



A organização do trabalho e os agentes estressores: uma reflexão sobre o adoecimento ocupacional à luz da psicodinâmica do trabalho

ARTIGO ORIGINAL

CARVALHO, Denis Anísio Socorro ^[1], SOUZA, Angélica Lemos ^[2]

CARVALHO, Denis Anísio Socorro. SOUZA, Angélica Lemos. **A organização do trabalho e os agentes estressores: uma reflexão sobre o adoecimento ocupacional à luz da psicodinâmica do trabalho**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 03, Ed. 10, Vol. 09, pp. 50-69 Outubro de 2018. ISSN:2448-0959

RESUMO

O artigo analisa a interferência dos agentes estressores no trabalho a que se submetem os trabalhadores brasileiros, elementos que podem causar sofrimento no contexto laboral. Correlaciona teorias administrativas, teoria das relações humanas e a teoria comportamental na percepção de Chiavenato, com a psicodinâmica do trabalho de autoria de Christophe Dejours. Apresenta uma análise dos conceitos de organização de empresas, condições de trabalho, prazer e sofrimento, assim como as estratégias de regulação que os indivíduos desenvolvem para evitar o sofrimento no trabalho. Avaliou-se que a forma como o trabalho está organizado impede as vivências de prazer, colabora para o aparecimento dos agentes estressores, levando os trabalhadores ao sofrimento, afastamento e até ao adoecimento físico e mental, descaracterizando o verdadeiro sentido do trabalho. Destaca-se que os trabalhadores que mais sofrem com a forma como o trabalho está organizado são os servidores públicos, bancários, trabalhadores rodoviários, seguido por profissionais da saúde e do comércio varejista.

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho, agentes estressores, sofrimento e prazer no trabalho, estratégias de regulação.

INTRODUÇÃO

Os modos de produção evoluíram e as empresas modernas desenvolveram diferentes sistemas de produção, com sérios embates entre patrões e empregados, atingindo altos níveis de estresse, afastamento

e até adoecimento no trabalho (CARVALHO, 2015).

Diante dessas lides que caracterizam as organizações contemporâneas, houve necessidade de considerar o ser humano em sua integridade, mudando o foco para os valores intangíveis com vistas a promover qualidade de vida no trabalho (CHIAVENATO 1999).

Conforme dados disponibilizados pelo ministério do trabalho e emprego, o Brasil apresenta um dos mais elevados índices de mortes em virtude de acidentes de trabalho. O descaso face às medidas de segurança foi apontado como uma das principais causas de acidentes de trabalho (NAKAMURA, 2014).

Com base em tais estimativas e em face do descontentamento dos trabalhadores em relação a seu ambiente de trabalho, muitas organizações passaram a desenvolver programas internos orientados a saúde, higiene e segurança, treinamento e desenvolvimento de pessoal, comunicação, esportes, lazer, cultura e seguridade social.

Obtendo resultados positivos, dentre os quais, a simpatia interna, redução dos índices de acidente de trabalho, das tensões relacionais, de índice absenteísmo e de *turn-over*, o que em tese, continuou favorecendo as organizações que mantêm as exigências por produtividade e desempenho e esquecem de cuidar da mente do indivíduo (CARVALHO, 2017).

Os afastamentos do trabalho em decorrência de doenças metais têm chamado a atenção dos pesquisadores. Segundo o Sistema Único de benefícios – SUB, órgão subordinado ao Ministério da Previdência, entre 2012 a 2016 os afastamentos do trabalho no Brasil, em decorrência das relações com o trabalho, representaram 80% dos afastamentos. Sendo que os afastamentos por adoecimento mental representam 92% do total geral. Para o órgão as classes trabalhadoras com maior índice de afastamentos são os servidores públicos, com representação de 18,05%, seguido pelos bancos comerciais com 12,77%, os transportes rodoviários com 9,54%, as atividades hospitalares com 7,09%, os correios com 6,22%, o comércio varejista com 4,12% e as atividades de vigilância com 2,46%. As demais categorias possuem índices todos abaixo de 2%.

Uma abordagem muito utilizada para compreender as relações entre o homem e as organizações, as vivências de prazer e sofrimento vivenciadas pelos trabalhadores é a psicodinâmica do trabalho, apresentada por Dejours em 1980.

Com base nas informações de afastamento do trabalho e na teoria da psicodinâmica do trabalho, foi estabelecido o questionamento desse estudo: como relaciona a organização do trabalho com os fatores estressores que contribuem para as vivências de sofrimento e adoecimento no trabalho de trabalhadores brasileiros?

Assim, o objetivo geral desta pesquisa é relacionar a interferência dos agentes estressores no trabalho e dos riscos a que se submetem os trabalhadores, bem como aos elementos que podem ocasionar o sofrimento emocional no contexto laboral e os fatores que impedem de terem prazer no ambiente de trabalho.

