

SAÚDE MENTAL À LUZ DA ABORDAGEM DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO DEJOURIANA

MENTAL HEALTH IN THE LIGHT OF JOURIA'S PSYCHODYNAMICS OF WORK APPROACH

Jucélia de Araújo Miranda¹

Faculdade Facimp Wyden / Maranhão
juceliadearaujomiranda@gmail.com

RESUMO O estudo trata-se de uma revisão de literatura sobre a abordagem da Psicodinâmica do trabalho dejouriana, nas relações entre prazer e sofrimento no trabalho e o impacto na saúde mental de trabalhadores. O objetivo busca investigar os impactos da saúde mental dos trabalhadores sob a abordagem da psicodinâmica do trabalho dejouriana. A pesquisa é de ordem qualitativa, realizada através da técnica da análise bibliográfica, com base na exploração de livros, artigos científicos, monografias e dissertações. O período de coleta das publicações foi de abril a setembro de 2024. Foram coletados 40 artigos e foram realmente analisados 15 segundo o critério de inclusão, no qual foram definidas publicações completas publicadas sobre abordagem dejouriana; psicodinâmica do trabalho; e saúde mental. Foram excluídos os artigos que utilizavam a saúde mental para outro público que não fosse os trabalhadores. Através do estudo foi possível compreender que a psicodinâmica do trabalho e as estratégias efetivas propostas por Christopher Dejours são capazes de melhorar a saúde mental dos trabalhadores dentro das organizações. Nisso, faz-se necessário que as instituições invistam em esforços para identificar, formular e aplicar estratégias que impulsionem um ambiente capaz de promover a saúde mental no ambiente corporativo, de forma a contribuir para a redução de afastamentos por adoecimento mental e o aumento do prazer no trabalho.

Palavras-chave Abordagem Dejouriana; Psicodinâmica do Trabalho; Saúde Mental

ABSTRACT The study is a literature review on the Dejourian Psychodynamics of Work approach, on the relationships between pleasure and suffering at work and the impact on workers' mental health. The objective seeks to investigate the impacts on workers' mental health under the Dejourian psychodynamics of work approach. The research is qualitative, carried out using the technique of bibliographic analysis, based on the exploration of books, scientific articles, monographs and dissertations. The publication collection period was from April to September 2024. 40 articles were collected and 15 were actually analyzed according to the inclusion criteria, in which complete publications published on the Dejourian approach were defined; psychodynamics of work; and mental health. Articles that used mental health for an audience other than workers were excluded. Through the study it was possible to understand that the psychodynamics of work and the effective strategies proposed by Christopher Dejours are capable of improving the mental health of workers within organizations. Therefore, it is necessary for institutions to invest in efforts to identify, formulate and apply strategies that promote an environment capable of promoting mental health in the corporate environment, in order to contribute to reducing absences due to mental illness and increasing pleasure. at work..

Keywords: Dejourian approach; Psychodynamics of Work; Mental health

¹ Graduada em Psicologia pela Faculdade Facimp Wyden / Maranhão, Pós-graduada em Psicologia Organizacional e do trabalho, Pós-graduada em Psicologia Hospitalar

INTRODUÇÃO

O estudo foi realizado através de uma revisão de literatura sobre saúde mental no trabalho em uma busca por subsídios teóricos da temática em questão, de forma a apresentar estudos capazes de responder à problemática do estudo a luz da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours.

Dentro da teoria, Dejours (2015) aborda que o trabalho favorece a saúde mental quando proporciona vivências de prazer. Isso pode ser testemunhado quando o sujeito se sente produtivo e pertencente ao meio, ou seja, quando se sente incluído socialmente, por meio das trocas que realiza e da cooperação. Os investimentos na identidade e subjetividade estão conectados ao reconhecimento do outro e na representação sobre o coletivo. Na medida em que isso torna-se possível de ocorrer dentro do trabalho, passa a contribuir para a realização do sujeito, tornando-se um mediador para a saúde.

Nesse sentido, foi construída a seguinte questão problema desta pesquisa: Quais os impactos da saúde mental de trabalhadores à luz da psicodinâmica do trabalho?

Para isso foi construído o objetivo geral a partir da proposta de investigar os impactos da saúde mental de trabalhadores à luz da abordagem da psicodinâmica do trabalho. Para que esse objetivo pudesse ser alcançado foram construídos três objetivos específicos conforme a seguir: Compreender a psicodinâmica do trabalho; analisar o conceito de saúde e saúde mental no trabalho; e descrever as estratégias de autocuidado como ferramentas de promoção e prevenção à saúde mental no ambiente organizacional.

