

Fundação João Pinheiro

ANA PAULA RUAS QUEIRÓZ

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E ADOECIMENTO PSÍQUICO: A RELAÇÃO
ENTRE SAÚDE MENTAL E TRABALHO**

Belo Horizonte
2015

Fundação João Pinheiro

ANA PAULA RUAS QUEIRÓZ

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E ADOECIMENTO PSÍQUICO: A RELAÇÃO
ENTRE SAÚDE MENTAL E TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito para obtenção do título de Especialista em Administração – ênfase em Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof. Ms. Gilmar Moura da Silva

Belo Horizonte
2015

Agradeço ao Prof. Ms. Gilmar Moura da Silva pela paciência, compreensão e grande incentivo de realizar o presente estudo. Agradeço, ainda, ao TRT da 3ª Região por proporcionar a seu corpo funcional a participação em cursos que possibilitam a aquisição de novos conhecimentos e habilidades.

RESUMO

O objeto de estudo dessa pesquisa gira em torno do tema Saúde Mental e Trabalho. Procurou-se, sobretudo, compreender as relações que se estabelecem entre os processos de sofrimento psíquico e adoecimento, desencadeados, possivelmente pela organização e condições de trabalho na atualidade. A incessante corrida pelo aumento da produtividade e desempenho no âmbito das organizações, que acaba por sobrepujar a capacidade dos trabalhadores, aparece como um dos fatores causais dessa realidade laboral. Por essa razão, o tema vem ocupando a centralidade dos debates entre estudiosos do assunto e os gestores de diversos segmentos dos setores privado e público, no Brasil e no mundo. Buscou-se retratar não só a situação contemporânea em torno do tema, como também fazer um retrospecto da evolução que culminou no debate corrente dos dias atuais sobre a questão. Para tal, optou-se por uma pesquisa do tipo bibliográfica, orientada pelas principais referências em torno da temática Saúde Mental e Trabalho.

Palavras-chave: Saúde Mental; Trabalho; Organização do Trabalho; Sofrimento Psíquico.

ABSTRACT

The study object of the present research is around the theme 'Mental Health and Work'. We sought, above all, to understand the relationships that are established between the processes of psychic suffering and illness, possibly triggered by work organization and conditions in our days. The never ending running for increasing on productiveness and performance in the scope of the organizations, that ends up overwhelming the workers' capacity, appears to be one of the causal factors of that working reality. For that reason, the theme has gained centrality on the debates among scholars and the managers of several segments of private and public sectors, in Brazil and worldwide. We aimed at portraying not only the contemporary situation around the theme, but also making a retrospective on the evolution that culminated on the current debate on the question. For such, we chose a bibliographical research, guided by the main references around Mental Healthy and Work.

Key-words: Mental Health; Work; Work Organization; Psychic Suffering.

SUMÁRIO

<u>INTRODUÇÃO</u>	7
<u>1 – HISTÓRICO E NEXO CAUSAL DA SAÚDE MENTAL E TRABALHO</u>	10
1.1 – PRIMÍCIAS – GUERRAS MUNDIAIS.....	10
1.2 – IMPORTÂNCIA DO PERÍODO PÓS 2ª GUERRA E A CHEGADA DA DISCUSSÃO NO BRASIL	13
1.3 – O DEBATE ACERCA DO NEXO CAUSAL ENTRE DISTÚRBO MENTAL E TRABALHO	15
<u>2 – A PERSPECTIVA CONTEMPORÂNEA DA SAÚDE MENTAL E TRABALHO – GESTÃO E ADOECIMENTO SOCIAL</u>	21
2.1 – A PERDA DO SENTIDO DO TRABALHO	23
2.2 – A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FRENTE AO GERENCIALISMO MODERNO	25
2.3 – POR UMA GESTÃO MAIS HUMANA DOS RECURSOS.....	27
2.4 – INTRODUÇÃO ÀS CLÍNICAS DO TRABALHO	28
<u>3 – A ABORDAGEM DAS CLÍNICAS DO TRABALHO</u>	30
3.1 – PSICODINÂMICA DO TRABALHO	35
3.2 – CLÍNICA DA ATIVIDADE	37
3.3 – PSICOSSOCIOLOGIA DO TRABALHO	38
3.4 – ERGOLOGIA	41
<u>CONCLUSÃO</u>	44
<u>REFERÊNCIAS</u>	47

INTRODUÇÃO

Constitui-se tema desta pesquisa um estudo que busca compreender a relação entre saúde mental e trabalho, sob o enfoque das práticas gerenciais e dos processos de adoecimento/sofrimento psíquico desenvolvido pelos trabalhadores.

Os primeiros escritos acerca da questão datam das décadas de 1940 e 1950, sendo que o tema ganha cada vez mais importância na atualidade, tendo em vista o clamor que a relação saúde mental/trabalho vem adquirindo no âmbito das organizações.

O tema da pesquisa foi delimitado tendo por base a relação entre a saúde mental dos trabalhadores e a organização do trabalho das instituições, servindo-se de estudos originados na França e sua respectiva influência em solo brasileiro.

A partir da Revolução Industrial e das Guerras Mundiais, o trabalho sofreu uma grande transformação, que impactou diretamente a sua relação com o sujeito.

Considerando, ainda, o advento da globalização, que afetou não só os meios e modos de comunicação, mas fez-se refletir em todos os aspectos sociais da atualidade, na seara profissional, pode-se perceber o aumento da demanda de serviços e, principalmente, de cobrança por resultados dentro das organizações.

A falta de autonomia sentida pelos trabalhadores em decorrência da excessiva carga de normas e prescrições à qual estão adstritos constitui um dos fatores que acaba por desencadear angústia e frustração nos indivíduos, que têm dificuldades em significar o seu ofício.

Registre-se, por oportuno, que no âmbito das organizações públicas, princípios constitucionais informadores e norteadores da gestão pública como os da *eficiência* e da *economicidade* trazem, em sua essência, a necessidade de adequação dos servidores à demanda de trabalho, com vistas à geração de resultados rápidos e precisos.

A rigidez normativa à qual essa organização está submetida lhe confere, paralelamente, uma maior dificuldade de criar meios e instrumentos de valorização dos seus funcionários, aumentando o grau de insatisfação e estresse emocional destes.

A partir daí, tem-se, cada vez mais, tanto na seara das empresas comerciais quanto na esfera pública, indivíduos desmotivados que, absorvidos num ambiente de pressão e cobranças excessivas, acabam por desenvolver distúrbios mentais, e que,

dependendo da relação desses sujeitos com o trabalho que desenvolvem, poderão ocasionar afastamentos e licenças para tratamento de saúde.

Definiu-se como objetivo geral dessa pesquisa buscar conhecer a possível existência de um elo entre *trabalho* e *saúde mental* dos funcionários, considerando a organização do trabalho adotadas nas instituições como um dos principais fatores desencadeadores de adoecimento e/ou sofrimento psíquico desses trabalhadores.

Os objetivos específicos são: verificar o liame existente entre *trabalho* e *adoecimento* no âmbito das organizações; apurar a relação entre a *forma de gestão do trabalho* e o *adoecimento dos trabalhadores*; bem como, tentar identificar de que maneira as intervenções e pesquisas em saúde mental podem criar mecanismos para atenuar e proteger a saúde psíquica dos indivíduos.

A relação entre trabalho e sofrimento psíquico é tema urgente e de grande projeção dentro das organizações; não obstante tal relevância, não causa estranheza o fato de ainda existir muito preconceito dentro das instituições ao se tratar de assuntos relacionados à saúde mental.

O presente estudo justifica-se pela proeminência que envolve o mote saúde mental e trabalho, questão que retorna de modo intenso no mundo do trabalho atual, porém de existência e implicações antigas, que somente há pouco tempo ganha lugar entre os temas importantes a serem discutidos por estudiosos, teóricos e, principalmente, de observância necessária pelas organizações.

O questionamento direcionador da pesquisa foi saber de que maneira as organizações poderiam intervir de maneira preventiva com vistas a diminuir ou estancar o sofrimento psíquico/adoecimento dos seus funcionários.

Como hipótese básica para responder a tal pergunta e, com base nas linhas traçadas pelos estudiosos do tema, formulou-se o pensamento de que as instituições devem primar por uma organização mais humanizada do trabalho, na qual uma gestão que objetive os rendimentos financeiros não se aparte de uma administração com olhar antropológico, em que o sujeito humano ocupe a centralidade no âmbito do trabalho em detrimento da máquina e da tecnologia, de forma a pretender ao bem estar social dos funcionários de seu quadro .

As utilizações dos métodos interventivos e de pesquisa das clínicas do trabalho também atuariam como poderoso instrumento à disposição dos gestores para dirimir os conflitos subjetivos dos trabalhadores.

Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa descritiva, de natureza qualitativa, à luz das teorias sobre saúde mental e trabalho trazidas tanto por autores pioneiros do tema, como também os contemporâneos.

Dada a natureza hodierna do tema, cujo nascimento se deu em solo francês no século XX, as obras utilizadas neste trabalho são atuais; frisamos, ainda, que para alguns enfoques, como as que abordam as clínicas do trabalho, o número de publicações científicas é pequeno.

Como técnica investigativa, utilizamos a pesquisa bibliográfica, tendo por principais expoentes Le Guillant (1942) e Dejours (1987), sendo que este foi pioneiro, ao trazer o tema ao palco brasileiro ao abordar a *psicopatologia do trabalho* que, posteriormente, evoluiu para a *psicodinâmica do trabalho*. Já o primeiro trouxe à baila a *abordagem biopsicossocial*, que leva em consideração a dinâmica social e orgânica do trabalhador.

Destaca-se, ainda, a utilização de obras secundárias de autores como Lima (2011), Codo (2007), e Clot (1999), que serviram de norte orientador para a elucidação de assuntos pertinentes à saúde mental e trabalho.

A abordagem teórica circunscreveu-se às doutrinas recentes sobre a matéria, considerando, ainda, como já foi dito, que a discussão não é antiga, sendo que somente nos últimos vinte ou trinta anos é que se deu visibilidade à relação entre saúde mental e trabalho. Autores como Le Guillant (1949) e Dejours (1987) foram pioneiros ao tratar do tema, dando enfoques diferentes à relação existente entre o adoecimento e o trabalho.

Para a compreensão deste tema, este trabalho foi dividido em três capítulos: o CAPÍTULO 1 traça a origem e evolução histórica da atenção à saúde mental e trabalho, bem como a chegada da discussão da matéria no Brasil. O CAPÍTULO 2 apresenta uma perspectiva contemporânea para a saúde mental e o trabalho frente ao gerencialismo e o processo de adoecimento social dos indivíduos. O CAPÍTULO 3 conceitua e caracteriza as clínicas do trabalho, em suas quatro abordagens, quais sejam: a Psicodinâmica; a Clínica da Atividade; a Psicossociologia do Trabalho e a Ergologia.

E, finalmente, são tecidas as conclusões obtidas com a pesquisa ora apresentada, a partir das lições aprendidas com os estudiosos do tema, enfocando os instrumentos propostos para prevenir e intervir na saúde mental dos indivíduos em face dos conflitos gerados pelo trabalho.

1 – HISTÓRICO E NEXO CAUSAL DA SAÚDE MENTAL E TRABALHO

O tema saúde mental e trabalho, como hoje é conhecido, vem se delineando desde os escritos de Paul Sivadon e Louis Le Guillant, na década de 1950. Ressalte-se que a evolução do assunto não se deu de forma homogênea e linear. Controvérsias, contradições e rupturas foram elementos intrínsecos a essa edificação; talvez por isso a visão panorâmica do tema deva englobar diversas vertentes e múltiplos fatores para sua leitura exata.

