



OS MECANISMOS DE DEFESAS DO TRABALHADOR NA VISÃO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

ARTIGO ORIGINAL

LIMA, Natalia Aparecida de ¹

SCATOLIN, Henrique Guilherme ²

LIMA, Natalia Aparecida de. SCATOLIN, Henrique Guilherme. **Os mecanismos de defesas do trabalhador na visão da psicodinâmica do trabalho**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 11, Vol. 17, pp. 153-173. Novembro de 2020. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/psicodinamica-do-trabalho>

RESUMO

A psicodinâmica do trabalho surge na França muito atrelada à psicopatologia do trabalho. Entretanto, com o decorrer das pesquisas, principalmente a partir dos estudos de Christophe Dejours, ela passa a compreender a dinâmica do trabalhador com o sofrimento e o prazer do trabalho, e, além disso, entender quais as estratégias e os mecanismos de defesa que o indivíduo desenvolve no ambiente laboral, seja de forma coletiva ou individual, considerando também sua história de vida e subjetividade. Sobre isso, a problemática aqui levantada busca responder à seguinte pergunta: “Quais as estratégias de defesa do trabalhador em relação à organização do trabalho pensando na relação de prazer e sofrimento e por que elas são importantes dentro do ambiente laboral?” O trabalhador procura permanecer saudável mesmo estando em um ambiente patológico e, para isso, ele reorganiza seu ambiente

¹ Pós-Graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

²² Orientador. Doutorado em Psicologia (Psicologia Clínica). Mestrado em Psicologia (Psicologia Clínica). Graduação em Psicologia.



de trabalho. A justificativa se estabelece quando pensamos que na atualidade é crescente o número de casos de adoecimento atrelado ao ambiente de trabalho, tornando-se importante buscar alternativas de enfrentamento para dadas situações. Dessa forma, apresenta-se como hipótese que, a partir das estratégias de defesa estabelecidas, o ambiente de trabalho torna-se menos adoecedor para o indivíduo. Então, este artigo tem como objetivo apresentar uma revisão bibliográfica sobre os mecanismos de defesas do trabalhador na visão da psicodinâmica do trabalho. Por fim, como análise e resultado chegamos à reflexão sobre os papéis das empresas, onde elas deveriam atuar mais efetivamente na intervenção primária, para que assim possamos evitar o adoecimento e o sofrimento do colaborador.

Palavras-chave: Psicodinâmica, psicologia, defesas.

1. INTRODUÇÃO

Neste artigo será apresentada a contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para a compreensão do sofrimento no contexto laboral, ressaltando as estratégias de defesas que o indivíduo estabelece, seja de forma coletiva ou individual, para a manutenção da saúde mental.

Segundo Macêdo e Heloani (2018), a Psicodinâmica do Trabalho surge em meados das décadas de 1980 e 1990 com o francês Christophe Dejours, sendo ela multidisciplinar e pautando-se na ergonomia, psicanálise, sociologia do trabalho, psicologia, medicina do trabalho, dentre outras; mas, ressalta-se que em primeira instância a psicopatologia acaba sendo sua principal fonte de estudo. Posteriormente, ela se desenvolve e passa por mutações e caminha por outras áreas (CONDE et al., 2019).

Inicialmente seu objetivo buscava compreender a relação entre saúde mental e trabalho, especialmente sobre as patologias advindas do ambiente laboral. Em seguida, começa a olhar para as experiências de prazer e sofrimento no contexto do trabalho e como o sujeito cria e usa de defesas para evitar o adoecimento e sofrimento, sem afetar a sua produtividade. Já na década de 1990 a psicodinâmica se



consolida na explicação das consequências dos processos de trabalho e das estratégias de defesas não apenas sobre a saúde, mas sobre a subjetividade do trabalhador (MACÊDO e HELOANI, 2018; CONDE et al., 2019).

A psicodinâmica do trabalho, para Conde et al. (2019), procura compreender a vida psíquica e o sofrimento psíquico no trabalho, observando as estratégias de defesa e as transformações que o indivíduo estabelece em busca de uma relação de prazer. Em muitas situações, nota-se uma relação ambígua entre prazer e sofrimento no qual o trabalhador busca uma mediação e criação de defesas dentro das próprias organizações.

O francês Christophe Dejours et al. (1994) faz uma discussão pensando na organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental do trabalhador. As pesquisas desse autor estavam focadas nos estudos nas dinâmicas das situações vivenciadas no trabalho, que ora conduziam ao prazer e ora ao sofrimento, observando seus diferentes desdobramentos, podendo ser psicopatológico ou algo psicossomático.