O interesse por esse tema surgiu do desejo de poder contribuir cientificamente para que outras pessoas pudessem compreender a realidade dessa dinâmica de prazer e sofrimento. O estudo possui relevância social, comprometendo-se com a construção de conhecimento, e contribuição de um olhar mais específico para as situações do prazer e sofrimento no trabalho.

MÉTODOS

A pesquisa consiste em uma revisão da literatura realizada sob uma abordagem qualitativa através da técnica da pesquisa bibliográfica e, foi realizada através da base da exploração de livros, artigos científicos e dissertações utilizando-se das plataformas do google acadêmico, SciELO - Scientific Electronic Library Online, anais e revistas eletrônicas publicadas em Periódicos de Psicologia - PePsic.

Todas as buscas foram utilizadas a combinação dos seguintes descritores em português: Abordagem Dejouriana; Psicodinâmica do Trabalho; e Saúde Mental. O período de coleta das publicações foi de abril a setembro de 2024. Foram coletados 40 artigos e foram realmente analisados 15 segundo o critério de inclusão.

Como critérios de inclusão foram definidas publicações completas publicadas sobre abordagem dejouriana; psicodinâmica do trabalho; e saúde mental. Foram excluídos os artigos que utilizavam a saúde mental para outro público que não fosse os trabalhadores.

Ao abordar as questões do estudo, pretende-se fornecer uma compreensão abrangente das etapas envolvidas na saúde mental no trabalho. Sendo assim, introduzir com sucesso e eficiência dentro da abordagem dejouriana, onde vários procedimentos precisam ser implementados.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

2.1 Saúde e Saúde Mental

De acordo com a OMS (2022), saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. A OMS (2022) também define Saúde Mental como “um estado de bem-estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade”.

194

Segundo Gaino *et al.*, (2018), Saúde e Saúde Mental são dois conceitos extremamente complexos e que ao longo dos tempos têm sido tradicionalmente influenciados por conjunturas sociopolíticas e pela evolução das várias práticas em saúde. Dessa forma, compreende-se que o conceito de Saúde Mental e Saúde estão intrinsecamente interligados.

De acordo com Lawinsky *et al* (2024) em sua pesquisa intitulada sobre “As abordagens ecossistêmicas para a saúde humana: integrando saúde do trabalhador e saúde ambiental”, surgiu a necessidade de se desenvolver métodos para apreender a realidade sob uma nova perspectiva; a abordagem ecossistêmica para a saúde humana, desenvolvida no Canadá na década de 70 e derivada do pensamento sistêmico ganhando assim espaço no campo da saúde.

Conforme Minayo e Minayo (2006), o enfoque ecossistêmico da saúde humana procura integrar a saúde e o ambiente por meio da ciência e tecnologia, gerada e aplicada em consonância com gestores públicos, privados, com a sociedade civil e os segmentos populacionais afetados (Lawinsky *et al*, 2024).

A Saúde Mental, tal como outros aspectos da Saúde, como o ecossistêmico, pode ser afetada

por uma série de fatores socioeconômicos, que precisam ser abordados através de estratégias abrangentes de promoção, prevenção, tratamento e recuperação, numa abordagem global. As perturbações mentais incluem não só atributos individuais, como a capacidade de gerir os pensamentos, emoções, comportamentos e interações com os outros, mas também, fatores sociais, culturais, econômicos, políticos e ambientais, tais como políticas nacionais, proteção social, padrões de vida, condições de trabalho e apoios sociais comunitários. (World Health Organization, 2013).

De acordo com Nogueira (2017, p.43):

A saúde mental condiciona a forma de pensar, sentir e agir das pessoas perante as situações do dia a dia. Condiciona igualmente o modo como cada um se vê a si mesmo, como vê a sua vida, como avalia os desafios, os problemas e como procura alternativas e resolve os problemas. (NOGUEIRA, 2017, p.43).

Conforme o autor acima, os pensamentos, sentimentos e atitudes do indivíduo influenciam no seu nível de saúde mental e na forma como esse se percebe, interpreta e enfrenta os desafios e as adversidades do mundo.

Segundo Araújo e Torrente (2023), em sua pesquisa sobre “Saúde Mental no Brasil: desafios para a construção de políticas de atenção e de monitoramento de seus determinantes”, um contingente significativo de pessoas apresenta algum tipo de transtorno que afeta a sua saúde mental. Estimativas, em nível global, indicam que, em todo o mundo, 4,4% das pessoas sofrem de transtorno depressivo e 3,6% de transtorno de ansiedade, apontando para uma tendência sustentada de crescimento desses agravos.

2.1.1 Saúde Mental no Trabalho

A história do trabalho tem origem antiga e remota, porém o seu ápice se deu no século XVIII com a Revolução Industrial, a qual o trabalhador evoluiu em suas conquistas ao longo do tempo em meio a muitas dificuldades e lutas sindicais (Silva, Nunes e Ottani, 2018).