Inicialmente, fala-se em *psicologia do trabalho*, que procura estabelecer a compreensão e a intervenção sobre o trabalho nas organizações, de forma a estudar os vários aspectos que delineiam todos os envolvidos nessa relação, tendo por fundamento a busca por instrumentos e políticas que promovam e mantenham o bem estar dos profissionais, para que, conseqüentemente, estes produzam os melhores resultados para as empresas.

O campo da psicologia do trabalho se caracteriza pela interdisciplinaridade, uma vez que se comunica a todo instante com diferentes campos de conhecimento como da sociologia, da psicanálise, da antropologia, da história, da administração, dentre outras, como forma de analisar as diversas áreas ligadas ao trabalho.

Dentro desse universo que constitui a psicologia do trabalho, existem correntes com ideias distintas e até mesmo contrárias, o que não deve nos causar espanto, tendo em vista as várias áreas que influenciam seus conceitos.

1.1 – Primícias – Guerras Mundiais

A trajetória histórica da relação saúde mental e trabalho se desenvolveu nos séculos XIX e XX. A partir da 2ª Guerra Mundial, o tema trabalho tornou-se urgente e notório, dada as grandes transformações ocorridas na sociedade em decorrência de vários processos de degradação das condições dos trabalhadores, agora expostos às exaustivas jornadas de trabalho e à pressão pelo alcance de altos níveis de produtividade.

Nesse sentido, Merlo (2006) preceitua que:

A percepção de que o trabalho tem conseqüências sobre a saúde dos indivíduos é antiga. Pode-se encontrá-la no clássico *Tempos Modernos*, de Charlie Chaplin, sensível às degradações física e mental provocadas pela implementação do modelo taylorista/fordista sobre os trabalhadores, e nas pesquisas da Sociologia do Trabalho de Friedmann e Naville (1962), que relataram as conseqüências do

trabalho na linha de montagem, na França dos anos 50 do século passado, ou ainda, mais remotamente, nos estudos de Ramazzinni, considerado o fundador da Medicina do Trabalho no século XVIII.

Percebe-se que, no início, as discussões acerca dos problemas gerados pelo trabalho na saúde dos profissionais giravam em torno das condições do trabalho. Como dito, a expansão do capitalismo e do desenvolvimento industrial não somente trouxe os trabalhadores rurais para as cidades, mas também inaugurou uma desordenada revolução nas condições de labor desses trabalhadores.

Pelo relato dos estudos de Dejours (1992), alguns elementos marcaram a forma de trabalho no século XIX, a saber,

A duração do trabalho, que atinge correntemente 12, 14 ou mesmo 16 horas por dia, o emprego de crianças na produção industrial, algumas vezes a partir dos 3 anos, e, mais frequentemente, a partir dos 7 anos.

Os salários são muito baixos e, com frequência, insuficientes para assegurar o estritamente necessário. Os períodos de desemprego põem imediatamente em perigo a sobrevivência da família. A moradia se reduz, frequentemente, a um pordieiro. Falta de higiene, promiscuidade, esgotamento físico, acidentes de trabalho, subalimentação, potencializavam seus respectivos efeitos e criam condições de uma alta morbidade, de uma alta mortalidade e de uma longevidade formidavelmente reduzida (DEJOURS, 1992, p. 14).

Movimentos operários começaram a ganhar força, ao mesmo tempo em que o Estado tentava, a todo custo, sufocar seus ideais. Os objetivos das lutas operárias, nessa época, eram, basicamente, o direito à vida, dadas as condições degradantes a que eram submetidos os operários em suas rotinas de trabalho, que mais se assemelhavam a sessões de tortura; e, paralelamente a isso, a busca pela liberdade de organização.

Após tentativas frustradas de repressão estatal, as reivindicações dos trabalhadores tiveram como bandeira primeira a redução da jornada de trabalho. Depois de muito tempo de espera em longos processos legislativos, algumas leis favoráveis às condições de trabalho foram aprovadas, a exemplo da redução da jornada de 12 para 10 horas diárias e, sucessivamente de 10 para 8 horas; o direito ao repouso semanal; diretrizes para a higiene e segurança dos trabalhadores, etc.

Importante salientar que, nessa época, já iniciavam as batalhas da Primeira Grande Guerra, fase que se caracterizou pelo exponencial aumento da produção industrial. As demandas da indústria bélica e de suprimentos de guerra geraram a necessidade de adoção de métodos de organização do trabalho mais elaborados.

E, é exatamente nesse período que a adoção do modelo de administração científica de Frederick Taylor (1856-1915) ganha força e se mostra como a melhor maneira de aumentar a produção na escala necessária para atender a demanda do mercado. Baseando-se na divisão das tarefas, o *taylorismo* preconiza, sobretudo, o aumento da eficiência ao nível operacional através da especialização.

Ao invés de um operário ser responsável pela confecção geral de um determinado produto, Taylor acreditava que um homem devia se especializar em uma determinada tarefa na qual tivesse mais aptidão, e ao realiza-la repetidamente, iria diminuir o tempo gasto no desenvolvimento desta tarefa.

Proporcionalmente ao aumento da produtividade, com o taylorismo cresceu também o esgotamento físico dos trabalhadores. As exigências de tempo e ritmo do trabalho levaram os operários a níveis altíssimos de adoecimento.

O corpo dócil e disciplinado, entregue, sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho, ao engenheiro de produção e à direção hierarquizada do comando. Corpo sem defesa, corpo explorado, corpo fragilizado pela privação de seu protetor natural, que é o aparelho mental. Corpo doente, portanto, ou que corre o risco de tornar-se doente (DEJOURS, 1992, p. 19).

Contudo, o desgaste físico não foi a única consequência lancinante da adoção do modelo de Taylor, mas a saúde mental dos trabalhadores também entrava em colapso; todavia, nesse período, a atenção ao aparelho psíquico não aparece como prioridade, uma vez que o que realmente importava eram as melhores condições físicas dos operários.

Nesse sentido, Jacques (2007) argumenta que,

Com relação ao modelo taylorista-fordista e suas implicações no funcionamento psíquico dos trabalhadores, o próprio Henry Ford (s/d) manifestava preocupação com problemas decorrentes das rotinas de trabalho demandadas pelos processos de trabalho. A identificação das linhas de montagem fordistas como fontes de sofrimento psíquico dos operários é também tema do primeiro número do *Journal of Mental Hygiene*, de 1917 (JACQUES, 2007).

Após as conquistas como a redução da jornada de trabalho e, também, de outros direitos que trouxessem um mínimo de dignidade para o desempenho de suas funções, os operários agora tinham como meta mais premente a melhorias das condições de trabalho. Higiene, segurança e prevenção de acidentes figuravam nos discursos acalorados dos líderes de movimentos.

‘Melhoria das condições de trabalho!’ Palavra de ordem que chegou à maturidade em 1968; revelação, dominação, formulação tardia do

tema que, no entanto já animara durante cinquenta anos todas as lutas operárias na frente pela saúde. Não há nada de surpreendente nisso, como mostram muitos outros fatos históricos, que falam de coisas quando elas já estão ultrapassadas, quando já se desenha uma nova etapa: nesse caso as lutas pela proteção da saúde mental.

Miséria operária, luta pela sobrevivência, redução pela jornada de trabalho, corrente das ciências morais e políticas, corrente higienista e corrente alienista deram lugar, respectivamente, ao corpo doente, à luta pela saúde, à melhoria das condições de trabalho, e à corrente contemporânea da medicina do trabalho, da fisiologia do trabalho e da ergonomia (DEJOURS, 1992, p. 22) (grifos do autor).

Apesar da indústria de horrores produzida pelo confronto bélico e do esgotamento dos trabalhadores pela adoção do sistema taylorista/fordista de produção, pode-se apontar alguns ganhos para os trabalhadores após o final da 2ª Grande Guerra.

1.2 – Importância do período Pós 2ª Guerra e a chegada da discussão no Brasil

A partir de 1968, cada vez mais se descortinava aos olhos de todos as consequências nefastas do desenvolvimento industrial para a saúde dos trabalhadores, devido à adoção da *organização científica* do trabalho. Antes restrito ao campo das condições físicas, a saúde mental agora também era assunto falado nos movimentos operários. Todavia, temas ligados ao sofrimento psíquico revestem-se de vários estereótipos, que dificultam a sua aceitação e elevação de tópico a ser tratado com medidas objetivas.

Por se tratar de um terreno desconhecido, deixa-se de lado a discussão. Apesar de ignorarem a existência das desordens no campo da saúde mental dos trabalhadores, os gerentes e administradores dos negócios começam a notar seus efeitos nos resultados da produção.

Greves, paralizações na produção, *operações-padrão* tornam-se cada vez mais comuns. A percepção que o sistema de Taylor desumaniza e conduz ao adoecimento alcança, além dos operários, uma corrente do patronato.

Alternativas se tornam necessárias para controlar tal situação, e abafar os discursos operários já não era possível. A saúde dos trabalhadores gritava por socorro e o aumento da produtividade e o sonho falacioso do consumo e da felicidade já não serviam como embustes para justificar o sacrifício dos operários em nome de uma causa maior.

Para Borsoi (2007),

A partir do final da década de [19]60 e início dos anos [19]70, o processo crescente de automação do trabalho, aliado aos novos modelos de gerencialismo (como é o caso do toyotismo), deslocou, em parte, o eixo de exigências postas para os trabalhadores. Não houve a eliminação da demanda pela capacidade física do trabalhador, mas, por certo, houve um aumento significativo das exigências de sua capacidade psíquica, razão pela qual se pode afirmar que é principalmente sobre esta dimensão do trabalhador que passa a se dar o impacto do trabalho (BORSOI, 2007).

O período do pós-guerra é marco importante para o estabelecimento da psiquiatria social e da psicopatologia do trabalho na França, e é a partir da grande contribuição do estudo sobre a influência das organizações nos indivíduos, que essa discussão ultrapassa os limites do continente europeu e chega ao solo brasileiro.

Registre-se que, antes mesmo das pesquisas e estudos encabeçados por Dejours (1980), desenvolvia-se também em terras francesas a perspectiva teórica de Paul Sivadon e Louis Le Guillant. A teoria acerca da psiquiatria social tenta conciliar a concepção organicista e dinâmica da doença mental. Nestes termos, discorre Lima (1998) que,

Como herdeiro teórico de EY, P. SIVADON terá sua obra atravessada por essa tentativa de integrar o psíquico, o orgânico e o social, mas sem jamais conseguir estabelecer de forma satisfatória as prioridades ontológicas entre essas três instâncias. Ele vai recorrer à teoria de Gestalt para tentar fazer essa integração dizendo que “se é verdade que elementos heterogêneos, tais como fatores orgânicos e psicossociais, não podem se adicionar, é igualmente verdadeiro que, sob certas condições definidas pela teoria, eles podem se integrar num conjunto (...) de onde emergirá uma nova função ou um conceito original”. (p. 124); fica evidente, pelo caráter excessivamente abstrato (para não dizer especulativo) da solução encontrada por SIVADON que ele não foi capaz de resolver satisfatoriamente o dilema diante do qual se encontrava (LIMA, 1998, p. 11).

Percebe-se que, nesta época, a relação entre trabalho e saúde mental era de causalidade. A psicopatologia do trabalho esboçada por Dejours (1980) dava ênfase a uma clínica de afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho, enquanto para Le Guillant (1949) e Sivadon (1952), as dinâmicas social e orgânica do trabalhador não deveriam ser desconsideradas ao se focar o tema.

Importante esclarecer, ainda, que as linhas teóricas de Sivadon e Le Guillant não são idênticas, sendo até mesmo, em alguns aspectos, eminentemente contrárias. O fato é que Le Guillant funda-se em correntes marxistas para sustentar

sua teoria sobre as influências do trabalho no psiquismo do indivíduo, tendo por lastro maior as ideias de Georges Politzer. Para Lima (1998),

O que ele [Le Guillant] propõe é um esboço de uma psicopatologia social, isto é, tenta verificar o papel do meio no surgimento e no aparecimento dos distúrbios mentais. Em outras palavras, apesar de não negar a presença de fatores orgânicos e psíquicos no adoecimento, Le Guillant busca nas transformações sócio-históricas os elementos sociais para compreender a gênese das doenças mentais (LIMA, 1998).