A psicodinâmica vê o trabalho como um dos principais processos da vida psíquica humana, sendo um resultado da dinâmica entre indivíduo e organização do trabalho que influencia diretamente na subjetividade, podendo gerar tanto prazer como sofrimento (CONDE et al., 2019). Por este viés, o objetivo deste artigo é apresentar uma revisão bibliográfica sobre os mecanismos de defesas do trabalhador na visão da psicodinâmica do trabalho.

No decorrer dos estudos, este movimento da Psicodinâmica passou a ter foco na compreensão do trabalhador frente às pressões que este sofre dentro do seu ambiente de trabalho, e, sobretudo, quais os efeitos dessa pressão, podendo ser psicopatológico ou o desenvolvimento de estratégias de defesa (CONDE et al., 2019).

Compreende-se que o modo como o indivíduo cria as estratégias de enfrentamento (mesmo que de forma inconsciente) faz com que o sofrimento comece a ser a própria



busca pelo prazer e realização do trabalho, utilizando tanto de recursos internos como de recursos externos (GIONGO et al., 2015; DEJOURS et al., 1994).

Segundo a concepção dejouriana, as estratégias de defesa que o trabalhador estabelece para manter a normalidade podem ser de ordem individual ou coletiva. Cada indivíduo, a depender da sua história e subjetividade, estabelece uma forma de manter sua normalidade, reorganizar seu ambiente e relações laborais, isto é, mudando o que o desestabiliza, por meio das defesas estabelecidas (CONDE et al., 2019; DEJOURS et al., 1994).

As estratégias de defesas não acontecem apenas numa esfera individual, mas também em um contexto coletivo. Entretanto, ambos terão como foco uma busca de relação mais harmoniosa e gratificante com o trabalho (GIONGO et al., 2015). Pensando nisso, este presente artigo tem como problemática a seguinte questão: “Quais as estratégias de defesa do trabalhador em relação à organização do trabalho, considerando a relação de prazer e sofrimento?”

O trabalhador, por meio das estratégias defensivas, procura se manter saudável mesmo estando em um ambiente patológico e, por isso, ele busca reorganizar seu ambiente de trabalho, seja individualmente ou não. Assim sendo, a psicodinâmica destaca a normalidade e as estratégias que o trabalhador institui com o objetivo de se manter saudável (CONDE et al., 2019; DEJOURS et al., 1994).

As situações no ambiente de trabalho podem ser interpretadas e sentidas tanto pelo prazer como pelo sofrimento. Isso irá depender das estratégias de enfrentamento e da subjetividade, pois ambos estão atrelados. Não existe uma maneira de “desligar” o seu pessoal para focar exclusivamente no trabalho, nós somos uma ambiguidade (DEJOURS et al., 1994).

Para Machado et al. (2017) na área da saúde é possível estudar as relações do trabalho com a saúde mental, pensando no adoecimento psíquico do indivíduo e como esse se sente afetado frente as situações. Considerando que a justificativa deste trabalho é pensar que na atualidade é perceptível o número crescente de adoecimento



atrelado ao ambiente de trabalho, tornando-se importante buscar alternativas de enfrentamento para dadas situações. Sendo assim, muitos trabalhadores de forma consciente e inconsciente criam estratégias de defesa para “suportar” as adversidades do trabalho (DEJOURS et al., 1994).

Apresenta-se como hipótese que, a partir das estratégias de defesa estabelecidas, o ambiente de trabalho torna-se menos adoecedor para o indivíduo que está nele inserido. Acrescenta-se que, para Machado et al. (2017), na perspectiva dejouriana, não são em todos contextos que os trabalhadores são expostos as situações adoecedoras ou que necessariamente eles desenvolverão algum adoecimento mental.

Visto isso, considerando que muitas pessoas que não estão trabalhando acabam por desenvolver algum problema na ordem da saúde mental, isto é, mesmo que não estejam imersas dentro do ambiente de trabalho, a falta de trabalho acaba sendo uma fonte de adoecimento e sofrimento (MACHADO et al. 2017).

Dessa forma, este artigo explanará como a psicodinâmica do trabalho, considera a dinâmica presente no contexto de trabalho, e, sobretudo, as estratégias de defesas que são estabelecidas pelos trabalhadores que estão imersos em um ambiente que pode ser tanto adoecedor como prazeroso (CONDE et al., 2019).

2. METODOLOGIA

O presente estudo se apoiou na metodologia de pesquisa de revisão bibliográfica. Para Conde et al. (2019) esta metodologia pauta-se em materiais já publicados no qual o pesquisador tem acesso direto a escrita de outros autores. O objetivo dessa metodologia é produzir novas reflexões, estudos e interpretações sobre o tema a ser estudado e assim proporcionar novas pesquisas nas áreas.

