

CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS NO CAMPO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: UMA REVISÃO DAS ABORDAGENS DEJOURIANAS

CONTRIBUCIONES METODOLÓGICAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES: UNA REVISIÓN DE LOS ENFOQUES DEJOURIANO

METHODOLOGICAL CONTRIBUTIONS IN THE FIELD OF WORKERS MENTAL HEALTH: A REVIEW OF DEJOURIAN APPROACHES

Thaís Emmanuelle Mesquita Hermes Faria *
thais.hermes@ufla.br

Gustavo Costa de Souza *
gustavocosta@ippur.ufrj.br

* Universidade Federal de Lavras (UFLA), Lavras, MG – Brasil

Resumo

Abordamos nesta pesquisa os conceitos Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho como contributos metodológicos para análise e avaliação de fatores relacionados ao sofrimento e adoecimento psíquico nos ambientes laborais. Christophe Dejours, liderando um grupo de pesquisadores ligados ao Laboratoire de Psychologie du Travail em Paris desde os anos 80, trouxe à luz abordagens que dizem respeito à organização do Trabalho e seus impactos sobre a saúde mental do trabalhador. Sendo assim, o objetivo principal deste artigo é elucidar que tais metodologias podem contribuir para análises, avaliações e intervenções neste campo. Como forma de ligar a teoria dejouriana à prática das atividades relacionadas a saúde e segurança do trabalhador, foi realizada uma revisão bibliográfica e o estudo descritivo da trajetória e distribuição da produção científica sobre a temática da Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho articulando tais metodologias a programas, políticas públicas e diretrizes legais. Por fim, indicamos como as organizações podem abordar e fortalecer o cuidado da saúde mental dos trabalhadores subsidiadas pelas proposições de Dejours e sugerimos indicações para pesquisas futuras.

PALAVRAS CHAVE: Psicopatologia, Psicodinâmica, Saúde Mental do Trabalhador

Resumen

En esta investigación abordamos los conceptos de Psicopatología y Psicodinámica del Trabajo como aportes metodológicos al análisis y evaluación de los factores relacionados con el sufrimiento y la enfermedad psíquica en los ambientes de trabajo. Christophe Dejours, al frente de un grupo de investigadores vinculados al Laboratoire de Psychologie du Travail de París desde la década de 1980, ha sacado a la luz enfoques que conciernen a la organización del Trabajo y sus impactos en la salud mental del trabajador. Por lo tanto, el objetivo principal de este artículo es dilucidar que tales metodologías pueden contribuir a los análisis, evaluaciones e intervenciones en este campo. Como forma de vincular la teoría dejouriana a la práctica de actividades relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores, se realizó una revisión bibliográfica y un estudio descriptivo de la trayectoria y distribución de la producción científica en el tema de Psicopatología y Psicodinámica del Trabajo. , articulando dichas

metodologías a programas, políticas públicas y lineamientos legales. Finalmente, indicamos cómo las organizaciones pueden abordar y fortalecer la atención a la salud mental de los trabajadores subsidiados por las propuestas de Dejours y sugerir indicaciones para futuras investigaciones.

Palabras clave: Psicopatología, Psicodinámica, Salud Mental del Trabajado

Abstract

In this research, we approach the concepts Psychopathology and Psychodynamics of Work as methodological contributions to the analysis and evaluation of factors related to suffering and psychic illness in work environments. Christophe Dejours, leading a group of researchers linked to the Laboratoire de Psychologie du Travail in Paris since the 1980s, has brought to light approaches that concern the organization of Work and its impacts on the mental health of the worker. Therefore, the main objective of this article is to elucidate that such methodologies can contribute to analyses, evaluations and interventions in this field. As a way of linking the Dejourian theory to the practice of activities related to worker health and safety, a bibliographic review was carried out and a descriptive study of the trajectory and distribution of scientific production on the subject of Psychopathology and Psychodynamics of Work was carried out, articulating such methodologies to programs, public policies and legal guidelines. Finally, we indicate how organizations can approach and strengthen the mental health care of workers subsidized by Dejours' propositions and suggest indications for future research.