A palavra trabalho possui mais de vinte significados, um deles seria realizar uma tarefa exaustiva. Desde o início o trabalho é julgado como um castigo, o qual o homem teria que executar para obter alimento, durante toda a evolução do homem houve a necessidade de trabalhar para obter alimentos e moradia, sendo assim para sua sobrevivência (Silva, Nunes e Ottani, 2018).

De acordo com Guljor (2020), existe forte ligação entre a saúde mental e o trabalho, pois pesquisadores das áreas de Psicologia, Psiquiatria, Antropologia, Sociologia e Administração ressaltam que os transtornos mentais nas organizações existem desde o princípio, no entanto, não

abordado nos primórdios. Dessa forma, qualquer alteração mental pode ser causada pelo trabalho, desencadeando dificuldades emocionais, pois os problemas relacionados à saúde mental nas organizações estão conectados à estrutura da instituição, especificamente as excessivas cobranças, descomedimento de tarefas e relações interpessoais de má qualidade.

Conforme Pereira (2015), uma alta porcentagem de trabalhadores não tem suporte voltado à saúde mental no trabalho, tendo por consequência a somática dos danos psicoemocionais e físicos, influenciando a pessoa humana, o que causa o afastamento de colaboradores. Ademais, a ausência de motivação traz a sensação de inércia profissional, pois o clima organizacional impacta diretamente a saúde emocional de cada indivíduo no ambiente de trabalho.

Para Tolfo (2020), o trabalho possui relevância na saúde mental dentro do ambiente corporativo, ele tanto pode ser fonte de realização como de sofrimento, na medida que podem proporcionar condições saudáveis ou doenças. Cada organização age de maneira diferente em relação aos aspectos psicológicos dos trabalhadores. Nesse contexto, há empresas que buscam o equilíbrio com o seu corpo funcional. Dessa forma, tornam-se favoráveis à saúde mental destes, ao mesmo em que proporcionam um ambiente sadio, no qual os profissionais desenvolvem as suas aspirações, ideias e desejos. Em contrapartida, há organizações que adotam uma forma mais agressiva de gerir e organizar o trabalho, expondo os trabalhadores a situações de riscos psicológicos, assédio moral, desgaste, gerando consequentemente doenças mentais e físicas (TOLFO, 2020).

Segundo Merlo *et al.*, (2014) também afirmam que o trabalho é relevante para a vida dos indivíduos e tem consequências em suas condições de saúde, tanto físicas quanto mentais. O trabalho é um fator estruturante da subjetividade humana, afeta a relação entre prazer e sofrimento e pode contribuir para a saúde ou para o adoecimento. Dependendo de como é organizado e das condições em que é exercido, o trabalho pode causar até mesmo a morte.

Nesse mesmo sentido, Dejours (2015) relata que as vivências de prazer e sofrimento são resultado da contribuição positiva ou negativa do trabalho para subjetividade do trabalhador. Elas estão relacionadas à identificação com o trabalho e aos sentimentos de reconhecimento e retribuição, quando a experiência de trabalhar vai ao encontro dos desejos do indivíduo. Por outro lado, as vivências de sofrimento surgem quando o trabalhador vai ao encontro dos sentimentos de fracasso, impotência e frustração; ou seja, quando o trabalho real se contrapõe ao que é desejado. Entende-se que não existe trabalho sem sofrimento. No entanto, a saúde ou o adoecimento mental no trabalho depende do equilíbrio desses sentimentos.

De acordo com uma pesquisa publicada por Sena (2021) e citada no estudo de Pedro (2022),

existe um avanço do adoecimento mental do trabalhador, onde os transtornos mentais causaram mais afastamentos no trabalho do que casos de Covid-19 entre 2019 e 2020, em análise de 18 (dezoito) empresas brasileiras e mais de 300 (trezentos) mil colaboradores: inclui recorte de 331 mil colaboradores em 18 empresas; o número de afastamentos por saúde mental subindo mais de 23% entre 2019 e 2020.

Importante destacar que, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS)(2022), existem alguns riscos que influenciam no impacto da saúde mental do trabalhador como, a falta de apoio de colegas, carga de trabalho excessivas, assim como sua inflexibilidade, características específicas no ambiente de trabalho, episódios de violência, intimidação e assédio, supervisão autoritária, falta de clareza nas funções, remuneração inadequada, insegurança no emprego e, até mesmo, a falta de investimento no desenvolvimento de carreira (Pedro, 2022).