A publicação no Brasil em 1987 da obra *A Loucura do Trabalho* de Christophe Dejours, efervesceu de vez as discussões sobre saúde mental e trabalho no país, influenciando os pesquisadores e psicólogos a aperfeiçoarem e se aprofundarem no estudo dessa novel especialidade.

1.3 – O debate acerca do nexa causal entre distúrbio mental e trabalho

Corolário lógico quando o assunto é saúde mental e trabalho, o debate em torno do seu nexa causal vem alimentando discussões entre teóricos e estudiosos quase que paralelamente ao surgimento do tema.

Não há consenso se o trabalho, ou certos tipos dele, pode desencadear distúrbios mentais nos profissionais que nele laborem. A discussão repousa, basicamente, em torno de três teorias: a *organicista*, a *psicogênica* e a *biopsicossocial*, cujos maiores expoentes são, respectivamente: Paul Sivadon (1952), Christophe Dejours (1980) e Louis Le Guillant (1949).

Cumprе salientar que Le Guillant inspirou-se nas ideias trazidas por Sivadon, precursor do tema psicopatologia do trabalho; todavia, após aprofundar-se em seus estudos e pesquisas, acabou por encabeçar uma nova corrente de pensamento que mescla os entendimentos defendidos também pelos outros dois estudiosos citados.

Nessa esteira de pensamento, conclui Jacques (2007),

A principal preocupação de Sivadon estava voltada para o caráter terapêutico do trabalho (ergoterapia) em pacientes acometidos pelos mais diversos distúrbios mentais. É através da ergoterapia que a categoria trabalho se cruza, de modo mais preciso, com a trajetória dos estudos e intervenções sobre doença mental. Nesta mesma linha, Le Guillant, a partir da constatação sobre o número significativo de empregadas domésticas nos hospícios franceses, desenvolve suas pesquisas com o objetivo de demonstrar a existência de uma relação entre o contexto laboral e a frequência e a gravidade dos distúrbios mentais apresentados pelos trabalhadores (JACQUES, 2007).

Após a elucidação do encadeamento de ideias dos autores supracitados, frisa-se que a polêmica maior acerca do tema, indubitavelmente, gira em torno das teorias opostas defendidas por Le Guillant e Dejours.

Com já dito, foi por *A Loucura do Trabalho* que Christophe Dejours chamou atenção para o tema saúde mental e trabalho no Brasil. A sua contribuição para o campo desse estudo foi fundamental para que o assunto ganhasse amplitude e novos pesquisadores e teóricos.

Considerando ser um tema novo, com pouca base de fundamentação teórica e prática, o próprio Dejours foi evoluindo em suas próprias descobertas, a ponto de abandonar a visão da psicopatologia do trabalho para se aderir à psicodinâmica do trabalho.

Evoluindo em sua própria teoria, após detectar as desordens causadas pelo trabalho, Dejours passa a tratar da psicodinâmica do trabalho, conforme demonstram Bueno e Macêdo (2012).

Esse novo modelo começa a investigar o tema do sofrimento no trabalho aliviando a relação causal precedente utilizada pelos psicopatologistas do trabalho da época. O foco de preocupação agora é problematizar o sofrimento gerado na relação homem trabalho, quando o trabalho é fonte de sofrimento, está nas raízes de possíveis descompensações psicossomáticas (BUENO e MACÊDO, 2012).

A partir da investigação das consequências do trabalho para a saúde mental dos profissionais, Dejours percebeu que a psicopatologia do trabalho não conseguia explicar todos os distúrbios advindos do labor diário, uma vez que, às vezes, o desequilíbrio pode causar sofrimentos psíquicos, que não evoluem para uma doença psíquica propriamente dita.

Lima (1998) aponta que,

Segundo DEJOURS, o grande enigma para a Psicopatologia do Trabalho não é a doença mental e sim a normalidade, isto é, o que importa realmente é compreender as estratégias defensivas (individuais e/ou coletivas) adotadas pelos trabalhadores com a finalidade de evitar a doença e preservar ainda que precariamente seu equilíbrio psíquico. A partir dessa constatação, ele propõe a mudança do nome da disciplina para “Psicodinâmica do Trabalho” argumentando que não foi possível estabelecer uma relação causal entre certos distúrbios psíquicos e certas formas de organização do trabalho (LIMA, 1998).

No entender do referido autor, a superação do estudo da psicopatologia do trabalho para a psicodinâmica do trabalho reflete o amadurecimento do seu próprio

olhar sobre a disciplina e também daqueles que comungam das mesmas ideias e estudos.

A psicopatologia do trabalho, tal como se desenvolveu nos estudos deste grupo passou por um processo de amadurecimento que veio desembocar, recentemente, na proposição de uma disciplina – a *Psicodinâmica do Trabalho*, cujos primeiros textos começam a vir à luz na França (DEJOURS; ABDOUCHELI e JAYET, 2012, p. 18).

A psicodinâmica do trabalho se alinha claramente com as teorias e conceitos psicanalíticos, e os recursos dessa abordagem são comumente usados para se tentar entender e investigar a relação existente entre sofrimento/prazer e trabalho.

A atenção à normalidade é o foco temático primordial da psicodinâmica do trabalho. Se o trabalhador entra em sofrimento pelas condições/organização do trabalho a que está submetido, concomitantemente, entra com estratégias defensivas na tentativa de neutralizar os desconfortos.

Enfatiza-se que, segundo os preceitos da psicodinâmica do trabalho, uma das vertentes do sofrimento psíquico no trabalhador é, justamente, a frustração advinda do abismo entre trabalho prescrito e trabalho real¹.

Frisa-se que, geralmente, quanto menor a liberdade para o indivíduo organizar o trabalho, maior a carga psíquica que aquele trabalho acarretará e maior será a probabilidade dessa carga ser convertida em sofrimento e/ou adoecimento.

O desafio que a Psicodinâmica de Trabalho se dispõe a atender pode ser identificado a partir de muitas das descobertas relatadas nos textos da presente coletânea: é o de superar a atual distância existente entre organização prescrita e organização real do trabalho, levando em conta todos os perigos que tal distância atualmente representa – para a saúde, para a segurança e para a qualidade do que é produzido (DEJOURS; ABDOUCHELI e JAYET, 2012, p. 19).

Dentro da perspectiva de abordagem *dejouriana* acerca da saúde mental e do trabalho, após percorrer o caminho de teses e teorias até chegar na psicodinâmica do trabalho, vê-se que um olhar mais atento para a discussão em torno da carga psíquica do trabalho.

Para Dejours (1980), o trabalho pode ser fator de equilíbrio ou desequilíbrio para o indivíduo, dependendo das variantes psicossensoriais, sensoriomotoras, perceptivas, cognitivas, psicológicas, etc., de cada pessoa.

¹ Segundo DEJOURS (1997), conceitua-se trabalho prescrito como o conjunto de atividades previamente planejadas e organizadas, ao passo que trabalho real vem a ser aquilo que em uma tarefa não pode ser obtido pela execução rigorosa do prescrito.

A temática central em torno da carga psíquica do trabalho investiga a relação homem-trabalho, preocupando-se em demonstrar que essa relação pode ser causa desencadeadora de sofrimento desde que a carga psíquica da atividade seja negativa para o trabalhador, assim como pode ser fator energizante, quando o seu desenvolvimento propicia equilíbrio ao indivíduo que execute tal tarefa.

Nesse prisma, preleciona Dejours (1994):

Relacionadas ao trabalho, essas três considerações conduzem à seguinte questão: a tarefa que afeta um trabalhador oferece uma canalização apropriada a sua energia psíquica? Em outros termos, a “*tarefa exige suficientes atividades psíquicas*”, fantasmáticas e psicomotoras? Questão essa fundamental que resume toda problemática da relação entre aparelho psíquico e o trabalho. O problema, que aqui vemos, é diferente daquilo que se observa para a carga física: nesse domínio, o perigo é o de um emprego excessivo de aptidões fisiológicas. Em se tratando de carga psíquica, o perigo principal é o de um subemprego de aptidões psíquicas, fantasmáticas ou psicomotoras, que ocasiona uma retenção de energia pulsional, o que constitui precisamente a carga psíquica de trabalho (DEJOURS, 1994, p. 24).

Pela ótica dejouriana, o conflito entre o trabalho real e trabalho prescrito reside, principalmente, na organização posta do trabalho, que pode desencadear no indivíduo sofrimento mental. Esse sofrimento decorre da angústia em lidar com uma organização do trabalho desestabilizada e, em consequência, com a necessidade de adoção de estratégias defensivas por parte do trabalhador.

Alerta Dejours (1980) que a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho realmente desempenhado pelo trabalhador dá origem a conflito e frustrações. Geralmente, indivíduos inseridos nesse contexto tendem a entrar em sofrimento psíquico e a buscar meios fugidios para enfrentar o problema.

Segundo Merlo (2002),

A relação que existe entre a organização real e a prescrita do trabalho é sempre conflitiva: o sujeito opõe-se, invariavelmente, à segunda. As atitudes inventivas e as tentativas de se realizarem experiências novas no trabalho implicam um sofrimento que se apresenta muito custoso no plano psicológico e para a saúde globalmente. Como retorno à contribuição dada pelo trabalhador à organização do trabalho, ele deve receber uma retribuição que não se resume à simples atribuição de um salário ou de um prêmio por produtividade, isto é, ela necessita ter, antes de mais nada, um caráter moral, devendo, normalmente, tomar a forma de um reconhecimento (MERLO, 2002).

De forma a elucidar o assunto, Dejours (1992) explica o que se entende por organização do trabalho:

[...] designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc. (DEJOURS, 1992, p. 25).

Por muito tempo, o trabalho foi negligenciado como fator de interferência na saúde das pessoas. Após todo o histórico de revolução industrial, a explosão de produtividade e a adoção de novos modelos de administração já descritos aqui, conclui-se que a consideração do trabalho como parte importante na saúde dos indivíduos era inevitável.

É certo que as condições do trabalho foram os primeiros pontos a serem discutidos e cuidados. Os componentes físicos do trabalho como iluminação, temperatura, níveis de ruídos, contato com produtos químicos, fizeram parte das lutas e discussões de sindicalistas e entraram na pauta dos processos legislativos para que recebessem a devida regulamentação.

Atualmente, o foco é outro. Uma questão bem mais abstrata e de difícil demonstração, domina os debates dos gerentes de recursos humanos das organizações. O olhar sobre a organização do trabalho é amedrontado por várias questões delicadas de serem tratadas como, por exemplo, a autonomia, a hierarquia e o trabalho desempenhado em relação à missão da organização. Desta feita, não seria raro encontrar críticas aos seus estudos e conclusões, já que o próprio autor admitia algumas impropriedades em suas ideias.

Todo o imbróglio do assunto gira em torno da existência ou não de trabalhos desencadeantes de distúrbio mentais. Os defensores da corrente psicogênica, da qual Dejours é o mestre, refutam essa possibilidade, acreditando que a gênese da doença mental advém de fatores orgânicos preexistentes no indivíduo. Por outro lado, os que se alinham ao movimento da psiquiatria social sustentam que existem determinados trabalhos que podem desencadear distúrbios mentais no profissional.

Nestes termos, Lima (2003) argumenta que,

Enquanto Le Guillant dedicou a maior parte de sua carreira às pesquisas sobre distúrbios mentais que atingiriam certas categorias profissionais, Dejours recusou essa possibilidade, desde o início, negando a existência de neuroses ou de psicoses do trabalho. Tais afecções, segundo ele, eram resultantes, em última instância, das estruturas de personalidade forjadas muito antes da inserção dos indivíduos no mundo produtivo. Para Le Guillant (1984), ao contrário, algumas condições específicas de trabalho poderiam favorecer a eclosão de quadros neuróticos ou psicóticos (LIMA, 2003, p. 83).