Segundo Lakatos e Marconi (2003) essa metodologia não tem como proposta uma repetição de conteúdos já estudados, mas sim construir um novo olhar e uma nova conclusão sobre o tema anteriormente escolhido. A revisão bibliográfica propõe fazer



um levantamento geral dos principais trabalhos já publicados, como por exemplo, livros, artigos científicos, teses, monografia, jornais, revistas, etc. buscando compreender sua relevância e compreensão e para, além disso, proporcionar ao pesquisador um contato direto com as pesquisas já realizadas.

Para os autores Lakatos e Marconi (2003, p. 158):

A pesquisa bibliográfica é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema. O estudo da literatura pertinente pode ajudar a planificação do trabalho, evitar publicações e certos erros, e representa uma fonte indispensável de informações, podendo até orientar as indagações. A soma do material coletado, aproveitável e adequado variará de acordo com a habilidade do investigador, de sua experiência e capacidade em descobrir indícios ou subsídios importantes para seu trabalho.

Para a realização dessa presente pesquisa foram usados dois sites de buscas: Scielo e Google Acadêmico. Em ambos os sites foram usadas as palavras-chave: Psicologia, Psicodinâmica e Defesa, que seriam os descritores que incluem.

No Scielo foram encontrados 690 artigos, enquanto no Google acadêmico foram localizados 11.800 arquivos. Considerando a amplitude e a quantidade exorbitante de material, foi necessário utilizar alguns critérios de exclusão, com a finalidade de afunilar melhor os materiais científicos.

O termo psicologia, por ser muito amplo, foi substituído por Psicologia do Trabalho. Além disso, foram usados como critério de exclusão os títulos (os descritores) que não continham as palavras-chaves, os anos de publicação anteriores aos quatro últimos anos, a relevância apresentada não coerente ao tema estudado e materiais publicados em língua estrangeira. Assim, tivemos como resultado 4 artigos no site Scielo e 34 no Google Acadêmico.

Ademais as fontes eletrônicas, também foram utilizadas os materiais dispostos na biblioteca da Fundação Hermínio Ometto – FHO, as indicações do orientador e os conteúdos vistos durante as aulas do curso de Pós Graduação.



Depois de submetido ao comitê de ética da instituição (que foi acima citada) à pesquisa foi aprovada obtendo como número de aprovação 135/2020.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

Afinal, o que é a Psicodinâmica do Trabalho? Para entendê-la será feito aqui uma breve retomada história, considerando um de seus principais percussores: o francês Christophe Dejours e como o sofrimento e as estratégias de defesas fazem parte do cotidiano do trabalhador.

Baseado em Conde et al. (2019) a psicodinâmica do trabalho surge na França entre as décadas de 1980 e 1990, sendo uma das fundamentais correntes da Psicopatologia do Trabalho (que busca estudar a relação entre homem e trabalho) e também das Clínicas do Trabalho (que para Gomez et al. (2016) tem como objetivo a emancipação e a elaboração de laços afetivos). Ademais, ressalta-se também o desejo de desempenhar o pensar acerca do sofrimento no trabalho e a sua participação como coletivo de trabalhadores. Mas, além dessas correntes, a Psicodinâmica também se pautou em outras disciplinas como a Psicanálise, a Ergonomia e a Sociologia do Trabalho (Conde et al., 2019).

As publicações e posicionamentos feitos por Christophe Dejours provocaram forte repercussão na área da Psicopatologia do Trabalho, já que ele tinha um olhar amplo sobre a temática do sofrimento mental e física do trabalhador. Além do mais, ele procurava entender as origens dos sofrimentos e da relação do indivíduo com o ambiente de trabalho (DEJOURS, 1992).

A origem do sofrimento vem atrelado a história de vida, vivências e experiências do trabalhador, pois considera-se que o aparelho psíquico é um regulador da economia psicossomática (DEJOURS, 1992). Para Conde et al., (2019) o sofrimento é algo inerente ao trabalho e não há uma forma dele deixar de existir, já que é uma luta do sujeito contra as forças ligadas a organização do trabalho que o direciona ao adoecimento mental, podendo ser patogênico ou criativo.



O sofrimento patogênico acontece quando não há a possibilidade de se adequar o trabalho aos desejos intrínsecos, além disso, nenhuma das defesas conseguiu o êxito esperado, sendo muitas vezes, apenas a favor da produtividade. Já o sofrimento criativo, é quando o indivíduo, por intermédio da sua criatividade consegue estabelecer algo positivo para a sua identidade, preservando a sua saúde frente a organização do trabalho (DEJOURS, 1992; CONDE, 2019).