Keywords: Psychopathology, Psychodynamics, Worker's Mental Health

1. Introdução

Estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS) apontam desde 2005 que os transtornos psíquicos seriam a segunda maior causa de afastamentos do trabalho dos anos subsequentes e em 2017, essa mesma organização lembrou a importância de as instituições e gestores organizacionais incentivarem práticas que promovam a saúde física e psicológica no ambiente de trabalho (WHO, 2005; WHO, 2017).

Saúde mental é um tema relevante e está conquistando o âmbito de pesquisas em vigilância e saúde do trabalhador, bem como gestão de pessoas. Neste contexto, muitas estratégias podem auxiliar na prevenção, identificação precoce, apoio e reabilitação da saúde mental do trabalhador, cita-se: o redesenho do processo laboral, programas de apoio ao enfrentamento de problemas, implantação de canais de comunicação nos ambientes, entre outros (WHO, 2013). Essas ações podem incentivar e ajudar a pessoa a construir comportamentos saudáveis, além de promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, com condições de trabalho consistentes, considerando o bem-estar e a humanização do trabalhador (OIT, 2010).

Para implementar cuidados voltados para a saúde psíquica em ambientes de trabalho, é necessário considerar as políticas e programas já existentes, articulando-os com as realidades rotineiras desses atores e local (BRASIL, 2013). Ademais, existem abordagens teórico-metodológicas no campo de Saúde Mental do Trabalho capazes de auxiliar e aprimorar o processo de cuidado.

Deste modo, neste artigo, buscamos apresentar, de forma introdutória as contribuições da Escola Dejouriana em relação à temática da saúde mental do trabalhador, elucidando a Psicopatologia e a

Psicodinâmica do Trabalho como metodologias capazes de analisar, avaliar e contribuir com intervenções organizacionais.

Em primeiro lugar, são abordados os estudos relacionados à primeira fase das obras do Dr. Christophe Dejours, explicando o conceito de Psicopatologia do Trabalho e suas análises acerca do sofrimento e suas consequências no ambiente laboral. Posteriormente, apresentamos a segunda fase dos estudos do autor, a Psicodinâmica do Trabalho. Trata-se de uma metodologia que não se detém apenas no sofrimento, mas também no estado de luta e de forças para sobreviver aos conflitos no trabalho, abordando conceitos como a criatividade, trabalho livre, sentido e/ou significado ao se pensar em redesenho laboral. Por fim, é abordado o contexto contemporâneo, apresentando os desafios nesta área, demonstrando como tais metodologias podem auxiliar e promover relações de trabalho saudáveis nos tempos atuais.

Acreditamos que este trabalho pode auxiliar na compreensão da relação entre organização e sofrimento psíquico no trabalho, sendo capaz de analisar o sofrimento de forma holística e subsidiar ações que promovam o bem-estar e qualidade de vida. A questão investigativa que permeia este estudo é: De que modo as abordagens dejourianas podem contribuir com ações organizacionais voltadas para a promoção da saúde mental do trabalhador? Para responder a essa questão, foi realizada uma revisão bibliográfica e o estudo descritivo da trajetória e distribuição da produção científica, a fim de levantar o estado da arte sobre a temática da Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho. Tais metodologias foram ainda articuladas a programas, políticas públicas e diretrizes legais relacionadas à saúde mental do trabalhador. Essa articulação será discutida e apresentada ao longo do texto.

2. Psicopatologia do trabalho: uma metodologia centrada no sofrimento

A Psicopatologia do Trabalho surgiu em meados dos anos de 1950 e foi muito divulgada na década de 1980. Liderada por médicos franceses especialistas, a Psicopatologia do Trabalho adquiriu força, visibilidade e foi motivada por outras pesquisas relevantes do momento no campo de higiene pública, sociologia das organizações e psicofisiologia do trabalho. Com as medidas de medicina do trabalho em alta, ocorreram também mudanças em torno das reflexões a respeito do trabalho a partir da II Guerra Mundial, com exigências e buscas por produtividade. Outra questão em voga à época era a origem da doença mental, o que levou ao surgimento de novas formas de compreensão, pesquisas e de tratamento das doenças mentais (DEJOURS, 1992). No Brasil, a ascensão destes conceitos se deu com a publicação do livro *A Loucura do Trabalho*, de Christophe Dejours, e alterou as pesquisas nessa área que até então avaliavam modelos de trabalhos surgidos com a Revolução Industrial inglesa como o taylorista, que adotava métodos considerados científicos para a produção (BUENO; MACÊDO, 2012; DEJOURS, 1992).