Por ter popularizado a discussão acerca da saúde mental e do trabalho, Dejours se tornou referência no tema; muitos estudiosos e pesquisadores coadunam com sua teoria e acreditam que não existe nexos causal entre adoecimento e organização do trabalho.

Todavia, é cada vez mais crescente o número de estudiosos que criticam os estudos dos adeptos da corrente psicogênica. Como forma de abalizar seus pensamentos, a ferramenta da pesquisa em organizações tem sido cada vez mais utilizada.

Delineado os aspectos psicossociais em torno da questão da saúde mental e do trabalho, demonstrando ainda os contornos históricos atravessados pelo tema, cumpre trazer à baila o panorama da contemporaneidade e o que se vislumbra acerca do *gerencialismo* e o indivíduo.

A economia atual persegue de maneira insana os lucros e resultados, e essa forma de gerir acaba pormenorizando as questões humanas intrínsecas às relações trabalhistas.

A perda do sentido do trabalho vem degradando o relacionamento que os sujeitos mantinham como sua profissão, gerando uma crise sem precedentes, cujo um dos principais resultados orbita em torno da desmotivação e do sofrimento psíquico no âmbito laboral.

2 – A PERSPECTIVA CONTEMPORÂNEA DA SAÚDE MENTAL E TRABALHO – GESTÃO E ADOECIMENTO SOCIAL

Traçada a linha evolutiva acerca da atenção à saúde mental do trabalhador em relação ao trabalho, cumpre agora esboçar a perspectiva que se avizinha em torno do tema.

O ambiente profissional que impera nos dias atuais é o da competição. Após o estabelecimento da economia do livre mercado e os efeitos advindos da globalização contemporânea, a corrida pelos resultados e a estipulação de metas de produção cada vez maiores exigem da classe trabalhadora níveis extremos de rendimento.

Atenta a essa questão e corroborando a premissa referenciada, Lima (1995) observa que,

Os objetivos financeiros são prioritários, como aliás em toda empresa capitalista, mas desta vez estes objetivos são, mais do que nunca, estendidos aos indivíduos que são avaliados em função do potencial financeiro que representam e são motivados da mesma maneira. É interessante observar que esta prioridade não é jamais declarada abertamente, pois essas empresas (e seus ideólogos) evitam qualquer referência à importância dos resultados econômicos (LIMA, 1995, p. 29).

Inseridos num modelo econômico cuja estabilidade depende do consumo contínuo e crescente, os trabalhadores não escapam da pressão de atender às demandas exorbitantes do mercado; logo, as condições de trabalho e a atenção às questões subjetivas ligadas aos sujeitos são pormenorizadas.

Nesta esteira de pensamento, Gaulejac (2007) prescreve que a gestão gerencialista,

Celebra valores de enriquecimento, de liberdade e de autonomia, a fim de suscitar a adesão. Mas, ao mesmo tempo, ela organiza um estado de crise permanente. Seu motor econômico é alimentado por um princípio de obsolescência. Ela destrói permanentemente aquilo que produz pela necessidade de produzir outra coisa. Induz relações sociais regidas por um princípio de competição generalizada, segundo a qual cada indivíduo deve batalhar para ter uma existência social (GAULEJAC, 2007, p. 147).

Em meio a essa nova realidade, as questões trabalhistas se encontram, paradoxalmente, negligenciadas. Não obstante depender do trabalho para a produção dos bens de consumo, a organização do trabalho posta pela visão gerencialista atual não prima pelo bem-estar do sujeito com vistas ao aumento da

produtividade, o que se espera é somente a máxima produção, não importando o modo como esta será obtida.

Tendo em vista essa perspectiva de valores que predomina na sociedade atual, Ricardo Antunes (2000) analisa que:

[...] pode-se constatar que a sociedade contemporânea presencia um cenário crítico, que atinge também os países capitalistas centrais. Paralelamente à globalização produtiva, a lógica do sistema produtor de mercadorias vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo destrutivo que tem gerado uma imensa sociedade dos excluídos e dos precarizados (ANTUNES, 2000, p. 36).

A situação é perversa. Envolto na era da tecnologia, que surge como promessa de tornar as atividades mais fáceis, de melhorar e maximizar os meios de produção com o mínimo esforço do operador, aliada à era da democracia, que galgou vários direitos laborais, o trabalhador se vê comprimido pelo sofrimento interno da própria exigência de não fracassar, de ser o melhor, uma vez que todos os meios para isso lhe estão sendo ofertados.

As engrenagens desse sistema são sustentadas por uma lógica reversa, e para que esse modelo não se autodestrua pelo excesso de carga, é premente que o modelo gerencial corrija o curso da rota que preconiza o crescimento econômico a todo o custo.

A economia, a política e o trabalho não podem pretender um desenvolvimento classista, dado que são pilares que sustentam uma mesma estrutura. É necessário que se busque o equilíbrio entre eles, de forma a estabelecer a simbiose necessária para aliar o crescimento econômico à valorização do desenvolvimento humano.

Após constatar o imbróglio e, na tentativa de informar medidas acautelatórias para a situação, assevera Gaulejac (2007) que,

Os remédios para a “doença da gestão” decorrem do diagnóstico. Convém, de início, pensar a gestão de modo diferente, reinscrevendo-a em uma preocupação antropológica: uma gestão humana dos recursos, mais que uma gestão dos recursos humanos. A “crise” que atravessamos não é uma crise econômica, pois nossas sociedades continuam a produzir riqueza. Ela é, antes de mais nada, uma crise simbólica, que atinge as relações entre o econômico, o político e o social (GAULEJAC, 2007, p. 149-150) (grifos do autor).

2.1 – A perda do sentido do trabalho

A perda do referencial de trabalho entendido por toda uma geração acaba por incutir nos trabalhadores uma sensação de insegurança e descrédito nas funções que desempenham. Em meio aos discursos modelos de valorização do ser humano e da autonomia individual do homem, o projeto capitalista impera e faz a teoria da humanização parecer inalcançável.

Vê-se mais uma vez, então, a crise de valores que se estabeleceu na contemporaneidade, inaugurando ou reinventando uma era de insatisfações e adoecimentos nos indivíduos em decorrência do trabalho prescrito.

Nesse sentido, disserta Gaulejac (2007) que:

Percebemos nesse antagonismo um conflito de interesses entre o capital e o trabalho, e uma oposição entre os dois sistemas de sentido, um que afirma a primazia de necessidades econômicas, o outro que afirma a primazia de necessidades sociais.

[...] Quando os patrões se tornam *managers*, sua ligação com o capital é mais abstrata. Quando os operários se tornam “recursos humanos”, as reivindicações são mais individualizadas. Entre o capital, o trabalho e o gerenciamento, os interesses presentes e as lógicas em ação parecem por vezes incoerentes (GAULEJAC, 2007, p. 154).

Como um dos elementos do trabalho mais atingidos com essa crise hipermoderna de valores, pode-se destacar o *coletivo do trabalho*.

Em épocas pretéritas, o coletivo atuava como uma força motriz que sobrepujava o equilíbrio entre as reivindicações dos trabalhadores e a resistência dos empregadores.

Atualmente, dadas as políticas gerenciais de aferição de produtividade *per capita*, de incentivo de metas compartimentadas e, por vezes, da avaliação de desempenho por indivíduo, tem-se o total enfraquecimento dos coletivos do trabalho.

A diluição das forças coletivas, sem dúvidas, tornou nebuloso o sentido do trabalho para os trabalhadores, que individualmente carecem de força frente às pressões impostas pelas organizações. Como dito, essa pressão é imprecisa, uma vez que se transveste de novos instrumentos gerenciais propulsores de desenvolvimento e profissionalização, preconizados por uma renovada organização do trabalho.

Pondera Lima (1996) que, dentre as características comuns às novas políticas de RH, cita-se a,

[...] política de individualização e tentativa de evitar as reivindicações coletivas. A grande maioria dessas empresas tenta criar uma relação indivíduo/empresa e estabelecer medidas para individualizar as reivindicações, manifestando, ora uma atitude claramente hostil ao sindicato [...], ora uma atitude de conciliação na tentativa de integrá-lo aos seus objetivos (LIMA, 1995, p. 30).

Sob a roupagem de filosofia ou ideologia, cada vez mais a gestão das organizações cria regulamentos, normas e prescrições que retiram do sujeito a autonomia para o desenvolvimento de suas atividades. De uma forma camuflada, acabam por inibir a criatividade do trabalhador que, intimamente, sente-se desmotivado e confuso quanto ao sentido do seu trabalho.

Hodiernamente, a subjetividade na estipulação dos critérios de produtividade dos trabalhadores idealizados pela organização gera um sistema fechado que não permite que os indivíduos consigam vislumbrar suas diretrizes de forma clara.

A organização cria meios de apascentamento dos trabalhadores, de maneira a inibir a participação deles na formação das políticas de gestão, na condução das atividades, bem como pretende arrefecer os conflitos dentro do ambiente de trabalho, através do doutrinamento dos indivíduos.

Essa abordagem psicológica enfronhada na gestão hipermoderna (GAULEJAC, 2007) revela uma administração nefasta para a saúde mental do trabalhador, que se vê cerceado em sua produção criativa, como também, em seu espaço opinativo.

Em resumo, essas novas políticas falam de participação, de iniciativa, de inovação e de maior liberdade conjugada com as novas responsabilidades que o indivíduo assume na organização. Mas elas falam, ao mesmo tempo, de conformidade às normas.

[...]. Elas preconizam sempre a necessidade de se estabelecer uma rede de comunicação intensa na empresa. Trata-se de uma comunicação estratégica, baseada na persuasão e no condicionamento com a finalidade de obter a máxima adesão do pessoal (LIMA, 1995, p. 40).

Apesar de todo esse aparato constituído pelas organizações para furtar dos trabalhadores sua capacidade criadora, bem como para desincentivar a reunião de pensamentos e atitudes do coletivo do trabalho, o dinamismo que caracteriza a vida social do sujeito acaba por encontrar meios de defesa e subterfúgios para driblar a massificação.

As estratégias adotadas por vezes pelos indivíduos variam conforme a predisposição de cada um, bem como são influenciadas pelo meio em que se

encontram inseridos (LE GUILLANT, 1984): enquanto uns sucumbem à prostração e ao isolamento, outros podem enxergar nessa situação desestruturante uma forma de reagir e mudar o que está posto.

Por esse prisma, pontua Gaulejac (2007) que,

O sentido do ato (do trabalho) é considerado pela empresa em função daquilo que ele fornece. Os outros sistemas de sentido são postos de lado. Mas, como eles não desaparecem completamente e apesar das pressões para que os agentes dêem adesão ao sentido prescrito pela empresa, as tensões são vivas. Cada agente conserva seu sentido para si mesmo. Se ele parecer aderir ao que o gerenciamento dele espera, essa adesão será apenas de fachada. A partir do momento que puder, ele denunciará a inanidade de um sistema que perverte o “bom sentido” ou o que ele considera como “contrasenso” de seus próprios valores (GAULEJAC, 2007, p. 158) (grifos do autor).

O modelo gerencial hipermoderno não está adstrito somente ao setor privado. De forma enfadonha, os valores que norteiam essa nova maneira de administrar passaram a fazer parte dos planos estratégicos traçados dentro da administração pública, trazendo, com isso, um grande conflito ideológico e simbólico para os servidores.