Dessa maneira, para Dejours (1992) entender o sofrimento e as suas raízes é um dos principais desafios da psicodinâmica do trabalho, pois ele não pode ser extinto, mas sim modificado perante o processo de mobilização subjetiva.

Segundo Dejours et al. (1994) a essência do fenômeno estudado pela Psicodinâmica do Trabalho é apoiada na subjetividade, sua epistemologia é antipositivista e o método considerado é ideográfico. Inicialmente, tinha como objetivo o estudo das relações entre saúde mental e trabalho. Dejours, apresenta a ideia da Psicodinâmica ser uma ferramenta para a emancipação do trabalhador frente a realidade da sua organização de trabalho, e por isso que sua visão não busca adaptação do homem ao trabalho, mas sim a sua emancipação (MACÊDO e HELOANI, 2018; DEJOURS et al., 1994).

A psicodinâmica prioriza o espaço de fala e escuta do sofrimento oriundo da organização do trabalho, como aponta Gomez et al. (2016). Através deste espaço o trabalhador tem a possibilidade de criar estratégias para enfrentar as diversas situações que para ele é adoecedor e causadora de sofrimento. Quando o indivíduo fala, ele tem exercita a sua escuta e assim proporciona a palavra em ação.

Para Macêdo e Heloani (2018) a psicodinâmica tem como foco de pesquisa a vida psíquica no trabalho e, ademais, o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento agregadas pelos trabalhadores para a superação e a mudança do trabalho em fonte de prazer.

As pesquisas de Dejours, no início, estavam focadas nos estudos das dinâmicas das situações vivenciadas no trabalho, que ora conduziam ao prazer e ora ao sofrimento,



observando seus diferentes desdobramentos, podendo ser psicopatológico ou psicossomático (DEJOURS et al., 1994).

Com seus estudos, o francês buscava assimilar as doenças mentais que estavam vinculadas à profissão ou ao contexto de trabalho. Com a Psicodinâmica do Trabalho, o autor ampliava os estudos na área, tentando entender a relação da organização do trabalho com o sofrimento e o adoecimento mental do trabalhador, Dejours começa a compreender que o sofrimento é uma das primeiras instâncias que separa doença da saúde. Frente a isso, a fadiga, o alcoolismo e a ansiedade, quando associada as vivências do trabalho, foram uma das principais fontes de atenção quando configurado um mecanismo de defesa muitas vezes de caráter coletivo (DEJOURS et al., 1994).

Baseado no confronto entre psiquismo e organização do trabalho, estudos sobre o sofrimento, considerando seu início e suas causas é no qual se abarca a análise das estratégias defensivas, sendo elas individuais, mas também coletivas, sendo ambas provocadas pelo mesmo sofrimento (DEJOURS et al., 1994).

Ainda fundamentado pelos autores citados anteriormente, a luta contra o sofrimento acontece ambivalentemente na esfera coletiva e individual, ocasionando o ocultamento ou então a identificação do sofrimento sobre a maneira patológica, ou ainda o enfrentamento concreto das circunstâncias causais das situações do trabalho.

A Psicodinâmica compreende o trabalho como um produto da relação entre o homem e a organização do trabalho, sendo um dos principais pilares para a construção da vida psíquica e da subjetividade do indivíduo, podendo ser fonte de prazer, mas também de sofrimento. Assim “a dinâmica presente nos diversos contextos de trabalho, atentando-se à atuação de diversas forças, como as objetivas e as subjetivas, ou as psíquicas, sociais e econômicas, que estão presentes no contexto do trabalho” (CONDE et al., 2019, p.22), fornecendo para que o ambiente se torne um espaço de saúde ou de adoecimento.

Dessa maneira, o trabalho tem uma outra função além do trabalho. Ele corrobora para a construção da identidade, sociedade, ele transforma as pessoas e a vida delas,



influenciando na sua saúde, não apenas física, mas também mental (MACÊDO e HELOANI, 2018).

Ao longo dos anos, a Psicodinâmica foi se aperfeiçoando e delimitando melhor suas áreas e objetivo de estudo. Em primeira instância, essa disciplina sofreu uma forte influência da psicanálise e da psicopatologia do trabalho tendo como alvo o estudo da origem do sofrimento da relação: sujeito-trabalhador e a organização do trabalho (CONDE et al., 2019).

De acordo com os mesmos autores, na década de 1990, a psicodinâmica começa a olhar para as vivências do trabalhador relacionado ao prazer e sofrimento advindo do contexto laboral, observando que para evitar o adoecimento e também ao sofrimento, os trabalhadores criam estratégias de defesas, sem causar nenhum dano ou prejuízo na produtividade.