Chanlat (1996) explica que a expressão "psicopatologia do trabalho" foi descrita primeiramente nos escritos de Paul Sivadon (1952), médico francês que contribuiu com o debate no campo de saúde mental no trabalho sob a luz de uma abordagem voltada para a área da integração social. O autor foi capaz de reconhecer o trabalhador no doente mental e constatou o potencial patogênico de certas formas de organização do trabalho. As primeiras psicopatologias descritas na literatura foram as neuroses das telefonistas, entre outros problemas que envolviam mecânicos de estradas de ferro, faxineiras etc. O médico Le Guillant (1963 citado por CHANLAT, 1996) mostrou que a doença mental modifica sensivelmente a relação destes agentes com seu trabalho. Em pesquisas baseadas em métodos teóricos da psicofisiologia pavloviana (estímulo-resposta), esta metodologia encontrou dificuldades para lidar com as pressões e os impulsos misturados no contexto do trabalho, enquanto que os estudos voltados essencialmente à Psicopatologia do Trabalho conseguiram abranger os diferentes tipos de conceitos. É neste contexto que Dejours, liderando um grupo de pesquisadores ligados ao Laboratoire de Psychologie du Travail em Paris, traz à luz abordagens que dizem respeito à organização do Trabalho e seus impactos sobre a saúde mental do trabalhador, sendo capaz de avaliar prazer e sofrimento, aumentando as

possibilidades de estudos na linha da psicologia do trabalho (DEJOURS, 1994).

A Psicopatologia do Trabalho coloca o sofrimento no centro da relação psíquica entre o homem e o trabalho. Trata-se de estudos clínicos que objetivam avaliar a relação psíquica do sujeito no trabalho e é levada a pesquisar, em suma, o que no trabalho está dialeticamente oposto ao desejo. Os interesses desta temática são os estados mentais provocados pelas reações defensivas (repressão) e estados de depressão essencial, no qual se instala doenças agudas somáticas ou agravamento de doenças preexistentes, o que demonstra que o sofrimento psíquico é caracterizado por doenças psíquicas e físicas (DEJOURS, 1994). Fato é que a Psicopatologia não é uma abordagem meramente patológica, mas avalia ainda a necessidade de reconhecimento social e a evidência de sua identidade por trabalhadores em uma organização, pois estes fatores são sinônimos de não anonimato e representa uma sublimação essencial para a saúde mental de alguns indivíduos. Para muitos sujeitos, o trabalho não é apenas fonte de economia e sustento, é também fonte de satisfação afetiva. O indivíduo se encontra no que realiza, mesmo sob pressões psíquicas para mostrar produtividade e rendimento. Este relacionamento afetivo com o trabalho é um operador fundamental da saúde mental (DEJOURS, 1992).

Para a Psicopatologia, as consequências do sofrimento psíquico no trabalho advêm dos processos centralizados na produção e ultrapassam amplamente o campo da saúde mental e física dos trabalhadores. Ela se estende aos seus próximos, prejudicando também a família desses sujeitos e o desenvolvimento mental de uma segunda geração. Ao considerar a Organização Científica do Trabalho, com enfoque na preocupação de Taylor em utilizar um único modo operatório por todos os trabalhadores, sem discussão (*the one best way*), a Psicopatologia do Trabalho questiona se a multiplicidade de modos operatórios revelaria precisamente a multiplicidade de sujeitos e assim poderia interferir no desejo e satisfação destes. Assim, parte da hipótese de que um único modo operatório imposto dentro de uma organização de trabalho não beneficiaria a todos e conseqüentemente diminuiria o desejo e o prazer em trabalhar, gerando conseqüências para a saúde mental de trabalhadores (DEJOURS, 1994).