2.1.2 Adoecimento e abalos psicológicos que impactam na saúde mental no trabalho

Dentro do contexto apresentado, percebe-se uma relação nítida entre trabalho e adoecimento, e pode atingir várias categorias de trabalhadores, em diferentes setores e de formas distintas. Existem algumas motivações que podem causar ou intensificar o adoecimento psíquico do empregado, como a busca da produtividade em excesso, a existência de uma pressão constante advinda da necessidade de produção cada vez mais intensa nas relações de emprego (Pedro, 2022).

Segundo Pedro (2022), nos estudos de Franco, Druck e Seligmann-Silva, (2010), são relatadas possíveis consequências do adoecimento psíquico: quadros depressivos; esgotamento profissional (Burnout); o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT); dependência de bebidas alcoólicas e outras substâncias (drogas ilegais e psicotrópicos). Nesse sentido, é preciso tratar o adoecimento psíquico como da classe de empregados como um problema de saúde pública.

Conforme Guljor (2020), há empresas que possuem o clima propício ao estresse, porque produzem dissabor, nervosismo, exaustão física e mental, síndrome de burnout, absenteísmo, queda na produtividade, gerando danos ao bem-estar do trabalhador e consequentemente prejuízos à organização.

Para Dalazen (2018), o estresse corporativo ou alguma circunstância no trabalho acarreta a ausência de engajamento do trabalhador nas empresas, a exemplo do absenteísmo, que pode ser interpretado como uma fuga do compensar ou protestar contra algo. As origens do absenteísmo segundo estudos realizados por psicólogos, depende do ânimo e predisposição do empregado em ir para o trabalho e de fatores intrínsecos e externos do próprio serviço.

Segundo Borine, Wanderley e Bassitt (2015), o estresse é um dos fatores que mais impacta a qualidade de vida do trabalhador na organização. Pois é no trabalho que as pessoas dedicam a maior parte do tempo; e portanto, quando são submetidas à pressão psicológica, ritmos de trabalho intensos, altas exigências, pouco prazo para entrega de resultados e diversos outros fatores, podem acabar prejudicando tanto a saúde física quanto a saúde mental do colaborador, provocando insatisfação e improdutividade, podendo chegar à exaustão.

Segundo o Ministério da Saúde (MS), a Síndrome de Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional é um distúrbio emocional, sendo a principal causa o excesso de trabalho, ocasionando sintomas psíquicos, físicos e comportamentais (Brasil, 2020).

Em muitas empresas, se percebe uma sobrecarga de trabalho relacionada ao estresse, principalmente no nível de gestão, em pessoas que exercem cargos de confiança, no qual, não registram ponto devido a responsabilidade atrelada a eles, geralmente, devido ao cumprimento de indicadores e a própria gestão de pessoas.

A Síndrome de Burnout é composta por três dimensões centrais: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, em resposta às fontes de estresse cotidiano. Caracterizadas por desgaste ou esgotamento, reações negativas, insensibilidade e diminuição na realização e competência profissional (BASTOS, *et al.* 2021).

Outro ponto importante a destacar, está relacionado às mudanças nas estruturas organizacionais, que podem levar a ambiguidades de papéis e responsabilidades. A falta de clareza nas suas atribuições está associada ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, já que os trabalhadores podem se sentir perdidos ou sobrecarregados. A diminuição da autonomia e controle sobre as tarefas ocorrem em ambientes de trabalho altamente hierárquicos, o que contribui para sentimentos de despersonalização e redução da realização pessoal, componentes essenciais do Burnout (Modesto, Rodrigues e Queiroga, 2020).

Toda essa realidade está relacionada às novas formas de gestão no mundo corporativo, essas se baseiam em ameaças constantes de demissão, fazendo com que haja uma busca constante em se manter competitivo e qualificado continuamente dentro da organização. Esse cenário favorece a disseminação da patologia. Quando se fala em novas formas de gestão, refere-se as estratégias gerenciais por utilização da manipulação do medo através de ameaças. O uso perverso de algumas formas de gestão nas empresas estimula o medo da incompetência, reforça reações de indignação diante da sobrecarga de trabalho, do sofrimento, adversidade e injustiça, contribuindo para a precarização do emprego (Silva, 2018).

O tratamento e intervenção da Síndrome de Burnout é normalmente feito com

psicoterapia. Em alguns casos, pode envolver tratamento medicamentoso com uso de antidepressivos ou ansiolíticos, práticas alternativas complementares e atividades de autocuidado. As formas de prevenção se baseiam em estratégias que diminuam o estresse e a pressão no trabalho e detecção precoce pelos funcionários e administradores, contribuindo para realização profissional e o equilíbrio na vida social (Lima e Dolabela, 2021).