Desde seu início, como aponta Conde et al. (2019) a psicodinâmica salienta o sofrimento decorrente da relação entre duas instâncias: a organização do trabalho e o funcionamento psíquico. A primeira possui papel de destaque na definição do sofrimento mental e normalmente tem caráter rígido e impositivo, apoiado no taylorismo e fordismo. Já o funcionamento psíquico, que tem como aspecto a liberdade de expressão dos desejos, essa liberdade é uma condição necessária a estabilidade psicossomática (DEJOURS et al., 1994).

As defesas podem ocorrer tanto numa esfera individual, como numa esfera coletiva, como mencionado anteriormente. Aqui, ressalta-se que a coletividade e a organização do trabalho são de grande relevância quando comparado as tentativas de individualização e culpabilização do colaborador pelo adoecimento e sofrimento originários do trabalho (MACÊDO e HELOANI, 2018).

É a partir de regras formadas pelos membros sob um mesmo consenso e/ou acordo coletivo que as estratégias de defesas coletivas são firmadas, com a finalidade de instituir uma estabilidade diante o sofrimento decorrente ao trabalho, elas permanecem até quando os trabalhadores a desejarem. Os incentivos feitos na esfera



individual favorecem para as estratégias e são ordenadas e unificadas em regras defensivas (MEDEIROS et al. 2017).

Conforme Conde et al. (2019) podemos definir como estratégias defensivas o mecanismo no qual o indivíduo procura transformar e diminuir os aspectos que lhe traz sofrimento, não necessariamente modificando seu mundo externo, mas sim a sua concepção interna, isto é, o ambiente estressor e patogênico continua o mesmo, o que se altera é o interno do trabalhador. Sendo assim, Medeiro et al. (2017) diz que sofrimento e defesa não podem ser dissociados.

De acordo com Conde et al. (2019) as estratégias tomadas pelo trabalhador para se manter saudável diante a organização do trabalho que geralmente é patolizante, são chamadas de defesas. Entende-las é um dos objetivos da psicodinâmica que evidencia que a normalidade juntamente com as estratégias cede ao indivíduo uma possibilidade de se manter saudável em detrimento da patologia.

Como apresentado por Medeiros et al. (2017) as defesas provocam a modificação da percepção dos trabalhadores frente a organização patológica do trabalho. Além disso, com apenas as defesas individuais o trabalhador já é capaz de garantir uma ajuda/conforto diante ao cenário que está imerso. Entretanto, as defesas não são apenas uma ajuda ou conforto, elas são, na verdade, necessárias para o próprio desenvolvimento do trabalho e auxiliam no não adoecimento do trabalhador e influenciando também na sua identidade enquanto profissional.

Em consoante disso, as estratégias podem se tornar, um fim em si mesmo, levando a uma alienação e por conseguinte a nenhuma mudança na organização do trabalho. Apesar disso, as estratégias beneficiam os indivíduos por certificar a manutenção da normalidade, em decorrência da realidade patogênica presente na organização do trabalho (DEJOURS, 1991; CONDE et al. 2019).

Conforme Medeiros et al. (2017) em um primeiro instante as estratégias de defesas são benéficas ao trabalhador, elas amenizam o sofrimento, mas não proporcionam a



cura. Segundo Gomez et al. (2016) elas são necessárias para manter o sujeito saudável, além disso, é uma forma de mediar e negar o confronto com o sofrimento.

Dessa forma, eles podem acontecer de forma exagerada e contínua, tornando-se alienante e prejudicial, pois em muitas situações eles impendem a emancipação e a busca por mudanças, tornando a situação como aceitável e tolerante ao sofrimento, constituindo uma adaptação exagerada e privando o indivíduo de refletir sobre a exploração e pressão que sofre no ambiente laboral (GOMEZ et al., 2016; MEDEIROS et al., 2017).

Segundo Gomez et al. (2016) as estratégias de defesas podem ser uma armadilha para o trabalhador, uma vez que o seu frequente uso pode provocar uma dessensibilização daquilo que acarreta sofrimento. Aliás, elas podem se enfraquecer e ocasionar patologias sociais, como a sobrecarga de trabalho, servidão voluntária, violência, vícios, além de desencadear uma banalização das injustiças e o aparecimento de ações contrárias aos valores éticos e morais, como aponta Medeiros et al. (2017).

A Psicodinâmica volta-se para a compreensão de como os trabalhadores conseguem manter a normalidade a partir das defesas individuais e coletivas. O autor Dejours (1992, p. 165) compreende a normalidade como algo complexo e amplo que “(...) supõe uma construção feita por cada um dos sujeitos, uma luta incessante para reconquistar o que se parte, refazer o que se desfaz, reestabilizar o que se desestabiliza”, através das estratégias de defesas.