Os sistemas que obrigam os trabalhadores a percorrer um único modo operatório de trabalhar, por vezes, afastam e desprezam pensamentos e atividades conscientes. Os sujeitos envolvidos neste processo passam a desprezar os seus sofrimentos, pois acreditam que tais atitudes podem diminuir sua produtividade. A escola dejouriana chamou essa atitude de ‘repressão pulsional’. A repressão pulsional pode afetar outros ambientes da vida do trabalhador, como casa ou ambientes sociais. O indivíduo adota uma postura de semi-embotamento, na qual ele rejeita o sofrimento, utilizando certa anestesia psíquica (DEJOURS, 1992). Além disso, o avançar das pesquisas mostrava que determinados trabalhadores adoeciam frente às repercussões negativas da organização e outros vivenciavam a situação de forma equilibrada. Tais diferenças de enfrentamento às adversidades no trabalho refletem a subjetividade de cada pessoa. Dejours, ao adentrar nos estudos sobre as diferentes maneiras que cada indivíduo lida com o sofrimento, dá início à segunda fase de suas pesquisas. Os resultados desses estudos levaram aos conceitos pertinentes à metodologia que ele chamou de Psicodinâmica do Trabalho.

3. A Psicodinâmica do Trabalho: uma metodologia voltada para o estado de luta e de forças

A Psicodinâmica do Trabalho considera que mesmo que o trabalho pareça equilibrado para alguns, ele pode ser um palco de constante luta contra o sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento psíquico vivido pelos indivíduos nas organizações não pode ser abordado com o olhar centrado apenas em conseqüências patológicas, pois o indivíduo pode usar estratégias interiores como mecanismo de fuga, de luta, de sobrevivência contra o

sofrimento mental resultante do trabalho ou do ambiente organizacional. Tais estratégias criam um novo contexto para o sofrimento psíquico, pois, ainda assim, constituem um contexto marcado pelo sofrimento. Trata-se, portanto, das consequências do desajuste entre pessoa e organização, caracterizando-se ainda por mecanismos de defesa que podem ser construídos individualmente ou até de maneira coletiva pelos trabalhadores (DEJOURS, 1992).

A Psicodinâmica do Trabalho ainda explica que para que o trabalho seja de fato equilibrado e motivante, precisa ser livre, a ponto de oferecer relaxamento ao sujeito após a tarefa executada. Quando o indivíduo é capaz de transformar a carga psíquica em descarga psíquica, passando do sofrimento para o prazer, ele trabalha com criatividade e satisfação. Para tanto, é necessário que o contexto organizacional compreenda a importância de um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado para cada sujeito. A Psicodinâmica do Trabalho sinaliza, então, que “estudar o sofrimento é o requisito fundamental para se compreender o estado de luta e de forças que o sujeito opera para sobreviver à doença mental no ambiente de trabalho” e, a partir daí, esclarece o papel eloquente da organização para o trabalhador (DEJOURS, 1994, p. 25).

Outro fenômeno abordado pela Psicodinâmica do Trabalho é o Presenteísmo, que ocorre quando o indivíduo está fisicamente presente, mas sua mente não está. Por parte do trabalhador, ele próprio se força a trabalhar sob pressões psíquicas e fisiológicas, aumentando o processo patogênico e muitas vezes se recusando a aceitar as paralisações de trabalho prescritas por profissionais de saúde. Daí surge tais episódios de presenteísmo, que podem ter outras origens nas gratificações ou bonificações (de ordem salarial, por exemplo), mas também nos casos em que a causa é a luta individual para preservar um condicionamento produtivo arduamente adquirido, caracterizando um processo de defesa particular. Tal fator contribui para - e/ou aumenta - o sofrimento psíquico do trabalhador e por parte da organização pode haver perda de qualidade, produtividade, eficácia, dentre outros tipos de prejuízos (DEJOURS, 1992, p. 47; DEJOURS, 1994).