2.2 – A Administração Pública frente ao gerencialismo moderno

A globalização mudou de forma definitiva o modo de condução da economia, da política e da sociedade. Não há como se furtar de seus efeitos, que trouxeram, de forma ampla e irrestrita, a integração mundial dos mercados abertos e dos sistemas produtivos. Historicamente, sabe-se que a burocracia sempre foi uma característica intrínseca à administração do sistema público.

Segundo Cancian (2012), valendo-se da doutrina de Max Weber (1904), *burocracia* é uma organização ou estrutura organizativa caracterizada por regras e procedimentos explícitos e regularizados, divisão de responsabilidades e especialização do trabalho, hierarquia e relações impessoais.

Ora, o sistema público é sabidamente burocrata. Os atos normativos que orientam toda a atuação administrativa deixam pouco espaço para a liberdade do administrador, que se vê limitado a seguir os parâmetros fixados nas letras prescritas legalmente.

Todavia e, como dito, as implicações trazidas pela globalização fizeram com que o aparelhamento público se adequasse de forma a comportar e refletir esse

novo panorama mundial, que exige a busca pela eficiência, significando o máximo de resultados com o mínimo de dispêndio financeiro em um curto espaço de tempo.

Nota-se, mais uma vez, que a saúde mental do trabalhador é relegada a um fator menos importante; afinal as metas de produtividade agora são obrigações legais ou regulamentares, que pautam as políticas de gestão dos órgãos públicos, e mesmo sob o pálio da qualidade de vida no trabalho, a tendência que se vislumbra é o aumento do absenteísmo em decorrências das licenças por motivo de saúde no serviço público brasileiro.

A respeito dessa inserção do gerencialismo na administração pública, assevera Gaulejac (2007) que,

A modernização resulta em uma financiarização crescente das atividades, ao desdobramento de ações comerciais, a uma transformação dos sistemas de avaliação das carreiras e das competências. Qualidade, eficácia, rentabilidade, o serviço público integra novos valores (GAULEJAC, 2007, p.158).

Observa, ainda, o ilustrado sociólogo, a partir dos apontamentos de Hanique (2004), os efeitos enfrentados pelos servidores públicos, inseridos nessa nova maneira de administrar:

Diante dessas transformações, o “agente modernizado aparece como um agente sem bússola, que não sabe mais para qual lado se voltar, a fim de procurar regras que dêem sentido a sua ação cotidiana. As referências habituais, caso não estejam totalmente em falta, perdem sua eficácia (...)” (GAULEJAC, 2007, p. 158).

Ao se perceber destituído dos valores que balizavam sua vida profissional, os trabalhadores em sentido amplo se vêem perdidos, abandonados a si mesmos (DURKHEIM, 1893).

O trabalho, que sempre ocupou um papel central na existência dos sujeitos, agora parece ser um ponto interrogativo, que confunde o senso de interpretação do indivíduo e altera sua capacidade de se adequar frente a essa nova conjuntura. Esse sujeito perde o referencial de sua importância para a organização, que massifica os trabalhadores num grupo de iguais.

As novas políticas de gestão fomentam a produção individual, retiram a tangência dos coletivos e transformam o trabalho concreto em abstrações nebulosas, que desconsideram os critérios objetivos, antes palpáveis pelos trabalhadores.

Corroborando tais premissas, diagnostica Gaulejac (2007) que:

A modernização faz explodir os coletivos em favor de uma coleção de indivíduos intercambiáveis. Ela faz desaparecer o trabalho concreto, sinal tangível da produção de cada um, em favor de processos, em parte informatizados, que tornam abstratas as contribuições de cada um (GAULEJAC, 2007, p. 161-162).

Não obstante todo o desenvolvimento galgado com a prática gerencialista, como o fomento dos recursos tecnológicos, a rentabilidade financeira, o aperfeiçoamento dos produtos ofertados, é inegável que o capital humano tem pagado por tantas conquistas econômicas.

A saúde mental dos trabalhadores deve receber a atenção devida, ainda que em nome da produtividade, o gerencialismo não poderá se furtar de adotar políticas salutaras à qualidade de vida dos indivíduos, sob pena de assistirem à decadência do gerencialismo hipermoderno, em virtude da exaustão do elemento humano que ainda subsiste na composição da estrutura produtiva.

2.3 – Por uma gestão mais humana dos recursos

Após as constatações descritas, da guerra instaurada pela competição de lugares e pela máxima obtenção de lucros e resultados, que sustentam a lógica financeira que impera no gerencialismo contemporâneo, é necessário e premente que se aponte os remédios possíveis para a mudança desse cenário nefasto.

Como dito, a revolução tecnológica e industrial decorrente da globalização e abertura dos mercados é questão imperiosa. Retornar ao *stato quo ante* não é mais possível, uma vez que a marcha da sociedade avançou a grandes passos, trazendo não só a desolação e estresse, mas também o desenvolvimento em várias áreas e setores que se beneficiaram dessa evolução.

Resta agora que se repense como a gestão deve prosseguir para realinhar os objetivos das organizações a uma política gestora mais humanizada, que contemple não só as ambições financeiras, mas que sustente e fortaleça os laços que o indivíduo cria com sua profissão.

Acerca da questão, propõe Gaulejac (2007) que,

A economia não pode ser pensada independentemente da sociedade. O *oikonomos* significa, em grego, a “organização da casa”, Essa “eco-nomia” deveria desenvolver-se respeitando três princípios fundamentais:

O respeito pelo *oikos logos*, ou seja, pela ecologia e pelo desenvolvimento durável. (...)

O respeito pelo *anthropos logos*, ou seja, pela espécie humana e pela sociedade. (...)

O respeito pela *psychè logos*, ou seja, pela vida psíquica. (GAULEJAC, 2007, p.291) (grifos do autor).

Sem dúvida, a quebra do paradigma instaurado e a mudança dos valores vigentes apresentar-se-ão como enorme desafio ao estabelecimento de um novo pensar gerencial.

Todavia, a partir do declínio dos ganhos financeiros e, tendo em vista o esgotamento a que está submetido o elemento humano das organizações, será necessário que os gestores repensem o *modus operandi* da administração.

A adoção de uma visão mais antropológica e social, onde se restabeleça os valores perdidos na corrida pelo lucro e a ressignificação dos símbolos que influenciam os indivíduos na concepção do trabalho, deverá ser pauta de inclusão nas gestões humanizadas.

Primando por essas medidas, ao buscar uma forma de gerir mais antropológica e social. Como argumenta Gaulejac (2007),

A gestão recuperará a credibilidade que perdeu se puder trazer mais sentido e menos insignificância, mais compreensão e menos prescrição, mais análise qualitativa e menos quantitativa. Uma gestão mais humana que se recuse instrumentalizar homens, considerando-os como um custo ou como um recurso (GAULEJAC, p. 293, 2007).

A partir da constatação da necessidade de uma nova concepção gerencial, que tenha por fundamento o aspecto social e humano, aliado ao econômico, em equilíbrio, tem-se, ainda, a possibilidade da intervenção clínica como instrumento de prevenção e administração dos conflitos e sofrimentos decorrentes do trabalho.

2.4 – Introdução às clínicas do trabalho

Para Le Guillant (1984), somente a partir da investigação concreta dos efeitos sofridos por um trabalhador submetido a condições de trabalho (*lato sensu*) nefastas, podem dar a tônica do quão aquele trabalho pode desencadear um distúrbio mental. Assim, percebe-se que várias pesquisas feitas pelo teórico e sua equipe, junto a grupos de trabalhadores específicos, como por exemplo, as domésticas e as telefonistas, foram utilizadas como forma de demonstrar e provar a teoria que sustentam.

Corroborando essa esteira de pensamento, Le Guillant (2006) afirma que,

Há várias décadas, parece que se perdeu a tradição das prolongadas e minuciosas observações clínicas; isolada de seu contexto, oriunda de algum acidente orgânico ou de alguma efusão misteriosa, a “doença” absorveu, de forma quase exclusiva, uma atenção que, como vimos há pouco, os velhos mestres prestavam, inicialmente a tudo o que a havia precedido (LE GUILLANT, 2006, p. 37) (grifos do autor).

Por meio das pesquisas dos distúrbios mentais e sua relação com o trabalho e, principalmente, na busca pelo melhor modo de dar a devida atenção às suas consequências, atualmente vários pesquisadores, teóricos e estudiosos do campo da saúde mental vêm trazendo à baila as contribuições das clínicas do trabalho.

Imbuído desse viés, Yves Clot (2011) preleciona que,

[...] é sem dúvida a exacerbação da crise do trabalho contemporâneo, em sua diversidade mundial, que explica o fato de uma nova demanda social se exprimir e questionar a pesquisa acadêmica, a ponto de ensejar novas iniciativas. A clínica do trabalho não se restringe a traçar um “quadro” do mundo. Lendo esse livro, pode avaliar o engajamento profissional de uns e outros nas análises destinadas a dar suporte aos esforços de todos aqueles que querem mudar, na prática, as situações de trabalho (YVES CLOT, 2011, p. 2-3) (grifos do autor).

Assim, vemos que o momento atual e as novas perspectivas para atenção à saúde mental do trabalhador passam pela compreensão das clínicas do trabalho em todas as suas abordagens, de forma a subsidiar ações de mudança nesse panorama de adoecimento.

No âmbito gerencial, a busca por políticas de gestão mais humanas dos recursos urge como medida premente a ser adotada, de forma a resgatar os valores que sempre nortearam o trabalho na vida dos indivíduos.

A retomada dos símbolos sustentados pelas relações laborais e do sentido que o trabalho ocupa na vida dos trabalhadores, e o intervencionismo clínico, constituem instrumentos de valorização do fator humano nas organizações, elemento fundamental e imprescindível ao bom andamento dos serviços e do atingimento dos resultados traçados nas políticas gerenciais.

3 – A ABORDAGEM DAS CLÍNICAS DO TRABALHO

Após a explanação e a tentativa de compreender o nascimento da atenção à saúde mental do trabalhador, cuja descoberta e evolução deram-se de forma tímida e bastante lenta, pode-se perceber que o tema agora se tornou notório e o debate acerca dos meios e instrumentos para seu gerenciamento acirra-se pela urgência e pela necessidade de prevenir o adoecimento dos trabalhadores.

As condições de trabalho, em muitas áreas, chegaram a patamares tão rasos, que o trabalhador começou a reivindicar melhorias que diziam respeito à sua própria sobrevivência. Conforme demonstrado, as primeiras lutas dos sindicatos tinham por objetivo negociar a redução da jornada de trabalho e a possibilidade de repouso semanal remunerado, bem como pela higiene, a segurança, e a prevenção de acidentes.

A partir do século XX, superadas as barbáries que se tinha por legais em torno dos direitos dos trabalhadores e alcançados direitos protetivos da segurança e incolumidade física dos trabalhadores, agora os esforços se direcionavam para a atenção ao aparelho psíquico dos trabalhadores.

Importante registrar que, por ser este um novo campo de abordagem, as teorias e tiragens científicas que exploram o tema *clínicas do trabalho* são limitadas, se constituindo numa matéria que ainda terá pela frente muitas questões a ser elucidadas e desenvolvidas para, então, disseminar entre os profissionais da área de psicologia ou afins a iniciativa de elaborar um maior número de bases de pesquisa e consulta para o público em geral.

Ao pensar em clínica do trabalho, naturalmente se pensa em um espaço para se tratar individualmente de uma determinada doença, como são as clínicas e consultórios médicos; todavia, ao se aprofundar na temática que envolve a matéria, a impressão inicial é claramente dissolvida para dar lugar à compreensão trazida por Pedro F. Bendassolli e Lis Andrea P. Soboll (2011), utilizando-se dos ensinamentos de CLOT e LEPLAT (2005):

Compreende-se por “clínicas do trabalho” um conjunto de teorias que têm como foco de estudo a relação entre trabalho e subjetividade. Apresentando uma diversidade epistemológica, teórica e metodológica, o objeto comum dessas teorias é a situação de trabalho, que, em síntese, compreende a relação entre o sujeito, de um lado, e o trabalho e o meio de outro. (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 3) (grifos do autor).