Foi possível perceber a presença das estratégias de defesas coletivas quando se observou que os trabalhadores não se comportavam passivos diante as pressões do ambiente de trabalho. Como aponta Medeiros et al. (2017, p. 75) “eles sofriam, mas sua liberdade se exercia, mesmo que de forma muito limitada, na construção de sistemas defensivos, individuais e coletivos que lhes permitiam não adoecer”. Sendo assim, a normalidade era vista como o grande desafio a ser revelado.



Para a criação das defesas, o trabalhador necessita de uma maior liberdade para mudar a sua organização de trabalho, transformando seu local de trabalho e as suas relações advindas a ele como: as relações com os demais, o modo operatório das atividades, a convivência hierárquica etc. Assim, apesar de um ambiente aversivo, o trabalhador continua saudável e até mesmo sentido prazer nas atividades que executa, isto é, o seu trabalho (DEJOURS, 1992; CONDE et al., 2019).

Perante as pressões sofridas, os trabalhadores criam estratégias coletivas de defesas que buscam minimizar o que lhe acarreta sofrimento e assim criam uma proteção ao seu psiquismo e a sua saúde. Ademais, esses recursos provocam uma mediação, enfrentamento e negação do sofrimento, todo esse processo ocorre de forma inconsciente e não provoca mudança na realidade (MEDEIROS et al., 2017).

No final da década de 1990 e início dos anos 2000 a psicodinâmica do trabalho ganha ainda mais força como uma abordagem científica que visa a compreensão dos efeitos entre trabalho e subjetividade humana, atrelando-se as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores. Neste período, o objetivo não era apenas a relação de prazer e sofrimento, mas também as estratégias de defesas, a subjetivação, o uso das defesas coletivas, os embates sociais advindo da organização do trabalho, saúde (mental e física) etc. (CONDE et al., 2019).

A visão ampliada, complexa e crítica das relações de trabalho e seu caráter emancipatório dessa abordagem contribuiu para a sua aceitação no mundo acadêmico, com sua multidisciplinaridade, amplitude dos termos trabalho e trabalhar, a relevância sob a construção de identidade, subjetividade e os impactos na saúde. Além disso, seu método que prioriza o diálogo, seu caráter emancipatório das intervenções, são condições diferenciadas para o entendimento das relações entre trabalhador e organização do trabalho (MACÊDO e HELOANI, 2018).

Para Gomez et al. (2016, p.154) foi em 1980 que as contribuições da psicodinâmica chegam no Brasil. É neste período que “ocorreram os primeiros impulsos de reestruturação produtiva, o que levou à adoção de novos padrões organizacionais e tecnológicos, bem como a novas formas de organização social do trabalho”.



Conforme Conde et al. (2019) no Brasil, entre os anos de 2005 e 2015 a psicodinâmica veio se afirmando como uma corrente da Psicopatologia do Trabalho com um referencial teórico-metodológico para o desenvolvimento de novas pesquisas e estudos que visam compreender a relação entre homem-trabalho, as estratégias de defesas, organização científica do trabalho e a relação de prazer-sofrimento.

Para finalizar este tópico, ressalta-se que a psicodinâmica do trabalho visa a emancipação e a construção de laços afetivos, mobilizando o sujeito a pensar e refletir sobre o seu trabalho e o sofrimento decorrente a ele. Acrescenta-se o fato de que esta disciplina ainda há uma longa jornada a ser percorrida, mas os primeiros passos e estudos já foram dados (GOMEZ et al. 2016; MACHADO et al. 2017).

4. ANÁLISE E RESULTADOS

Escrever sobre o mundo do trabalho nunca é uma tarefa fácil. Afinal, deve-se considerar tantas outras esferas, como o social, o familiar, cultural, educacional etc. A sociedade muda e com ela o trabalho modifica-se junto. Dessa maneira, o trabalho pode ser um gerador de prazer, mas também de sofrimento (DEJOURS et al., 1994).

Essa ambiguidade de prazer e sofrimento é algo que continua em estudos dentro da disciplina da Psicodinâmica do Trabalho, já que uma mesma cultura organizacional (com suas rotinas, regras, clima etc.) pode ser uma fonte de adoecimento para um trabalhador, enquanto para outro é um motivo de prazer e alegria. Como isso é possível? Vejamos, o homem é um ser composto por vários fatores, entre ele sua subjetividade e sua vida psíquica, como apontado pelos autores Conde et al. (2019). Isso deve ser considerado, pois cada trabalhador pode enfrentar uma situação de uma maneira, de acordo com sua história de vida para além do trabalho e, ponderando também suas estratégias de defesas, como será explanado mais para frente.