Os estudos psicodinâmicos relatam que o trabalho influenciado por sistemas centralizados na produção pode ser fatigante e caracterizado por insatisfações e ansiedades, pois o comportamento condicionado e o fator tempo comandado pelo ritmo de trabalho acentuado tornam-se um ciclo vicioso, caracterizando um ambiente alienado que contribui para o sofrimento psíquico do sujeito. Por vezes, o próprio trabalhador, ao tentar sublimar esses processos desejando produzir para ser reconhecido, mantém o sofrimento ativo, porém, velado (DEJOURS, 1994). Por isso, há necessidade de se estudar o sofrimento psíquico no trabalho de forma holística, considerando não somente as patologias, mas também o estado de luta empregado por cada trabalhador para sobreviver ou ao menos amenizar o sofrimento.

Para concluir e demonstrar as contribuições das abordagens teórico-metodológicas no campo de Saúde Mental do Trabalhador, no próximo tópico são apresentados os desafios de se trabalhar estratégias e o cuidado em saúde mental do trabalhador nos tempos contemporâneos e os aspectos pertinentes a essas abordagens.

4. Metodologias em saúde mental do trabalhador: da teoria à prática na contemporaneidade

Atualmente, o trabalho é caracterizado pelas mudanças advindas da emergência do capitalismo neoliberal e da globalização. Muito se fala de retrocesso dos direitos trabalhistas, de precarização das condições laborais, da intensificação do trabalho, de aumento dos trabalhos tidos como temporários e da instabilidade de emprego derivados das crises econômicas, tudo isso aliado a um enorme incentivo à aquisição de bens, onde é necessário 'ter' para 'ser' sujeito (DINIZ, 2018). Tais fatores geram sentimento de insegurança, baixa autoestima, insatisfação e necessita ser considerado ao se pensar em abordagens

teórico-metodológicas para a saúde mental no trabalho. Bouyer (2010) relata que uma das maiores contribuições científicas da Psicodinâmica do Trabalho para o mundo contemporâneo é justamente adentrar no espaço das vivências individuais, trabalhando o coletivo e considerando as alegrias públicas disseminadas pelas empresas (incentivos, gratificações, entre outros). Porém, a verdadeira empreitada é compreender o sofrimento velado, oculto, sob a fachada e os disfarces de qualidade ostentados pelas organizações.

Em relação ao sofrimento patológico, o Manual de Doenças relacionadas ao Trabalho (BRASIL, 2001) esclarece que os transtornos mentais relacionados ao trabalho não resultam de fatores isolados, mas do contexto ambiental e do preparo psíquico dos trabalhadores. Além disso, ressalta que devido à importância que o trabalho ocupa nas sociedades atuais, por significar fonte de subsistência e de atributos sociais, contribui com os valores subjetivos para a pessoa e a família e pode motivar sentimentos positivos ou negativos. Uma simples ameaça de perda de emprego ou sentimento de insegurança pode fazer com que o trabalhador apresente uma série de sinais e sintomas que se enquadram na classificação de Doenças relacionadas ao trabalho.

No Brasil, a Portaria 1.339 de 18 de novembro de 1999 do Ministério da Saúde apresenta uma lista dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao Trabalho em que constam agravos reconhecidos pela relação entre situações de trabalho e agravos mentais (BRASIL, 2001). Do ponto de vista dos estudos epidemiológicos, Seligmann-Silva (2005) critica o reducionismo dos critérios com que o CID-10 classifica as doenças e causas de morte, principalmente a categorização relacionada aos transtornos mentais, pois julga que estes são apontados sem considerar a subjetividade dos indivíduos e a natureza social do trabalho.

Dentre os principais agravos, destacam-se três: o alcoolismo, um modo crônico e continuado de usar bebidas alcoólicas, caracterizado pelo descontrole periódico da ingestão ou por um padrão de consumo de álcool com episódios frequentes de intoxicação. Apesar das consequências adversas da ingestão de álcool para a vida e a saúde do usuário, o indivíduo tende a manter e/ou aumentar o hábito, principalmente em situações estressoras e conflitantes; a depressão, que se caracteriza por humor triste, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada, e relacionando-se com as decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as exigências excessivas de desempenho, a competição, dentre outros; e a síndrome de Burnout, caracterizada pela sensação de estar acabado devido ao esgotamento profissional, um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho (BRASIL, 2001 p. 75-78). Estas mazelas são apresentadas recorrentemente em trabalhos relacionados a conflitos éticos e a subjetividade no trabalho (NARDI, 2006; SELIGMANN-SILVA, 2005).