No ramo da psicologia existem diversas vertentes para dirimir as questões afetas ao trabalho, porém, podemos citar como as mais conhecidas a *cognitivo-comportamental*, a *social* e *clínica*.

A abordagem *cognitivo-comportamental* centra suas pesquisas no comportamento humano. Está preocupada em analisar as formas pelas quais o indivíduo lida com as questões ligadas ao ambiente de trabalho. O enfoque *social*, por sua vez, se liga à representação da figura do trabalho na vida do indivíduo. Já na abordagem das *clínicas*, os processos subjetivos do indivíduo são evidenciados na sua forma de lidar com as questões profissionais.

Buscando maior entendimento desses apontamentos, pertinente recorrer aos estudos de Bendassolli e Soboll (2011), os quais concluem que,

Se as teorias cognitivo-comportamentais apresentam-se como capazes de instrumentalizar o gerenciamento dos fatores humanos no trabalho e promover a adaptação do sujeito aos imperativos do desempenho e da eficiência, por sua vez a psicologia do trabalho de ênfase clínica não pretende ser aplicada, primariamente, como instrumental na gestão organizacional. Ao contrário, quando ocupa-se das práticas de gerenciamento, o faz evidenciando os mecanismos que interferem nos processos de subjetivação. As análises inspiradas nessa perspectiva focam nos processos emancipatórios dos trabalhadores, e não apenas (ou prioritariamente) no desempenho produtivo deles (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 5).

Predomina na abordagem das clínicas do trabalho a *pesquisa-ação*, onde o psicólogo ou profissional de psicologia organizacional do trabalho procura atuar como um condutor de transformação de processos organizacionais, abordando tanto o aspecto individual de cada trabalhador, e aqui estará adotando a postura de clínico-social, bem como investigando a repercussão social e coletiva de determinada situação de trabalho, assumindo um papel de pesquisador-clínico.

O ponto chave das clínicas do trabalho é atuar na ação-prevenção. Elas buscam diagnosticar situações que levam à vulnerabilidade e ao potencial adoecimento dos trabalhadores, por meio de questionamento e da observação desses indivíduos e do ambiente profissional que frequentam, com intenções antecipatórias e lenitivas.

A adoção dos propósitos emancipatórios é transparentemente assumida pelas clínicas do trabalho. [...] Elas entendem que há mais no trabalho do que simplesmente a relação contratual e instituída do emprego. O trabalho é atividade pela qual o sujeito se afirma na sua relação consigo mesmo, com os outros com quem ele trabalha e pela

qual colabora para a perpetuação de um gênero coletivo (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 6).

As teorias clínicas do trabalho se dividem em quatro abordagens, sendo elas: psicodinâmica do trabalho, a clínica da atividade, a psicossociologia e a ergologia, às quais serão tratadas individualmente adiante.

Antes, porém, de defini-las particularmente, dado se orientarem por premissas que, apesar de terem origem comum - a partir da evolução e desenvolvimentos dos estudos do campo da saúde mental e trabalho – ainda assim possuem características e abordagens peculiares a cada uma, cumpre, oportunamente, demonstrar entre elas seus pontos de convergência.

Como bem prelecionam Bendassolli e Soboll (2011):

Cada uma das teorias parte de conceitos específicos tanto de subjetividade como de trabalho, assim como propõe formas específicas de compreender e de apreender as situações de trabalho e os processos de subjetivação (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 9).

O primeiro aspecto convergente, presente na ideologia das quatro clínicas do trabalho que se pode citar é o que os estudiosos chamam de *poder de agir* dos sujeitos do trabalho. Partindo do pressuposto de que uma das pedras de toque para uma relação entre trabalho e saúde mental é, justamente, a autonomia, o apoderamento pelos trabalhadores de sua atividade constitui ação conjunta adotada pelas clínicas.

É importante esclarecer que o poder de agir em nada se choca com os aspectos ligados à hierarquia por vezes existentes nas relações profissionais. O poder de agir que aqui se apresenta, refere-se àquele em que o indivíduo se sente “dono” de suas atividades, seja de um modo reflexivo, quando possui liberdade para pensar sobre ela, seja na condução de ações conjuntas elaboradas pelos coletivos do trabalho, quando são criadas ferramentas para os vários trabalhadores de uma mesma categoria opinar/criticar sobre suas atividades (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011).

Por segundo ponto de encontro, registre-se que, em todas as clínicas, o trabalho não é visto e tratado tão somente como um fator econômico, ou seja, não é percebido apenas como uma relação empregatícia, mas apresenta-se, antes, como um dos pilares na construção de significados pessoais e sociais do indivíduo e sustenta um projeto de transformação do real.

Para elucidar esse aspecto, cita-se a ilação proposta por Bendassolli e Soboll (2011), ao trazer as lições de Yves Clot (1999), para quem,

O trabalho-atividade envolve uma atenção a si mesmo, à atividade dos outros (no contexto de um gênero profissional coletivo, com suas normas, histórias, regras) e à atividade propriamente dita, isto é, àquilo que está sendo feito, que levanta a questão da eficiência, do propósito, até mesmo da estética e do gosto (BENDASSOLLI e SOBOLL, p. 13, 2011).

É justamente nessa vertente ligada à realidade do trabalho que reside um dos pontos nevrálgicos de enfrentamento das clínicas do trabalho. Como já trazido em linhas pretéritas do CAPÍTULO 1 deste trabalho, o hiato existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real é uma das principais fontes de insatisfação dos trabalhadores.

Desta forma, as clínicas têm por objetivo comum, ainda que a partir de seus instrumentos específicos ou abordagens peculiares, municiar os trabalhadores de condições para dirimir os efeitos nefastos das expectativas e frustrações existentes na discrepância entre as atividades prescritas e aquelas postas no dia-a-dia do labor.

As clínicas do trabalho questionam as tentativas de “racionalização” do trabalho, as quais [...] têm como efeito a “ocultação” do trabalho, no sentido de um apagamento da dimensão real nele envolvida, à parte suas dimensões simbólicas (cultura) e imaginárias (representações). Quer dizer, busca-se, nas clínicas do trabalho, restituir a este último sua dimensão ontológica-chave: a de confronto do homem com a natureza, consigo mesmo e com os outros (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 14) (grifos dos autores).

Uma terceira característica confluyente nas clínicas do trabalho diz da existência de uma *teoria do sujeito*. Como se percebe dos atributos já descritos, as clínicas do trabalho têm como foco precípua a atenção ao trabalhador, oportunizando, a todo o momento, a manifestação das subjetividades que cada indivíduo possui.

Teóricos do campo da Administração, principalmente dos adeptos da Administração Científica, tratam e manipulam os trabalhadores para o máximo de produtividade, desconsiderando os aspectos psicológicos e subjetivos de cada um. Buscaram, primordialmente, a produção em larga escala, equiparando, para isto, os profissionais a ‘máquinas de produção em série’.

Contrariamente, e seguindo as premissas do respeito aos processos subjetivos dos indivíduos:

Nas clínicas do trabalho, o sujeito é alvo de teorizações mais matizadas. Por exemplo, na psicodinâmica do trabalho trata-se de um sujeito dividido por conflitos intrapsíquicos, mas que também não pode se constituir fora da relação ao outro, em jogos de reconhecimento pelo qual o sofrimento nas atividades de trabalho é transformado em prazer e também contra os quais o sujeito afirma seus desejos [...]. Já na clínica da atividade o sujeito é atravessado por forças sócio-históricas, por gêneros discursivos, no contexto dos quais ele faz uma apropriação subjetivante (singularizante e personalizante). Por meio da atividade, no seu confronto com o real, o sujeito se desenvolve e se afirma [...]. (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 14-15).

Finalmente, todavia não menos importante, pode-se citar como quarto ponto comum entre as clínicas a preocupação com a emergência do sofrimento no trabalho.

As clínicas do trabalho têm como foco de atenção a perspectiva de vulnerabilidade do indivíduo, além do enfraquecimento das forças coletivas profissionais. Para os teóricos clínicos há, como consequências dessas mazelas, a perda de referenciais dos trabalhadores como indivíduos e, também, dos referenciais compartilhados. Vê-se, ainda, a manifestação de diversas modalidades de sofrimento no trabalho, como doenças físicas, alterações mentais e psicossomáticas.

Aclarando essa afirmativa, Bendassolli e Soboll (2011) aduzem que,

Como se vê, há uma tentativa de não reduzir o sofrimento à dimensão exclusivamente individual. Em vez disso, o olhar do investigador se volta, simultaneamente, para o sofrimento socialmente produzido e para sua ressonância com as questões envolvendo a subjetividade ou a vida psíquica (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 15).

É importante frisar que as clínicas do trabalho não se restringem à investigação ou preocupação tão somente com a vertente de adoecimento do trabalho. Ao contrário, existe nelas o objetivo de estudar a relação sujeito-trabalho e suas implicações positivas e negativas; afinal, o trabalho não se circunscreve apenas ao sofrimento e ao mal-estar, constituindo, como já dito, em importante fator de construção para a identidade social e psíquica do indivíduo.

Interessa refletir que, mesmo as alterações psíquicas e físicas trazidas pelo sofrimento no trabalho, quando não absurdas e demasiadas, podem levar o indivíduo ao desenvolvimento de sua capacidade de reação (poder de agir). Para que sobreviva bem a essas alterações, o profissional poderá exercitar sua

capacidade criadora, desenvolver meios de adaptação e resiliência e, acima de tudo, aprender a conhecer seus limites de aceitação e superação de obstáculos.

Vê-se que a tarefa das clínicas do trabalho orbita muito além do mero diagnóstico e tratamento das alterações e distúrbios causados pelo trabalho, como bem resumem Bendassolli e Soboll (2011):

As clínicas do trabalho defendem a centralidade psíquica e social do trabalho, entendido como uma atividade material e simbólica constitutiva do laço social e da vida subjetiva. Elas atribuem grande importância às situações concretas de trabalho, valorizando um questionamento sobre as demandas colocadas pelo mundo do trabalho aos psicólogos e também sobre o uso dos dispositivos propostos quando da análise, pesquisa e intervenção naquelas situações (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 17).

A seguir, passa-se à caracterização de cada uma das quatro clínicas do trabalho.

3.1 – Psicodinâmica do Trabalho

A trajetória da psicodinâmica do trabalho perpassa, primeiramente, pelos meandros da psicopatologia do trabalho de Cristophe Dejours (1980). O foco inicial de atenção era a investigação do sofrimento do trabalho e das estratégias defensivas criadas pelos trabalhadores.

A partir de 1993, a estreiteza das ideias trazidas pela psicopatologia do trabalho teve que abrir espaço não somente para o estudo da perspectiva do sofrimento do trabalho, mas também para a possibilidade de se obter prazer através dele; daí, então, passou-se à psicodinâmica do trabalho.

Para a psicodinâmica do trabalho, os homens não são passivos diante dos constrangimentos organizacionais, pois são capazes de se protegerem nas situações nocivas a sua saúde, quando constroem processos defensivos contra o sofrimento. Sob as mesmas condições, ocorrem laços intermediários entre as pressões do trabalho e as reações de defesa do sujeito (MARTINS, 2012, p.71).

A psicodinâmica do trabalho ancora-se, precipuamente, nos fundamentos da psicanálise, da ergonomia e da sociologia do trabalho.

Bem assevera Dominique Lhuillier (2006) ao tratar da substituição entre a psicopatologia do trabalho pela psicodinâmica do trabalho, ao concluir que,

Ela [a psicopatologia do trabalho] persevera na primazia dada ao terreno da conceitualização oriunda da práxis. Ela persegue as

trocas com a ergonomia e a sociologia, diferenciando o prescrito e o real da ergonomia com o formal e o informal da sociologia (a contradição presente em virtude do distanciamento entre tarefa/atividade não recobre as contradições ligadas às relações de poder que motivam as discrepâncias entre o formal e o informal). (LHUILIER, citada por BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 41).