Devido toda essa problemática em questão, foi instituída também a Lei 14.831, de 2024, que criou o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Trata-se de uma honraria a ser dada pelo governo federal a empresas que adotem critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus colaboradores (Weise, 2024).

De acordo com Weise (2024), o projeto visa a contribuir para os esforços do país na promoção da saúde mental ao valorizar e reconhecer as empresas que executam ações na área. Weise (2024) apresenta ainda uma pesquisa onde descreve que em 2023 o afastamento do trabalho por saúde mental cresceu 38% comparado ao anterior – foram 288.865 benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais. Mas em uma janela de 15 anos, quando comparado a 2008, que registrou 83 mil afastamentos por problemas de saúde mental, o número de trabalhadores afetados por ansiedade, depressão e outros transtornos mentais mais que triplicou.

2.2 A Saúde Mental no contexto da Psicodinâmica do Trabalho

Após o fim da Segunda Guerra Mundial, na França, por iniciativa de psiquiatras como Tosquelles e Le Guillant, que se preocupavam com os efeitos devastadores do trabalho na saúde mental, ampliaram-se estudos e práticas moldados pela ótica da psicopatologia. A partir de então, dedicaram-se aos estudos da relação entre trabalho e as causas das doenças mentais. Após mais de quarenta anos, algumas reflexões sobre essa relação, surgia um novo quadro teórico: a psicodinâmica do trabalho de Dejours. Foi dessa forma, que a psicodinâmica do trabalho se originou, a partir da corrente da Psicopatologia do Trabalho e constitui-se como disciplina autônoma apenas no início da década de 1990. Sua origem, remete à estudos que tinham como objetivo buscar um nexos causal entre trabalho e doença (Silva, 2018).

De acordo com Dejours (1987), a abordagem da psicodinâmica do trabalho foi desenvolvida por Christophe Dejours, tornando-se conhecida no Brasil a partir do livro "A loucura do trabalho", em 1987. Esse foi o marco nos seus estudos em torno do núcleo central da clínica do trabalho pautado no conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico, para mais do que o modelo causal. Sua abordagem se concretiza para além da dimensão conceitual sobre a organização

do trabalho e os processos de subjetivação, seja no modo individual ou seja no coletivo (Albarello e Freitas, 2022).

A Psicodinâmica do Trabalho, a princípio, investiga os processos psíquicos mobilizados pelo confronto do sujeito com sua história singular, com uma situação de trabalho, com suas características fixas e rígidas que contrariam a vontade dos sujeitos. Supera-se também o modelo de causalidade linear de compreensão do sofrimento psíquico no trabalho, pois desse modo o homem passa a ser percebido como não totalmente passivo aos constrangimentos organizacionais, sendo capaz de proteger-se diante das situações nocivas à saúde, quando constrói estratégias defensivas ao sofrimento. Além disso, ocorrem laços intermediários entre as pressões de trabalho e as reações de defesas do sujeito (Silva, 2018).

A mesma pode ser compreendida e vista em diversas áreas de trabalho, sejam em setores públicos ou privados. Ela se torna útil para compreender como está organizada a dinâmica do empregador, e de que forma o sujeito transforma o sofrimento em prazer, trazendo o sentido da participação efetiva. Na verdade, a confrontação do sujeito com o trabalho real é o processo psíquico ocorrido na dinâmica do trabalho. O trabalho opera, proporcionando, tanto um prazer, quanto um sofrimento (Antonia e Mansano, 2018).

Segundo os autores mencionadas, a psicodinâmica do trabalho atua através de estudos dejourianos, contextualizando o prazer e do sofrimento, como será visto a seguir, em trabalho fatigante x trabalho equilibrante.

2.2.1 Trabalho fatigante x trabalho equilibrante

De acordo com a visão da teoria da Psicodinâmica do trabalho de Dejours, o trabalho é ambivalente, ou seja, de forma fatigante tanto pode causar infelicidade, sofrimento e doença, como pode de forma equilibrante causar felicidade, prazer e saúde.

O trabalho fatigante relaciona-se a vivência de sofrimento e pode ser caracterizada pela presença de: medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, impotência, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, desgaste, desestímulo, desânimo, desgaste físico e/ou emocional, desvalorização, culpa, tensão e raiva. Esse processo resulta em adoecimentos psicossomáticos e adoecimentos das situações de trabalho. O que se entende por adoecimentos das situações de trabalho são as patologias sociais ou as novas patologias do trabalho (Silva, 2018).

Quando a energia acumulada transborda, acarreta efeitos negativos na saúde física e/ou

psíquica. Em oposição, um trabalho é equilibrante quando permite ao sujeito a diminuição da carga psíquica – por exemplo, quando o trabalhador possui autonomia e controle, as atividades são livremente escolhidas e organizadas ou as vias de descarga de energia são adaptadas às suas necessidades (Dejours, 2015).

