas no trabalho e qual a relação com as representações adquiridas durante sua vida. Se os colaboradores não conseguem perceber as particularidades do outro, há a ruptura das relações, podendo ocorrer à degradação do trabalho, pois o sujeito passa a responsabilizar o outro pelas suas queixas e, por conseguinte se depara com o princípio da realidade. Freud (1996) descreve que o princípio da realidade não restringe totalmente a obtenção de prazer, mas sim um adiamento da satisfação, ou seja, prolonga-se o caminho para a satisfação e durante esse percurso, o que o sujeito pode vir a sentir é o desprazer. Conforme a compreensão do princípio da realidade, os presentes participantes procrastinam a obtenção do gozo e deixam em evidência o sofrimento. Nesta medida que suas atuações ganham contornos obsessivos, visto que a um adiamento da realização do desejo que o trabalho seja satisfatório, pode-se pensar que o sujeito não obtém um vínculo afetivo em seu ambiente de trabalho, não despendendo investimento neste ambiente.

Na sexta semana de encontro compareceram sete participantes, e para iniciar utilizou-se a dinâmica da fruta para quebrar o gelo, sendo esta elaborada pelas coordenadoras, com intuito de levá-los a reflexão, o quanto eles percebem o outro no meio em que se encontram? Solicitou-se que fizessem uma roda, e cada participante falasse o nome de uma fruta. Posteriormente colocou-se uma música descontraída para que eles se movimentassem. Quando a música parou, pediu-se para que eles dissessem qual foi a fruta que o colega do lado disse no início. Os participantes que errassem deveriam sair da dinâmica. Logo após o fim da dinâmica os participantes descreveram que a finalidade desta

era de refletir como estavam percebendo o outro em seu meio, e relatam que por estarem sobrecarregados com o trabalho acabam não percebendo o outro. Após este momento de descontração, realizou-se o *feedback*, no qual foi feito um apanhamento de todos os encontros, a fim de sinalizar aos servidores os pontos positivos e a melhorar para o desenvolvimento da atuação deles dentro da instituição, sentiu-se a necessidade de questioná-los sobre a experiência vivenciada durante os encontros, o que significou para eles esse tempo e espaço disponibilizado para refletir sobre o que importa na vida profissional destes? Como estão se movimentando para buscar os objetivos profissionais almejados?

Os participantes relataram que em um primeiro instante sentiram-se inseguros diante do que poderiam falar, pois não saberiam o que isto suscitaria posteriormente. Entretanto, após as coordenadoras enfatizarem sobre o sigilo ético, os participantes passaram a demonstrar mais segurança, o que possibilitou a estes vivenciarem a proposta grupal sem receio algum. Com isso foi perceptível para os participantes a importância de um espaço de fala, considerando ser relevante ter momentos de reflexões que viabilizem o alívio de tensões por terem algumas demandas hostis. Desta forma, a avaliação do trabalho desenvolvido foi pertinente, pois os participantes realizaram a quebra de alguns paradigmas que os impediam de avançar pessoalmente e profissionalmente, com isso instigou o desejo em alguns de buscarem um atendimento psicológico, para prosseguirem com seus questionamentos e elaborações de suas questões particulares. Portanto, um trabalho igual a este que tinha por finalidade trabalhar apenas questões de cunho profissional, abarcou questões pessoais, favorecendo um crescimento em todos os âmbitos da vida desses servidores.

Convém salientar que o psicólogo ao adentrar a instituição atua inicialmente como um pesquisador social realizando levantamentos de dados para verificar o funcionamento, desde a organização até a percepção dos funcionários sobre a lógica da instituição. Diante disso, o psicólogo conseguirá elaborar estratégias que abarque a saúde do trabalhador, promovendo a ressignificação do processo saúde/doença, para, além disto, utilizar ferramentas que propiciem a autonomia e o autoconhecimento, para que seja possível o sujeito reelaborar as situações vivenciadas. Trabalha-se também com questões individuais e coletivas do sujeito com intuito de torná-lo responsável pelas suas atitudes diante do seu meio, quando o sujeito tem um pensamento crítico, este busca métodos que alterem a realidade indesejada, passando a ser o principal autor da mudança almejada. A atuação do psicólogo pode ser benéfica para identificação de fatores que podem comprometer o desenvolvimento físico e psíquico do indivíduo. (CREPOP, 2008).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo evidencia desafios a serem vencidos pelos servidores, não há um protocolo de prestação de serviço, pois ainda é um órgão que não tem o subsídio necessário para atender as suas reais necessidades; falta investimento na qualificação dos profissionais, pois se trata de uma demanda peculiar que requer uma equipe multidisciplinar com atuação interdisciplinar; existe um déficit no quadro de funcionários, acarretando a sobrecarga na equipe.