Essa concepção traz à baila a constituição do sujeito, dos seus conflitos intrapsíquicos sem, contudo, retirar dele as consequências do contexto social a que esteja inserido. Persegue a investigação dos prejuízos advindos da distância entre trabalho prescrito e trabalho real e aponta a organização do trabalho como ponto de partida para a análise das implicações sociopsíquicas do trabalho sobre o sujeito.

Para esta clínica, toda a gênese do sofrimento do trabalhador está nessa distância entre a prescrição e a realidade do trabalho. Lidar com a execução de tarefas para qual todo o conhecimento formalmente adquirido através de manuais e instruções e, também, galgado ao longo da experiência, nunca será suficiente para suplantar as frustrações e inquietudes trazidas com o confronto entre o desejado e o existente.

A psicodinâmica procura investigar a vivência do indivíduo dentro do ambiente coletivo do trabalho e como essa experiência modifica a relação subjetiva do trabalhador com esse ambiente.

Utilizando do entendimento trazido por Lilian Erichsen Nassif (2005), tem-se que,

No entender da “Psicodinâmica do Trabalho” o caminho que conduz ao trabalho saudável é aquele que respeita a identidade em construção, dentro de um trabalho cuja organização respeite os potenciais e os limites da condição humana, conduzindo o trabalhador à criatividade e ao comprometimento, realizando um trabalho de alta qualidade. Portanto, torna-se necessária a flexibilização da organização do trabalho, a partir da qual a prescrição e o controle das tarefas abram espaço de liberdade para atender às necessidades do indivíduo (NASSIF, 2005).

Por meio do apresentado, forçoso concluir que a psicodinâmica do trabalho tem por objeto não o trabalho, mas sim o sujeito. O trabalho é analisado centralmente, mas com vistas na condição de construtor do desenvolvimento do indivíduo, precipuamente quando lida com o confronto entre o real e o limite prescrito por outrem.

3.2 – Clínica da Atividade

Surgida em 1990 e circunscrita na interseção da ergonomia francófona e da psicopatologia do trabalho, a clínica da atividade aponta para a busca de instrumentos que contribuam para o entendimento da situação de trabalho real por um indivíduo, de maneira a fomentar o seu poder de agir individual e coletivamente.

Um dos mais destacados propositores desta clínica é Yves Clot, que tem dirigido investigações com o intuito de compreender quais as condições teóricas e metodológicas atuais que possibilitam a análise psicológica do trabalho.

Para Clot (1992), a clínica da atividade preocupa-se com a atividade e a subjetividade, e considera que estas categorias não se dissociam. O coletivo e o individual são simultaneamente construídos, sendo que o desenvolvimento de um gera, automaticamente, o desenvolvimento do outro.

Nesta perspectiva, Bendassolli e Soboll (2011) ilustram que a clínica da atividade,

Reconhece que o coletivo regula a ação individual, de modo que o trabalho permeia, simultaneamente, a dimensão da história singular e da história de um ofício (de construção coletiva de um gênero). O reconhecimento, diferentemente da compreensão da psicodinâmica do trabalho, não se refere ao olhar do outro, mas à capacidade do sujeito em reconhecer a si mesmo na atividade (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 10).

Para o eminente estudioso, a atividade do trabalhador não se resume a seu desempenho individual, mas se dirige, também, ao desempenho dos demais indivíduos que compõem a força de trabalho. O trabalho dimensiona o sujeito para uma construção plural, de reorganização da tarefa pelos coletivos profissionais.

Todavia, o legado deixado pelo taylorismo como a teoria dos tempos e movimentos das atividades dos operários reverbera até hoje na prescrição das atividades dos trabalhadores que, muitas vezes ou na maioria delas, não encontra espaço para interferir nas funções que deva desempenhar.

Para os teóricos que se filiam às ideias da atividade, essa normatização das atividades repercute no desenvolvimento daquelas tarefas atribuídas, uma vez que, ao se aperfeiçoar ao longo do tempo numa determinada atividade, o indivíduo descobre formas de execução que não podem ser expressas em manuais e procedimentos padrões, ou que se puderem, não são levados a efeito pela organização.

Ele acumulará uma enorme gama de experiências que, se não puderem ser expressas e demonstradas à organização a que esteja submetido, seguirão junto com aquele trabalhador para onde for, se constituindo em patrimônio pessoal do indivíduo, sendo que poderia ser aproveitado para melhoria e evolução daquela atividade no próprio âmbito da empresa.

É justamente neste ponto que Yves Clot aborda a questão do sofrimento no trabalho. Para o ilustrado professor, aqui se diagnostica a perda do poder de agir do indivíduo, pelo desenvolvimento impedido da atividade que ele desempenha.

A atividade impedida é frustração do desenvolvimento e esta perspectiva nos parece heurísticamente fecunda por abranger as consequências de um “retraimento” do sujeito e de suas possibilidades no trabalho realizado, e também consequências deletérias das situações onde a atividade está suspensa. (LHUILIER, citada por BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 45).

Novamente e, depois de constatada a situação de sofrimento no trabalho, vê-se que a inatividade imposta a que se refere a clínica da atividade, levará o sujeito à exploração de modalidades defensivas que disporá para fazer frente à desmotivação e frustração sofridas.

Registre-se, contudo que, conforme bem enfatiza Y. Clot, em situações conflitantes existem dois caminhos condutores do indivíduo, que poderá sucumbir ao à destrutividade ou, contrariamente, à criatividade, já que ao se tratar de defesas e reações, todos os comportamentos podem emergir.

3.3 – Psicossociologia do Trabalho

A clínica psicossociologia, que pode também receber a denominação de *psicologia social clínica* ou *sociologia clínica*, teve sua origem na França – berço da discussão em torno da saúde mental e trabalho – há cerca de 50 anos.

Por ser um campo muito dinâmico, com grande gama de abordagens, a clínica psicossociologia passou por transformações durante esse período até que, em 1993, alguns conflitos internos referentes a questões teóricas e epistemológicas acabaram por promover divisões internas entre os profissionais adeptos aos ditames dessa clínica, os quais compunham a *Association de Recherche et Intervention Psychosociologique* (ARIP).

As influências da sociologia clínica chegaram também em terreno brasileiro, por volta dos anos 1970, sendo que várias matérias são levadas em consideração

nas suas análises, tais como a psicanálise, os aspectos sociopolíticos, históricos e culturais.

Em destaque, cita-se como um dos principais objetos de abordagem dessa clínica o interesse pela investigação dos processos grupais a qual se insere o indivíduo. Atribui-se igualmente importância na pesquisa dos aspectos de constituição do sujeito a duplicidade existente em se considerar o indivíduo e seus elementos intrapsíquicos, imersos em processos subjetivos, ao passo em que está circunscrito num universo social.

Considerando esse olhar difuso, a psicossociologia contribuiu, sobremaneira, para a compreensão dos processos coletivos sociais, bem como para a definição de *organização* e *instituição*, contemplando as dimensões técnicas, normativas e simbólicas que as englobam.

Corroborando tais assertivas, Bendassolli e Soboll (2011) concluem que,

A psicossociologia gerou subsídios para a compreensão da natureza dos vínculos que os indivíduos estabelecem com as instituições e as organizações, com reflexos na questão do trabalho (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 11).

A psicossociologia do trabalho utiliza como instrumentos de abordagem pesquisas e intervenções sobre as situações concretas experimentadas pelos indivíduos no desempenho das atividades dentro do ambiente coletivo profissional, observando e levando a efeito todas as conexões que interfiram na composição do trabalhador e no *modus operandi* com o qual ele executa suas atribuições.

A visão sistêmica adotada pela psicologia social, ao mesmo tempo em que propicia o dinamismo e confere grande amplitude às suas pesquisas e intervenções cria, também, maior complexidade para os psicossociólogos em sua rotina profissional, exigindo deles maior atenção em torno de todos os aspectos que podem estar influenciando o objeto de seu tratamento.

A clínica, concebida de modo amplo, vai estabelecer vínculos entre aspectos globais e particulares. Ela postula que toda situação é singular, pois é única, mas paralelamente ela é perpassada por aspectos transversais, comuns a todas as outras situações. O desafio do profissional é manter uma dupla atenção ao singular e ao contexto mais amplo, e propiciar que todos os envolvidos possam ampliar suas lentes, levando à produção de novos sentidos, conceituações e ações (CARRETEIRO e BARROS, citadas por BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 210).

Com o avanço da tecnologia e as consequências trazidas pela globalização, a vida cotidiana das pessoas passou por grandes transformações não

compartimentadas. Contemporaneamente, vê-se o estabelecimento de relações polimorfas, o demasiado alongamento do tempo de trabalho em concorrência com o aumento das atividades ligadas à rotina caseira das pessoas e a assunção de várias atividades ao mesmo tempo, gerando um conseqüente desgaste mental e físico dos indivíduos.

Esse panorama de complexidade é campo fértil para a clínica psicossociologia, que tem por principal mote atuar na diversidade.

O olhar específico sobre a questão do trabalho, torna a psicossociologia laboral a mais dinâmica das clínicas, uma vez que ela inscreve o trabalho como um dos pilares que fundamenta a existência dos indivíduos. E sendo uma das colunas, não há como se desvencilhar de considerar, também, as outras colunas, que juntas, engendram a vida social dos homens.

Citando Lhuillier (2006), Carreteiro e Barros (2011) analisam que,

No campo da psicossociologia, “trabalhar não é apenas dedicar-se a uma atividade. É também estabelecer relações com os outros, envolver-se em formas de cooperação e de troca, inscrever-se numa divisão de postos e das tarefas, confrontar os pontos de vista e as práticas, experimentar e dar visibilidade às capacidades e aos recursos de cada um, transmitir saberes e capacidades, validar as contribuições singulares [...]. É enfim, ser capaz de pôr sua marca no seu ambiente e no curso das coisas” (LHUILIER, citada por BENDASSOLLI e SOBOLL, p. 214, 2011).

A investigação de como o sentido do trabalho repercute na vida do indivíduo é mais um dos aspectos clínicos de que se ocupa a psicossociologia do trabalho. Como já se frisou, em sua jornada, o homem busca várias atividades para dar sentido ao seu viver; e o trabalho, principalmente nos dias atuais, ocupa um espaço muito importante em sua vivência.

A participação dos indivíduos nos processos interventivos da psicossociologia é outra característica importante que corrobora o caráter dinâmico de que esta clínica se reveste. A troca entre o psicossociólogo e os sujeitos “pacientes”, tem por objetivo ampliar o conhecimento e fazer interagir os saberes teóricos e empíricos, de forma a ampliar a investigação que se proponha a realizar.

Nesta esteira de pensamento:

O pesquisador rompe com a posição de expert e se engaja em uma relação de cooperação com os sujeitos em torno de um projeto comum onde a análise de sua implicação passa igualmente a ser objeto de pesquisa. Trata-se de fazer emergir um conhecimento que pertence a todos. (CARRETEIRO e BARROS, citadas por BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 215).

A clínica psicossociologia do trabalho vem contribuir, sobremaneira, na administração da tensão existente entre o coletivo e individual, o psíquico e o social. Esta clínica vem se desenvolvendo de forma exponencial no Brasil nos últimos anos, creditando-se a esse fato a característica de interdisciplinaridade e do intercâmbio de conhecimentos que as investigações e intervenções oferecem aos sujeitos envolvidos.

3.4 – Ergologia

A ergologia finca seus pilares, primordialmente, na filosofia da vida – expressão adotada por Ganguilhem (1988), e na ergonomia da atividade (WISNER, 1993). Preconiza a ampliação sobre o conhecimento do trabalho, com vistas à sua transformação.