Ainda em relação a essas patologias, acredita-se que as três se enraízam num mesmo ambiente psicossocial contemporâneo, sustentado não só por características pessoais e situacionais de cada trabalhador, mas também pelas novas exigências do trabalho que caracterizam as organizações contemporâneas. Estes agravos também estão relacionados às transformações tecnológicas observadas na psicopatologia, em geral como decorrentes da multiplicidade de transformações que afetam a estrutura e a dinâmica social em suas várias esferas e instituições, desde a família até o Estado. Atualmente, além das mudanças no mundo do trabalho, várias outras grandes mudanças têm sido importantes para saúde mental do trabalhador como as mudanças socioambientais, as demográficas (aumento da população idosa), a urbanização desordenada, a velocidade dos meios de transporte e de comunicação, a prevalência da violência (no trabalho ou no caminho até ele), entre outros. Todas essas mudanças afetam a cultura e os modos de encarar o mundo e a vida, alterando as expressões clínicas dos transtornos e a forma como estes se apresentam, desafiando a categorização oficial do CID-10 (SELIGMANN-SILVA, 2005).

Estudos mais recentes demonstram que o modelo utilizado na Psicodinâmica do Trabalho é norteado por três eixos: 1) a organização do trabalho que envolve o executar e as diferenças entre o

trabalho prescrito (aquilo que o trabalhador sabe que tem de fazer) e o real (os desafios que surgem no decorrer do trabalho); 2) o modo de trabalhar, que diz respeito ao uso da inteligência prática do trabalhador, a implantação de espaços de discussão, as relações interpessoais, o incentivo à motivação e ao reconhecimento; e 3) as patologias, necessárias para explicar e diferenciar o sofrimento psíquico do patogênico, como os casos de violência e compulsão que podem estar relacionados (MENDES; ARAÚJO, 2012). Tais processos precisam ser estudados e considerados pelas instituições. Em relação ao primeiro eixo, Areosa (2019) elucida as incertezas, resistências, dificuldades, obstáculos, incidentes e/ou acidentes do dia a dia como justificativa para efetivas e possíveis ajustes e adaptações no trabalho, ainda que isso signifique não cumprir regras ou tentar contorná-las em determinadas situações, o autor defende que nenhuma organização pode funcionar adequadamente sem que os seus trabalhadores têm liberdade para utilizar sua criatividade para tais estratégias, pois o trabalho real não pode ser rigidamente precavido. O segundo eixo, nos remete ao que Dejours chama de *trabalho vivo*. Este conceito está relacionado às diversas formas de zelo aplicadas pelos trabalhadores para alcançar os objetivos da tarefa de forma eficaz, gerando solução para conflitos entre o trabalho prescrito e o trabalho real (DEJOURS, 2013). Já o terceiro eixo concentra o desafio de enxergar a psicopatologia do trabalho não apenas com foco negativo, pois apesar das manifestações de enfermidade que pode advir de um trabalho precário, o trabalho motivante pode ser um fundamental para a saúde (AREOSA, 2019), sendo necessário então, vigilância e avaliação das relações e condições de trabalho e o incentivo de práticas positivas e percebidas como benéficas dentro das instituições.