O trabalho fatigante tem gerado o aumento das patologias em ambientes laborais, principalmente os casos de situações de ansiedade, fobia, episódios psicóticos agudos, drogadição, esgotamento profissional, somatizações, psicotraumatismos e crises suicidas. As novas formas de organização de trabalho têm contribuído para a precarização do trabalho, regidas pela ideologia gerencialista que fomentam as psicopatologias do trabalho (Silva, 2018).

Quando se refere ao sofrimento no trabalho, trata-se do resultado do confronto entre o trabalho prescrito e o real, entre as regras, normas e procedimentos impostos pela organização de um lado, e de outro os desejos e ações desenvolvidas pelos trabalhadores para executar a tarefa. No caso de uma Organização do Trabalho rígida, a possibilidade de adaptação do trabalho ao homem é dificultada. O que leva o sujeito a vivenciar um sofrimento por meio do cansaço, do descontentamento e do desânimo com seu trabalho, decorrente da frustração quanto ao conteúdo da sua tarefa esvaziar-se de significado (Silva, 2018).

Então o processo de sofrimento no trabalho decorre quando há o esgotamento intelectual e afetivo diante das tentativas frustradas dessa adaptação, quando não se encontra mais a possibilidade de regular o trabalho de modo a reduzir o sofrimento e buscar o prazer. Salienta-se que o sofrimento não está presente somente no trabalho fabril, mas em todos os tipos de atividades, sendo agravado naquelas que não propiciam liberdade para o sujeito exercer sua inventividade e inteligência prática (Silva, 2018).

2.2.2 Estratégias de promoção e prevenção à saúde mental no trabalho

Na atual sociedade muito se tem preocupado com os resultados do trabalho, em face das resoluções no âmbito profissional. E nessa corrida pela perfeição e equilíbrio nas atividades diárias residem as preocupações de toda uma equipe em dar o seu melhor, a curto prazo. O aumento da demanda em resolver questões tem oferecido aos profissionais uma instabilidade emocional e desequilíbrio psicológico, devido a frustrações no cumprimento de tais tarefas ou adversidades que encontram pelo caminho. A tecnologia, por sua vez, chegou para acelerar esse processo, mas ainda assim, precisa da ação humana para executar as tarefas impostas, estabelecendo relacionamentos

sociais saudáveis, ao mesmo tempo em que administra conflitos. Nesse contexto, se desenvolvem as competências socioemocionais (Silva, 2019).

Os estudos sobre a psicodinâmica do trabalho mostram que o sofrimento é intrínseco ao trabalho, e nesse processo as organizações podem utilizar de recursos defensivos para a mediação, enfrentamento e negação, traduzindo-se em estratégias defensivas do adoecimento. Dejours (2015) as qualifica como estratégias coletivas, aquelas voltadas para um grupo de trabalhadores, unindo esforços de todos e produzindo proteção individual e as ideologias defensivas e defesas individuais.

As estratégias propostas por Dejours (2015), incluem: (1) reconhecimento e valorização do trabalho, onde apresenta a importância do reconhecimento de toda as qualidades e esforços, melhorando a autoestima e satisfação no trabalho; (2) participação e autonomia, onde o envolvimento de líderes nas decisões corporativas, promove a autonomia e reduz o sentimento de impotência, permitindo o aumento da motivação e o engajamento; (3) redução do isolamento, nisso, se faz necessário criar um ambiente corporativo que possibilite a cooperação e a comunicação assertiva entre líderes e liderados, extinguindo o isolamento social e emocional, resultando num apoio mútuo e engajamento pleno; (4) prevenção do sofrimento psíquico, que se concretiza no processo de identificação e intervenção precocemente nas situações de sofrimento, envolvendo esforços na criação de espaços para discussão e apoio psicológico, elencando a saúde mental como item primordial de uma organização; (5) formação e capacitação, ou seja, ação voltada para processo de aquisição de conhecimento tanto para gestores, quanto para trabalhadores, tornando-os capazes de identificar sinais de adoecimento laboral, bem como criar habilidades para lidar com esse cenário; (6) promoção de um clima organizacional, que se traduz em um ambiente de confiança, justiça, respeito e equidade, gerando um espaço positivo e contribuindo para o bem estar de todos; e (8) apoio psicológico e terapias, que é a disponibilização desses serviços para todos os trabalhadores, inclusive líderes corporativos.

Segundo Reis (2019), outras estratégias, de caráter individual, que se podem adotar seriam: a busca de autocontrole; resolubilidade; comunicação horizontal entre equipe; e espiritualidade. Tais ações favorecem uma boa comunicação e um ambiente acolhedor e satisfatório.