Todos esses apontamentos foram fruto das reflexões e debates feitos pelos servidores durante os encontros. Algumas sugestões foram apresentadas como forma de lidar com todas as questões citadas, a que mais chamou atenção e fez grande sentido para todos, foi à equipe considerar melhorar o canal de comunicação com o sistema, considerando que talvez este não tenha dimensão da real situação da instituição e que se todos os envolvidos investissem em um melhor diálogo poderia aproximá-los abrindo espaço para a promoção de mudanças.

O “não lugar” da equipe leva a reflexão de que o sistema opera na lógica do pai castrador, deixando uma atmosfera com contorno de neurose obsessiva, na medida em que amordaça o desejo do sujeito. Este pai castrador ainda não autorizou que esta equipe se empodere da sua função e a exerça de maneira plena, pois amordaçando o desejo a equipe não evidencia as falhas do sistema. Cabe pensar que este deslocamento produz a angústia do sujeito, levando-o a desmotivação na atuação da sua práxis, devido à exigência superegóica que vem com um pedido para que eles deem conta de atender a demanda existente na instituição, ressocializando os adolescentes em conflito com a lei de maneira más efetiva.

As questões expostas foram ganhando forma ao longo dos encontros, através da intervenção das coordenadoras, que tinham como papel principal compreender as queixas e devolver em forma de apontamentos para que os participantes pudessem concatenar suas ideias e produzirem saberes sobre seus ditos e não ditos ao longo dos encontros. Assim, a dialética de causa e efeito, possibilitou o reconhecimento dos servidores como agentes pertencentes da instituição, autorizando-os a assumirem seus respectivos lugares e deste falarem sobre suas necessidades e proporem mudanças que favoreçam a execução de suas funções. Coube também às coordenadoras, acolherem as angústias dos participantes

ao longo do processo, a fim de fazer produzir um saber a cerca de suas falas, com objetivo de torna-los agentes ativos de toda essa realidade.

Os profissionais ao adentrarem à instituição sofrem uma alteração do seu Eu, devido à peculiaridade do trabalho exercido por estes. Tal transformação é resultado destes passarem a não enxergarem uma efetividade posterior ao que executam, já que o serviço multidisciplinar e interdisciplinar fica no campo do ideal a ser prestado para população, gerando frustrações aos profissionais. Desta forma, pode-se pensar que os fatores expostos acima estão correlacionados ao atravessamento dos significantes que é inserido pelo Outro. O líder é atravessado pelos seus superiores e os servidores são atravessados pelo líder, ficando esses com a crença que não podem realizar nada sem o consentimento dos mesmos. Devido a isso, os profissionais passam a não investirem em sua profissão, acreditando que através da ausência de investimento em sua produção, a angústia será amenizada, mas o que acaba ocorrendo é um elevado índice de absenteísmo, ou seja, faltam ao serviço na tentativa de livrar-se do desprazer vivenciados por estes.

O indivíduo se atém a um ciclo vicioso que o sistema institucional propõe, foca-se apenas na produção e esquece-se do sujeito, gerando uma sobrecarga que pode acarretar estresse. Essa lógica faz o indivíduo pensar que pode ser devido à sobrecarga que o faz sentir-se exaurido, porém o que ocorre é que dentro da instituição à exclusão da subjetividade do sujeito. Ao retirar o sujeito de cena, também tira-se o desejo, pois se este desejar, ele passara a reivindicar os seus direitos, devido a isso cala-se o sujeito fazendo com que o mesmo tenha poucas opções do que fazer com a frustração e uma das saídas é a produção dos sintomas psíquicos convertidos ou não para o corpo, devido a energia psíquica represada que busca por satisfação.

Todo esse movimento dificulta a responsabilização do sujeito como agente de transformação da realidade, pois pode gerar um deslocamento para um lugar de assujeitamento, que causa inibições ao ponto de se perceberem impotentes e vítimas de um sistema que limita suas ações. Devido a toda essa complexidade do trabalho, os servidores se tornam vulneráveis ao sofrimento, por duas vias: pela não responsabilização das desordens das quais se queixam e pela falta de disponibilização de um espaço para a elaboração das questões profissionais. Este espaço favoreceria para que o sujeito se tornasse autor fundamental na alteração da sua realidade, a partir das reflexões de soluções que abarcassem uma inovação na sua forma de trabalho, imprimindo-lhe sua marca como algo positivo, ou seja, se reconhecendo em seu feito.

Desse lugar de descrença do sistema de uma rede de apoio efetiva ao DEA, os profissionais se engendram na lógica das impossibilidades, aniquilando a possibilidade de

oferta de um espaço que promova a implicação desses adolescentes com os seus feitos (infrações), logo, não se reconhecendo como capazes de fazerem outra coisa. Assim seguem repetindo seus atos como que na busca de algo que venha dar suplência ao pedido de um limite, que barre esse gozo num “mal feito” e passem a fazerem “bem feito”. Para dissolução de alguns protótipos é necessário encarar a conturbada realidade, reconhecendo-a em seu cerne, pois somente desta forma o indivíduo terá subsídio para alcançar novos horizontes. Como cita a famosa psiquiatra Nise de Silveira “É necessário se espantar, se indignar, e se contagiar, só assim é possível mudar a realidade”.