De modo geral, as estratégias e fortalecimento do cuidado referente à saúde mental do trabalhador envolvem conscientização e humanização nestes ambientes, o mapeamento do local que se pretende maximizar o cuidado (pessoas, trabalhos já desenvolvidos) e o incentivo e participação de vários atores na deliberação de estratégias. A prevenção dos transtornos mentais relacionados ao trabalho baseia-se nos procedimentos de vigilância dos agravos à saúde, dos ambientes e das condições de trabalho. Utiliza-se conhecimentos médicos-clínicos, epidemiológicos, de higiene ocupacional, toxicologia, ergonomia, psicologia, dentre outras disciplinas, valoriza-se a percepção dos trabalhadores sobre seu trabalho e a saúde e baseia-se nas normas técnicas e regulamentos vigentes (BRASIL, 2001; BRASIL,). É necessário avaliar, por exemplo, se o ambiente é competitivo, se há dificuldade de lidar com chefes autoritários e de se comunicar, se existe casos de assédio moral ou exigências que levam à sobrecarga por objetivar produtividade, pois estes são fatores que afetam a saúde do indivíduo nestes ambientes e as situações rotineiras de estresse laboral, muitas vezes, vão impactar a organização, causando perda de produtividade e faltas ao trabalho, entre outras consequências (BRASIL, 2013; WHO, 2017). Outros fatores indispensáveis envolve o estabelecimento de sistemas de participação dos trabalhadores no planejamento e formulação do serviço, pois são os trabalhadores que conhecem melhor a estrutura organizacional, deste modo, envolvê-los no planejamento das ações pode influenciar positivamente as mudanças comportamentais e promover cumprimento efetivo das legislações (SELIGMANN-SILVA, 2011). Os elementos supracitados corroboram com os eixos que norteiam a psicodinâmica do trabalho demonstrando assim, que tais metodologias podem contribuir significativamente para compreender e subsidiar ações de cuidado à saúde mental nas organizações.

Por fim, cabe ressaltar que, na proposição dejouriana, é preciso fomentar processos políticos públicos que envolvam a clínica da psicodinâmica do trabalho, buscando sua emancipação e considerando aspectos culturais e socioeconômicos. Para tanto, a política do trabalho deve recuperar seu sentido ontológico, buscando promover a validação social e fomentar esse processo íntimo em seus trabalhadores. Para isso, é necessário criar espaços públicos internos nas instituições, espaços abertos ao debate permanente entre a direção e a base, espaços onde o trabalhador seja reconhecido pela hierarquia e pelos seus pares, onde as demandas da comunidade organizacional sejam escutadas, acolhidas e levadas à direção. Os processos internos que objetivam a validação social do trabalhador acarretam benefícios nas relações interpessoais e benefícios produtivos e o reconhecimento desenvolve no sujeito sentimentos de utilidade e de pertença (DEJOURS, 1994, p. 135).

Enfim, é necessário trabalhar a constituição do ser humano singular, a edificação de relações de solidariedade e cooperação, implantar uma política do trabalho que defenda e dê evidências à pesquisa científica neste campo a fim de promover a implantação de cuidados subsidiados pela psicodinâmica nas organizações atuais, possibilitando melhora nos processos laborais (DEJOURS, 2012b; MONTALVÃO, 2018).

5. Considerações Finais

Buscamos, neste artigo, demonstrar que a Psicopatologia do Trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho constituem importantes abordagens metodológicas, capazes de analisar, avaliar e subsidiar ações em relação à temática da saúde mental do trabalhador.

Convém, antes de tudo, ressaltar que, em relação às metodologias avaliativas do processo de sofrimento mental no trabalho, não existe organização do trabalho única, capaz de solucionar ou diminuir a carga psíquica aos trabalhadores. É preciso lembrar que o que pode transformar um trabalho fatigante em trabalho motivante é a possibilidade de se mexer na organização do trabalho e de deixar que o próprio trabalhador arranje seu modo operatório de trabalhar ou que pelo menos participe do processo de elaboração dos modos operatórios, de modo a proporcionar oportunidade para que encontre nesses modos algo que lhe seja prazeroso, além de reorientar os sujeitos quanto à sua profissão, motivando o encontro pessoal entre a pessoa e tarefa a ser executada.

Estudar a Psicopatologia e a Psicodinâmica do Trabalho auxilia a ampliar a possibilidade de evoluir e responder às demandas do mundo do trabalho contemporâneo, tendo em vista a urgência de se construir espaços saudáveis, que proporcionem a autonomia e liberdade dos sujeitos (BUENO; MACÊDO, 2012). Para tanto, é necessário que gestores estejam conscientes da necessidade deste processo e que a cultura organizacional da instituição contribua com este processo de reorientação.