Silva (2019) destaca ainda importância de algumas ações, tais como oferecer aos trabalhadores um período de férias; evitar o acúmulo de tarefas, instigá-los a práticas saudáveis, como exercícios físicos, mais tempo com a família, lazer, cultivar o hábito de ler bons livros; investir no estudo de novas áreas do conhecimento que lhe ofereçam suporte na mobilização de competências socioemocionais; entre outras atividades sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse íterim apresentado no decorrer desse estudo, uma abordagem teórica como a psicodinâmica do trabalho, caracteriza-se como um método capaz de perceber dentro do ambiente organizacional toda a sua complexidade e dinâmica, levando o entendimento e explicação para além das circunstâncias visíveis e mensuráveis, opondo-se a outras abordagens organizacionais, quando não propõe um conjunto de recomendações e modificações a ser implantados no ambiente organizacional, e sim, favorecendo uma reflexão sobre trabalho, no qual o indivíduo ressignifica a sua relação de sofrimento e desenvolve estratégias de mudanças, encontrando uma forma mais saudável para desenvolvê-lo.

Através do estudo realizado foi possível compreender os impactos da saúde mental no trabalho à luz da psicodinâmica do trabalho e reforçar a importância de estratégias efetivas para melhorar a saúde mental de trabalhadores. Desse modo, é imprescindível que as instituições invistam em esforços para formular e aplicar estratégias que promovam um ambiente seguro e que favoreçam a saúde mental no trabalho. Acredita-se que ao oferecer condições seguras e saudáveis possa aumentar a satisfação e valorização do indivíduo e contribuir para o aumento do prazer no trabalho.

Por fim, devido a poucos achados nessa temática, sugere-se a continuidade de mais pesquisas a respeito desse assunto, esta sugestão é feita ao pensar no sofrimento de trabalhadores, inseridos em uma realidade de avanços de psicopatologias relacionadas ao trabalho fadigante nas organizações.

REFERÊNCIAS

- Albarello, B. A.; Freitas, L. G. de. (2022). A clínica psicodinâmica do trabalho e adaptações realizadas por pesquisadores no Brasil. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 2039-2046. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572022000200014&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 07 jun. 2024.
- Antonia, C. A.; Mansano, S. R. V. Sofrimento no trabalho de segurança: uma análise psicossocial. I Congresso do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UEL. 2018. **Anais (...)**. Disponível em: <http://anais.uel.br/portal/index.php/ppgpsi/article/view/268/251>. Acesso em: 20 abr. 2024.
- Araújo, T. M. de; Torrente, M. de O. N. de. (2023). Saúde Mental no Brasil: desafios para a construção de políticas de atenção e de monitoramento de seus determinantes. **Epidem. e Serv. de Saúde**. Brasília, 32(1):e2023098. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/sHG86NSQNyMdLY5CxdBc3gN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 abr. 2024.
- Bastos, J. C. dos S.; Gomes, J. C. C.; de Castro, V. V.; Prata M. M.; do Nascimento J. C.C.; Nogueira A. L. F.; Costa L. P.; de Lima C. da S.; Sousa S. D. de A.; Lopes G. de S. (2021).

Síndrome de Burnout e os estressores relacionados à exaustão emocional em enfermeiros. **Rev. Eletr. Acervo Saúde**. v. 13, n. 2, p. e 5846. 2021. Acesso em: 17 abr. 2024.

Borine, R.; Wanderley, K., Bassit, D. (2015). Relação entre a Qualidade de Vida e o Estresse em Acadêmicos da Área da Saúde. **Cadernos de pesquisa**. vol. 6. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S223664072015000100008. Acesso em: 19 abr. 2024.

Brasil, Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Ministério da Saúde. (2020). Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saudedeaz/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Dalazen, M. L. **A qualidade de vida no trabalho e sua interferência na permanência do trabalhador mediante ao absenteísmo e rotatividade na construção civil: um estudo de caso no município de Pato Branco** (Bachelor's thesis, Universidade Tecnológica Federal do Paraná). 2018.

Dejours, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Cortez – Oboré. 2015.

Gaino, L. Souza, J. Cirineu, C. & Tulimosky, T. (2018). O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. **Rev. Eletrôn. - Saúde Mental Álcool e Drogas**. 14(2), 108-116. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/46075/1/B22%20%20Joa%CC%83o%20Lemos%20%2000%20Estilo%20de%20Lideranc%CC%A7a%20e%20a%20sua%20influe%CC%82ncia%20na%20Sau%CC%81de%20Mental%20dos%20Pol%CC%81cias.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2024.