Para concluir, as coordenadoras enfatizaram a necessidade de esses participantes refletirem na forma em que estão atribuindo à responsabilidade ao outro, de como não se reconhecem produtores desse ambiente de trabalho, pois para alcançar a melhoria desejada o indivíduo deve ser a mudança que quer ver no mundo. A atuação desses profissionais é de suma importância para fazer valer a Lei simbólica que não foi instaurada de forma adequada na vida dos adolescentes em conflito com a lei. Entretanto, o fato dos servidores estarem reclusos apenas a execução da lei jurídica, faz com que muitas vezes o êxito esperado do seu trabalho seja interrompido, pois não se trata de impor uma lei moral no da realidade, mas sim a Lei do campo simbólico. Vale enfatizar que o objetivo da oficina foi alcançado, pois forneceram subsídios para que os profissionais se implicassem diante da sua atuação, percebendo a importância de sempre estarem qualificando-se para que seja possível realizar as melhorias necessárias em sua profissão.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Maria Lucia M. (Org.). **Oficinas em Dinâmica: Um Método de Intervenção Psíquico Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006. p. 8-59.

BOUYER, Gilbert Cardoso. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o Debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, 2010. p. 249-259.

CAMUS, A. Treinamento das Habilidades. In: ERTHAL, Tereza Cristina S. **Treinamento em Psicoterapia Vivencial**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995. p. 56-63.

CREPOP, Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas. Atuação do Psicólogo em Saúde do Trabalhador. In: **Saúde do Trabalhador no Âmbito da Saúde Pública: Referências para a Atuação do (a) Psicólogo (a)**. Brasília: CFP, 2008. p. 28-38.

ELIA, Luciano. **O conceito de sujeito**. Rio de Janeiro: Zahar, 2004. p. 34-50.

ELY, Fabiana Regina. **O Super- Herói (Nem Tanto) Também Adoece: Um Estudo em Saúde do Trabalhador com Servidores da Polícia Federal em Santa Catarina.** Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Pós- Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 2007. 105f.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, 2010. p. 229-248.

FREUD, Sigmund. 1920-1922. **Além do princípio de prazer.** ESB, vol. 18. Rio de Janeiro: Imago, 1996. p. 17-75.

_____. 1923-1925. Neurose e Psicose. In: **O Ego e o Id e outros Trabalhos.** ESB, vol. 19. Rio de Janeiro: Imago, 1996. p. 167-171.

_____. 1909. Notas Sobre um Caso de Neurose Obsessiva. In: **Dois Histórias Clínicas (o “Pequeno Hans” e o “Homem dos Ratos”).** ESB, vol. 10. Rio de Janeiro: Imago, 1996. p. 193-205.

_____. 1923-1925. O Ego e o Id. In: **O Ego e o Id e outros Trabalhos.** ESB, vol. 19. Rio de Janeiro: Imago, 1996. p. 33-51.

_____. 1927-1931. O Mal- Estar na Civilização. In: **O Futuro de uma Ilusão, O Mal-Estar na Civilização e outros trabalhos.** ESB, vol. 21. Rio de Janeiro: Imago, 1996. p. 73-148.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, 2003. p. 102-108.

JACQUES, Maria Da Graça *et al.* O nexa causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, 2007. p. 112-119.

JERUSALINSKY, Alfredo. Papai Não Trabalha Mais. In: JERUSALINSKY, Alfredo *et al.* **O Valor Simbólico do Trabalho e o Sujeito Contemporâneo/ APPOA (Associação Psicanalítica de Porto Alegre).** Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000. p. 35-49

LACAN. Jacques, 1901-1981. Metáfora Paterna. In: **O seminário, livro 5: As Formações do Inconsciente (1957-1958)** / Jacques Lacan; texto estabelecido por Jacques Alain Miller. Tradução: Vera Ribeiro. Revisão: Marcus André Vieira. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999. p. 167-184.

_____. 1901-1981. O Espírito dos Nós. In: **O Seminário, livro 23: O Sinthoma.** (1975-1976) / Jacques Lacan; texto estabelecido por Jacques Alain Miller. Tradução: Sergio Laia. Revisão: André Telles. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007. p. 11-55.

OLINISKI, Samanta Reikdal; LACERDA, Maria Ribeiro. Cuidando do cuidador no ambiente de trabalho: uma proposta de ação. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 59, n. 1, 2006. p. 100-4.

SELIGMANN-SILVA, Edith *et al.* Saúde do Trabalhador no Início do Século XXI. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 185-186, 2010.