Complementando a esse pensamento, os autores Macêdo e Heloani (2018) relatam que o trabalho tem uma outra função além do trabalho, uma vez que ele é essencial na construção da identidade do homem, nas relações sociais e tem grande influência da saúde do homem, seja ela mental ou física.



É nesta perspectiva que Dejours (1994) inicia seus estudos sobre as defesas, sendo de forma coletiva e/ou individual. As estratégias defensivas surgem diante o conflito entre o psiquismo e a organização do trabalho, o que resulta em sofrimento e adoecimento. Dessa forma, as defesas são necessárias para que o indivíduo consiga permanecer no seu trabalho.

Segundo Medeiros et al. (2017) as estratégias coletivas são estabelecidas a partir do sofrimento comum resultante do contexto do trabalho. As estratégias de defesas individuais, por sua vez, são os mecanismos no qual o trabalhador estabelece para amenizar o seu sofrimento, não sendo necessário realizar mudanças externas, pois o ambiente estressor e patogênico continua o mesmo, como aponta os autores Conde et al. (2019). Estes mesmos autores ressaltam que as estratégias são necessárias para o desenvolvimento do trabalho e para a manutenção da saúde do trabalhador.

As estratégias de defesas, a princípio, aparentam ser algo benéfico ao homem, porém elas podem se tornar alienante, tornando-se estagnante e sem mudanças para o trabalhador; ou seja, o ambiente que é causador de sofrimento, continua o mesmo, podendo ser um gerador de patologias, tanto físicas como psíquicas.

Percebe-se que as estratégias de defesas não buscam a cura, a mudança ou a emancipação do homem, mas apenas amenizar o sofrimento, fazendo com que o indivíduo continue no ambiente de trabalho, apesar de ele ser patogênico. Além disso, o trabalhador não reflete sobre a exploração e pressão que sofre diariamente, passando a acreditar que isso é normal e rotineiro, tornando-se uma própria armadilha para o trabalhador (GOMEZ et al., 2016; MEDEIROS et al., 2017).

Com este contexto apresentado acima, as defesas passam a ser um objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho como apresentado por Dejours (1994). Na medida em que compreendê-las afundo é essencial para a preservação de um ambiente de trabalho menos adoecedor. Essa compreensão não é uma tarefa fácil, pois muitas vezes a defesa está pouco explícita, porém este trabalho é necessário.



Mas por que é preciso compreender as defesas? Como dito acima, ela pode ser alienante e patológica. Por outro lado, as defesas também fazem a manutenção da saúde do trabalhador, pois elas podem auxiliar nas situações de sofrimento e adoecimento. Podemos pensar, como exemplo, as atividades físicas. Muitas pessoas encontram em um esporte ou até mesmo na academia uma possibilidade de amenizar as situações e pensamentos estressores oriundos do trabalho. O lazer ou um hobby também é uma possibilidade.

Além disso, as empresas também devem pensar em possibilidade de defesas, principalmente em um contexto coletivo. Pensando no exemplo citado acima, muitas empresas promovem campeonatos de esportes internos, além de promover a união e a integração entre a equipe, possibilitando uma mudança na rotina exposta no dia-a-dia do trabalho.

Outros exemplos seriam as confraternizações e até mesmo “*happy hours*” promovidos com a mesma finalidade, isto é, não focar apenas na produtividade e nas situações de pressão, mas também na aproximação entre os trabalhadores, em um clima mais descontraído. Medidas mais simples também podem serem tomadas, muitas empresas, atualmente, vem adotando, o “*casual day*”, por exemplo, que é um dia na semana ou mês no qual o trabalhador pode se vestir da maneira como bem desejar, deixando o uniforme de lado (prezando sempre pela segurança, sem deixar os EPI's), assim ele se sente à vontade, podendo mostrar sua identidade e conforto.

Podemos refletir que o papel da organização precisa ter como foco a prevenção, buscando sempre o bem-estar do funcionário. Dessa forma, algumas intervenções podem e devem ser pensadas com a finalidade de promover um clima mais saudável, visando uma ação preventiva em relação a saúde e segurança para todos. Assim, palestras, *workshop*, campanhas de conscientização etc. podem ser aliados com o objetivo de amenizar o sofrimento dos funcionários.

Ínúmeros outros exemplos poderiam ser citados aqui. Porém, o objetivo é expor a importância dos mecanismos de defesas dentro do ambiente organizacional, levando em consideração a problemática que levantamos: “Quais as estratégias de defesa do



trabalhador em relação à organização do trabalho, considerando a relação de prazer e sofrimento?” poderíamos pensar em diversas respostas. Mas, opta-se em destacar o papel principal das defesas, como elas se estabelecem, a relevância de se considerar o contexto histórico do trabalhador, como uma mesma situação pode gerar consequências diferentes para os indivíduos e o papel das organizações.