Guljor, A. P. F., de S. Ramos, E., & da Cruz, P. N. (2020). Clima organizacional e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores. **Rev. Interd. em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde-GETS**.

Lawinsky, L.; Mertens, F.; Távora, Renata; HOEFEL, Maria da Graça Luderitz; PASSOS, Carlos José Souza; GUIMARÃES, Jean Rémy Davée; VAZ, Carlos Augusto. **As abordagens ecossistêmicas para a saúde humana: integrando saúde do trabalhador e saúde ambiental**. Artigo publicado na Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Disponível em: https://www.epsjv.fiocruz.br/pdtsp/includes/header_pdf.php?id=311&ext=.pdf&titulo=Abordagem%2520ecossist%25Eamica%25201. Acesso em: 10 jun. 2024.

Lima, S. dos S.F de.; Dolabela, M.F. (2021). Estratégias utilizadas para a prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. **Investigação, Sociedade e Desenvolvimento**. [S. l.], v. 10, n. 5, pág. e11110514500. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/14500>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Merlo, A., Bottega, C., & Perez, K. **Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora: cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde**. Porto Alegre: Evangraf.2014.

Minayo, C.G; Minayo, M.C. **Enfoque Ecológico De Saúde: Uma Estratégia Transdisciplinar**, INTERFACEHS, agosto, 2006.

Modesto, J. G.; Rodrigues, T.; Queiroga, F. A influência da aversão à perda na decisão de se sobrecarregar no trabalho. **Est. Inter. Psicol.**, Londrina. v. 11, n. 2, p. 154-166, ago. 2020. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S223664072020000200010&lng=pt&nr=iso. Acesso em: 19 abr. 2024.

Nogueira, M. **Saúde mental em Estudantes do Ensino Superior: Fatores Protetores e Fatores de Vulnerabilidade.** Universidade de Lisboa – Escola Superior de Enfermagem de Lisboa: Dissertação de Doutoramento em Enfermagem, p. 43-44. 2017.

OMS, Organização Mundial da Saúde. **Saúde mental no trabalho.** 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Pedro, A. di B. C. **Vale Terapia: adoecimento mental e vulnerabilidade psíquica do empregado no mundo do trabalho do século XXI.** Monografia (Direito) Universidade Federal de Ouro Preto. Ouro Preto/MG, 2022. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/4177/11/MONOGRRAFIA_ValeTerapiaAdoecimento.pdf. Acesso em: 17 jun 2024.

Pereira, A. P., & Leite, D. C. (2015) Psicologia organizacional e saúde mental: um estudo sobre o conceito de dirigentes a respeito de afastamentos por diagnóstico de saúde mental. **Anais da Semana Acadêmica e Mostra Científica de Enfermagem.**

Reis, C. D. **Estratégias de enfrentamento do estresse adotadas por enfermeiras líderes.** Universidade Federal da Bahia. Escola de Enfermagem. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/38519/4/DISSERTA%20Camila%20Dourado.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2024.

Sena, V. Transtornos mentais causaram mais afastamentos no trabalho que covid. **Exame**, 2021. Disponível em: <https://exame.com/carreira/transtornos-mentais-afastamentostrabalhocovid/#:~:text=A%20mesma%20pesquisa%20mostra%20que,3%25%20entre%202020%20e%202019>. Acesso em: 17 jun 2024.

Silva, A. da; Nunes, A. dos S.; Ottani, A. P. **Origem e Evolução das Relações de Trabalho no Brasil.** Artigo publicado pela UNIESP em Agosto/2018. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180813144154.pdf. Acesso em 17 jun. 2024.

Silva, A. D. da. **Competências socioemocionais de gestores escolares na cidade de Santa Rita - PB.** Universidade Federal da Paraíba – UFPB Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA. Curso de Administração. João Pessoa – PB. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/16765/1/ADS11022020.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2024.

Silva, F. H. M. **Clínica psicodinâmica do trabalho em atendimentos individuais.** Dissertação (Mestrado em Psicologia: Processos Psicológicos e Saúde) - Universidade Federal do Amazonas. 2018. 120 f.

Tolfo, S. D. R. **Gestão de Pessoas e saúde Mental do Trabalhador: fundamentos e Intervenções com base na Psicologia.** 1ª. ed. São Paulo: e-book[s.n.] 2020.

Weise, A. W. **Saúde mental dos trabalhadores é desafio para empresas e ganha reforço de lei.** Notícia publicada em 28/03/24. Disponível em: <https://futurodasaude.com.br/saude-mental-dos-trabalhadores-lei/>. Acesso em: 17 jun 2024.

WHO, World Health Organization. **Mental Health Action Plan 2013 - 2020.** World Mental Health. 2013.