Nascida na França do final dos anos 1970 e início dos anos 1980, sob a nomenclatura de “análise pluridisciplinar das situações de trabalho”, tem em Schwartz (1990) um dos seus principais expoentes teóricos.

Esta clínica atribui à comunicação um potente instrumento transformador da circunstância de trabalho do indivíduo, uma vez que confrontada a realidade laboral com os saberes teóricos, resultados modificativos poderão transformar uma dada situação concreta, objeto de investigação e intervenção pelo profissional.

Elucidam Bendassolli e Soboll (2011) que,

A ergologia parte do princípio que a atividade, ao exigir um debate perpétuo de experiências e conceitos, é responsável por uma aprendizagem permanente das normas e valores, projetando o ser vivente a um constante processo de conhecimento-transformação da sua atividade (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 12).

A interdisciplinaridade também se faz presente nessa clínica do trabalho. Aliás, parece ser traço marcante das clínicas o intercâmbio de saberes, como forma de obter maior sorte de abordagens para fazer frente às situações controversas que o trabalho evoca.

A análise etimológica da palavra *ergologia* já nos faz antever o principal escopo dessa abordagem interventiva. O prefixo *ergo* provém do grego, que quer dizer atividade; assim, o estudo da atividade da ergologia remete à importância do movimento na vida dos indivíduos, numa clara batalha contra a inércia e o descaso.

Repensando o intrínseco sistema de normas que os sujeitos são submetidos, a ergologia explora o dinamismo como forma de adaptação frente aos

sistemas fechados dados pelos regramentos antecedentes. Não obstante a prescrição anterior, o sujeito deve ser capaz de criar seus próprios sistemas “violadores” para que possa favorecer a reordenação e a variabilidade frente às normas estáticas postas.

Sob esse prisma, esclarecem Milton Athayde e Jussara Brito (2011) que:

Por um lado, face a normas antecedentes em alguma medida inadaptadas à situação, ou à sua rigidez, ou aos inúmeros equívocos em sua elaboração, para dar conta da situação é necessário que cada protagonista da atividade exercite uma astúcia transgressora, principalmente para contornar o já-dado. Noutra situação, face a lacunas, a um “vazio de normas” é preciso, acima de tudo, operar uma inventividade criadora, renormalizando (ATHAYDE e BRITO, citados por BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 263) (grifos dos autores).

A atividade traz em seu bojo uma dimensão transformativa, forçando o indivíduo à busca da alternativa cabível para fazer frente ao engessamento estabelecido. É na atividade-ação que o sujeito encontra os meios de se posicionar e imprimir subjetivismo face à situação-problema.

Para a ergologia, a atividade é um frutífero meio de que dispõe o trabalhador para alcançar melhores condições de desempenho no trabalho. Ao compreender o trabalho e, principalmente, entender que ele pode ser modificado através de sua intervenção, o indivíduo passa a assimilar que seu ofício possui sentido, o que é extremamente necessário para o bem desempenhar das atividades.

Nesta perspectiva, asseveram Athayde e Brito (2011),

Ao contrário de buscar respostas gerais sobre o que ocorre com o trabalho, através de fórmulas exaustivamente utilizadas, a ergologia propõe uma análise “situada”, apostando na potência humana de compreender-transformar o que está em jogo, (re)inventando, criando no interior do próprio movimento do real novas condições e um novo meio pertinente – a si e às situações. (ATHAYDE e BRITO, citados por BENDASSOLLI e SOBOLL, p. 273, 2011) (grifos dos autores).

É nesse compreender-transformar que a ergologia acredita estar a chave para a administração dos conflitos nascidos no âmbito laboral. As clínicas do trabalho, como apresentado, surgem como fonte de intervenção e pesquisa dos conflitos geradores de sofrimento psíquico dos indivíduos. A adoção dos instrumentos preconizados por elas vêm ao socorro dos muitos trabalhadores assolados pela tendência global da luta pela produção.

A pressão sofrida pela busca de resultados vem transformando os sujeitos em ferramentas, que desconsidera suas questões extra-profissionais, exigindo deles um comportamento que somente máquinas podem oferecer.

Para que se restabeleça o equilíbrio nas relações de trabalho frente à era da *hipermodernidade* (GAULEJAC, 2007), é necessária uma gestão humana dos recursos, que não negligencie as questões imbricadas aos seres humanos, que não o reduza a mero instrumento de produção apartado de todas as questões subjetivas inerentes à sua condição de homem.

CONCLUSÃO

O tema norteador dessa pesquisa acerca da relação existente entre o trabalho e o adoecimento/sofrimento psíquico desenvolvido pelos indivíduos em decorrência do trabalho, apesar de abordagem recente, dado que as primeiras obras e estudos em torno do tema datam de não mais que trinta anos atrás, já ocupa grande parte da agenda de preocupações dos gestores na atualidade.

Iniciado através de debates lançados pela psicologia do trabalho, logo se notou a necessidade de que o tema ganhasse contornos mais específicos, que suas questões fossem aprofundadas e que os estudos acerca de suas proposições fossem ampliados.

Percorrendo o caminho histórico e evolutivo do despertar para o tema da saúde mental e trabalho, bem como das correntes teóricas existentes acerca da causalidade entre o adoecimento/sofrimento psíquico dos indivíduos em relação ao trabalho, verifica-se que cada linha de pensamento foi importante para a compreensão dos efeitos que o trabalho pode gerar no sujeito.

Autores como Le Guillant (1949) e Dejours (1987) foram essenciais para a elucidação dos contrapontos existentes em torno dessa causalidade, trazendo pensamentos, ideias e conclusões que orientam as premissas e as pesquisas que hoje existem acerca das implicações que o trabalho tem sobre a saúde do indivíduo.

As transformações bruscas que os modos de produção sofreram com a revolução industrial e as grandes guerras impactaram sobremaneira a vida dos operários. A enorme demanda de produção gerou uma grande degradação das condições de trabalho dos indivíduos, que trabalhavam demasiadamente, por baixos salários, jornadas extenuantes e poucos direitos laborais.

Ascendendo para o esboço da perspectiva contemporânea em torno do adoecimento social do indivíduo em relação com as práticas gerenciais hodiernas, torna-se evidente que, atualmente, a luta dos trabalhadores se volta para uma vertente bem mais ideológica e política.

O advento da globalização e da conseqüente abertura de mercados revolucionou todo o modo de produção, as comunicações e praticamente todas as esferas da vida em sociedade.

As práticas gerenciais adotadas pelas organizações para se adequarem à grande exigência do mercado, bem como para atender ao objetivo da máxima

obtenção de lucros, direcionam todos seus esforços em prol dos rendimentos financeiros, reduzindo ou desconsiderando a necessária atenção ao seu quadro de pessoal.

O resultado disso tem sido a grande necessidade de se atentar aos processos de adoecimento/sofrimento psíquico desencadeado pelos trabalhadores na atualidade. Estresse emocional e desmotivação tornam o ambiente de trabalho penoso e a vida social dos sujeitos padece pela perda dos referenciais que o trabalho trazia.

Como forma de conter essa progressão nefasta para os trabalhadores, as organizações devem reverter esse quadro, adotando medidas humanizadas em suas gestões. O elemento humano não pode ser pormenorizado nos seus projetos de desenvolvimento. A estrutura não se sustenta apenas pela parte econômica, mas as questões sociais e políticas devem receber igual importância nos objetivos gerenciais.

As organizações devem pretender uma convergência de valores econômicos e sociais adotando, para tanto, uma política de ordem antropológica e sustentável, considerando o indivíduo como tal, respeitando sua condição humana e não como mero recurso econômico.

Preocupando-se em restabelecer o laço social rompido pela busca desenfreada pelo capital, através de uma gestão diferenciada que se oriente por objetivos compartilhados, as organizações poderão, sem dúvidas, resgatar a confiança dos trabalhadores e o reflexo disso será a verdadeira oferta de qualidade de vida no trabalho tão almejada indivíduos.

Finalmente, como instrumento de intervenção e prevenção das situações de adoecimento/sofrimento psíquico experimentados pelos trabalhadores, cita-se a existência das clínicas do trabalho, em suas quatro linhas de abordagem, que se pautam pela atenção às questões objetivas e subjetivas dos indivíduos.

Por meio da adoção desses instrumentos e da concepção renovada de gestão, conclui-se que é possível a retomada dos valores e significações que o trabalho exerce na vida dos trabalhadores.

Em tempos de avanço tecnológico, da integração de meios produtivos, da comunicação instantânea e da automatização da vida, o elemento primeiro dessa cadeia não pode ser agora renegado.

O ser humano deve ocupar seu lugar de importância nessa trajetória, uma vez que todo esse legado de desenvolvimento que agora se experimenta, somente foi alcançado por pelas obras e ações de muitas gerações que se sucederão e continuarão a batalhar pelos ideais de crescimento e evolução.

Essa marcha é intrínseca à raça humana; seu passo deve continuar a rumar para frente, sem retrocessos, corroborando sua natureza evolucionista.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Orgs). *A cidadania negada: Políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez, 2001, p. 35-48. Disponível em <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/educacion/antunes.pdf>>. Acesso em 29 de janeiro de 2015.
- BENDASSOLLI, P. F., e SOBOLL, L. A. *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, 2011.
- BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicol. Soc.* vol.19 no. especial. Porto Alegre, 2007. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea14.pdf>>. Acesso em 10 de agosto de 2014.
- BUENO, Marcos; MACÊDO, Kátia Barbosa. A clínica psicodinâmica do trabalho. De Dejours às pesquisas brasileiras. *Estudos contemporâneos da subjetividade*, v. 2, n. 2. 2012. Disponível em <<http://www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/ecos/article/view/1010/723>>. Acesso em 10 de agosto de 2014.
- CANCIAN, Renato. *Burocracia: Max Weber e o significado de "burocracia"*. Disponível em <<http://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/burocracia-max-weber-e-o-significado-de-burocracia.htm>>. Acesso em 03 de fevereiro de 2015.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.
- DEJOURS, Christophe. *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1997.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.
- GAULEJAC, Vicent de. *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida/SP: Ideias & Letras, 2007.
- JACQUES, Maria das Graças. *O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia*. *Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 112-119, 2007. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea15.pdf>>. Acesso em 28 de agosto de 2014.
- LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A polêmica em torno do nexos causal entre distúrbio mental e trabalho. *Psicologia em Revista*, v. 10, n. 14, Pucminas, 2003. Disponível em <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/viewArticle/184pdf>>. Acesso em 28 de agosto de 2014.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A psicopatologia do trabalho – origens e desenvolvimentos recentes na França. *Ciência e Profissão*, Conselho Federal de Psicologia. N. 2, Ano 18. 1998.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. *Escritos de Louis Le Guillant: Da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. *Os equívocos da excelência*. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. *Rev. Katál*. Florianópolis v. 10 n. esp. p. 37-45, 2007. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rk/v10nspe/a0410spe.pdf>>. Acesso em 29 de janeiro de 2015.

MARTINS, Soraya Rodrigues. *Clínica do Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. *A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho*. *Psicologia & Sociedade*; 19 (1): 61-68; jan/abr. 2007. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19n1/a09v19n1.pdf>>. Acesso em 29 de julho de 2014.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. *Psicodinâmica do Trabalho*. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (Orgs.). *Saúde mental & trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 130-142. Disponível em <http://www.dmtmdebate.com.br/userfiles/file/artigos/MERLOPsicodinamica_do_trabalho.pdf>. Acesso em 28 de agosto de 2014.

NASSIF, L.F.A. Origens e desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho na França (século XX): uma abordagem histórica. *Memorandum*, Belo Horizonte, n. 8, p. 79-87, 2005. Disponível em <<http://www.faich.ufmg.br/~memorandum/artigo08/nassif01.html>> Acesso em 14 de dezembro de 2014.