5. CONCLUSÃO

Em virtude dos fatos mencionados até aqui podemos analisar o processo da Psicodinâmica do Trabalho, no qual teve seus primeiros passos na década de 1980 com o francês Dejours, observando sua trajetória, objeto de estudo, mudanças e contribuição para diversas áreas, entre elas a Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Um dos principais pontos estudados pela Psicodinâmica do Trabalho é a relação entre a vida psíquica humana e sua dinâmica com o indivíduo inserido dentro de uma organização. Dessa forma, podemos observar as consequências que essa relação pode acarretar. Como exposto, o sujeito com a finalidade de manter a sua normalidade estabelece algumas estratégias de defesas para enfrentar as adversidades presentes dentro deste contexto organizacional.

O principal objetivo desse trabalho não é encontrar apenas uma resposta para a problemática levantada, mas sim aguçar uma reflexão e a busca pela emancipação do sujeito frente a um cenário adoecedor e, sobretudo, provocar uma indagação acerca do papel das empresas e sua postura frente as intervenções que elas podem e devem proporcionar aos seus funcionários.

A psicodinâmica é uma disciplina que ainda está em construção. Quando paramos para analisar, vemos todas as mudanças que foram feitas desde seu início. Podemos pensar, por exemplo, que ela surge muito atrelada a Psicopatologia do Trabalho, visando, principalmente, o adoecimento e a patologias recorrentes do contexto laboral. Atualmente, ela tem uma visão mais ampla, observando e considerando também a subjetividade e a vida psíquica do funcionário.



Dado o exposto, esta pesquisa deixa aqui em aberto a possibilidade e a necessidade de novas pesquisas e estudos nas áreas, com o intuito de levantar o aperfeiçoamento da relação entre empregado e empregador, pensando nas estratégias de defesas imersas dentro dessa relação.

6. REFERÊNCIAS

BAPTISTA, Makilim Nunes; CAMPOS, Dinael Corrêa de. **Metodologia de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa**. 2ª ed. Rio de Janeiro: LT, 2016.

BOUYER, Gilbert Cardoso. Contribuições da psicodinâmica do trabalho para o debate: o saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, p. 249- 259. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a07v35n122.pdf> . Acesso em: 07/03/2020.

CONDE, Ana Flávia Cicero; CARDOSO, Jorge Manoel Mendes; KLIPAN, Marcos Leandro. Panorama da psicodinâmica do trabalho no Brasil entre os anos de 2005 e 2015. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte , v. 12, n. 1, p. 19-36, jun. 2019 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202019000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em 02/03/2020.

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.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722012000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07/03/2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do Trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.



GIONGO, Carmem Regina; MONTEIRO, Janine Kieling; SOBROSA, Gênesis Marimar Rodrigues. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 803-814, dez. 2015.

GOMEZ, Victoria Ayelén et al. A palavra como laço social na clínica psicodinâmica do trabalho. **Contextos Clínic**, São Leopoldo, v. 9, n. 2, p. 253-264, dez. 2016. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-34822016000200011&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em: 29/02/2020.

LAKATOS, Eva. Maria; MARCONI, Maria de. Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 5a ed. 2003. Disponível em: <http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view>. Acessado em 11/03/2020.

MACÊDO, Katia Barbosa; HELOANI, Roberto. A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil. **Cafajeste. psicol. soc. trab.** São Paulo, v. 21, n. 1, p. 45-59, junho de 2018. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172018000100004&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 02/03/2020.

MACHADO, Lúcio de Souza; MACEDO, Kátia Barbosa e MACHADO, Michele Rílany Rodrigues. Diagnóstico de pesquisas internacionais em psicodinâmica do trabalho no Brasil. **Psic., Saúde & Doenças** [online]. 2017, vol.18, n.1, p.69-84. ISSN 1645-0086. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15309/17psd180106>. Acesso em: 29/02/2020.

MEDEIROS, Solene Nobre de; MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. **Trivium**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 74-90, jun. 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-48912017000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em: 29/02/2020.



MULTIDISCIPLINARY SCIENTIFIC JOURNAL

**NÚCLEO DO
CONHECIMENTO**

REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR NÚCLEO DO
CONHECIMENTO ISSN: 2448-0959

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br>

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 7.ed. Rio de Janeiro: Hucitec, 2000.

Enviado: Maio, 2020.

Aprovado: Novembro, 2020.

RC: 71082

Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/psicodinamica-do-trabalho>