Em síntese, quando a organização promove o aprendizado, o crescimento e o desenvolvimento do trabalhador, dando espaço a valores como a autonomia e preocupando-se com a coletividade, há relatos notórios de pontos positivos que estimulam as vivências de prazer no trabalho. Para isso, é necessário que as organizações busquem hoje ultrapassar a superficialidade conceitual e empírica com a qual o trabalho foi e vem sendo tratado. É necessário penetrar a materialidade do trabalhador com um olhar minucioso nos processos subjetivos e coletivos, e incluir temas como à Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho na formação dos profissionais dos diferentes setores, que poderão desenvolver ações para superar a expansão dos problemas considerando as mudanças atuais.

Como indicação para trabalhos futuros, sugere-se a realização de estudos empíricos que possibilitem aos trabalhadores a exprimirem seus sentimentos em relação ao trabalho a fim de corroborar, contestar ou aprimorar as proposições da Escola Dejouriana, sobretudo em relação ao contexto brasileiro. Pesquisas de campo, com realização de entrevistas em profundidade, entrevistas compreensivas ou grupos focais podem trazer bons indícios não apenas para a compreensão mais aprofundada da problemática do adoecimento mental no trabalho em organizações brasileiras, como também para a construção participativa de soluções para a gestão organizacional. Pesquisas neste sentido podem ser realizadas na área da saúde e nos estudos organizacionais. Como demonstram os esforços da Escola Dejouriana, a complexidade do tema exige abordagens multi e interdisciplinares, a partir de contribuições da psicologia, da sociologia e da teoria das organizações, além da área de saúde.

Referências

- AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal, Online*. v. 15, n.2, 2019. Disponível em <<http://journals.openedition.org/laboreal/15504>>. Acesso em: 05 de julho de 2022
- BOUYER, G. C. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 249-259, jul./dec. 2010.
- BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Manual de serviços/doenças relacionadas ao trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos, n. 114).
- _____. Ministério da Saúde. **Cadernos de atenção básica: Saúde mental**. Brasília: Ministério da Saúde, 2013. 176 p. (Cadernos de Atenção Básica, n. 34).
- BUENO, M; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS - Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, Campos dos Goytacazes, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012.
- CHANLAT, J. F. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996, v. 2. 208 p.
- DEJOURS, C.. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1992. 168 p.
- _____. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. 145 p.
- _____. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, set. 2012b.
- _____. Trabalho vivo. Trabalho e Emancipação. Brasília : Paralelo 15, 2012.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1994. 152 p.
- DINIZ, L. O Trabalho Contemporâneo e a subjetividade do trabalhador. *Revista UFG*, Goiânia, v. 17, n. 21, p. 104-128, ago. 2018.
- MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em aço. Curitiba: Juruá, 2012. 156 p.
- MONTALVÃO, L. A. Marxismo e Psicodinâmica do Trabalho: aproximações possíveis. *Trabalho (En)Cena*, v. 3, n. 2, p. 65-79, 2018
- NARDI, H. C. Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. 1. ed. Porto Alegre: UFRGS, 2006. 224 p.
- OMS. Organização Mundial da Saúde. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - CID-10**. 10. rev. 3 ed. São Paulo: EDUSP, 2017, v. 1. 1200 p

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e saúde mental no trabalho. In: MENDES, R. (Ed.). Patologia do trabalho. 2. ed. atual. e ampl. São Paulo: Atheneu, 2005. p. 1141-1182.

_____. **Trabalho e desgaste mental:** O direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011. 624 p.

WHO. World Health Organization. **Mental health:** facing the challenges, bulding solutions. Copenhagen: WHO European Ministerial Conference, 2005. Disponível em: <http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/96452/E87301.pdf>. Acesso: 04 jul. 2022.

_____. **Depression and Other Common Mental Disorders:** Global Health Estimates. Geneva: WHO, 2017. Disponível em: <http://www.who.int/mental_health/management/depression/prevalence_global_health_estimates/en/>. Acesso em: 04 jul. 2022.

Recebido em: 02/04/2022

Aceito em: 16/07/2022

Endereço para correspondência:

Nome: Thaís Emmanuelle Mesquita Hermes Faria

Email: thais.hermes@ufla.br



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)