O estudo visa contribuir para a elucidação de questões relacionadas ao stress emocional no trabalho e seus temas correlatos, identificando-se a relação entre os agentes estressores, os riscos e o adoecimento

psicossomático dos indivíduos.

Com os aportes teóricos será possível analisar as implicações do trabalho na esfera psicológica, e os resultados psicossomáticos de tal interação, bem como compreender as consequências das relações humanas no ambiente de trabalho, sob o escopo da psicodinâmica do trabalho, que pode oferecer aporte teórico à análise das relações laborais, sob uma perspectiva não apenas técnica, mas também subjetiva (DETIENNE & VERNANT, 2008; DEJOURS, 2001; BOUTET, 1995).

2. PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Uma das controvérsias entre a sociologia, a economia, a psicologia, a ergonomia, as ciências das engenharias, incide sobre as diferentes óticas que cada uma delas apresenta em relação ao conceito de trabalho (BOHLE & MILKAU, 1998).

Para alguns o trabalho se circunscreve em função da questão salarial; para outro em função do emprego propriamente dito; para outros ainda consiste em uma atividade de produção social (FREUD, 1974).

Sob a ótica da psicodinâmica, o trabalho é contemplado sob um ponto de vista humano, que incide sobre o fato de se trabalhar: com gestos, com o saber fazer, o engajamento corporal, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar de reagir em face das situações, de poder sentir, de pensar e inventar. Em outras palavras, o trabalho não se apoia em primeira instância no aporte salarial ou no emprego propriamente dito, mas no trabalhador que o desempenha de forma subjetiva e colaborativa (MERLEAU-PONTY, 1947, DEJOURS, 1993).

O trabalho visto de forma comum são caracterizadas por expectativas: as não atendidas, incidentes, anomalias funcionais, incoerência organizacional, imprevistos, relação complicada com as máquinas, com colegas de trabalho e chefes, subordinados, equipe, hierarquia e clientes, sem os quais não há o conceito de trabalho (REYNAUD, 1989).

Os escritos de Christophe Dejours constituem as referências centrais nesta área. O autor iniciou seus estudos com a Psicopatologia do Trabalho que “parecia naturalmente dedicada à análise, à superação e, eventualmente, ao tratamento das doenças mentais”, com foco na patologia. Sua abordagem psicanalítica, que então se preocupava com o impacto das práticas de trabalho contemporâneas na saúde individual, tem implicações que vão muito além do estreito interesse psicopatológico, o que deu origem à psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2011, P. 63).

A psicodinâmica do trabalho pode ser definida como uma disciplina de caráter teórico orientada à descrição dos resultados de investigações clínicas com base na teoria do sujeito, apoiando-se na psicanálise e na teoria social, para descrever o conhecimento compilado sobre o reflexo das relações laborais na saúde mental do ser humano (DANIELLOU & COLL., 2008).

De acordo com Czander (1993) a aplicação profunda da psicologia à organização e aos seus funcionários provê uma compreensão consistente do local de trabalho nas organizações do que aquela que possibilita a psicologia industrial tradicional.

Em o *Mal-Estar na Civilização*, uma das últimas obras de Freud, escrita na década anterior à sua morte

com sua primeira publicação na Alemanha no ano de 1929, é estabelecido seu ponto de vista a cerca da disposição do homem no mundo, um lugar no qual, segundo Freud (1974), o ser humano está sujeito a incessantes conflitos entre o interesse individual, e a busca natural pela autonomia e sua sujeição necessária que parte dos princípios de civilidade, que tolhem a liberdade, a fim de que os indivíduos possam se uniformizar e viver em conformidade. O que estrutura a sociedade, contudo, não é necessariamente o que estrutura o homem, que é por natureza egoísta e agressivo, buscando sempre a auto-satisfação.

A cultura organizacional é justamente esse mecanismo de repressão, que inibe as direções instintivas que de outra forma seria responsável pelos caminhos a serem seguidos pela humanidade. O resultado disso é o sentimento de impossibilidade frente o conflito entre as forças que lutam contra os anseios instintivos. Não é outra senão essa a condição do ser humano no ambiente laboral, um local geralmente associado à hostilidade relacional (FREUD, 1974).

O local de trabalho é um ambiente no qual ocorre a formação, consolidação e autoafirmação identitária do indivíduo. Dessa sorte, a psicodinâmica do trabalho é uma área de extrema relevância, haja vista que explora, questões laborais relativas à interação com as motivações inconscientes e a idealização dos colaboradores (DEJOURS, 2011).

A Psicodinâmica do trabalho é um recurso fundamental para resolver questões correlatas à saúde mental de profissionais atuantes no contexto organizacional, a partir do momento que permite o gestor compreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, assim como identificar as estratégias de defesa coletivas usada pelos trabalhadores para evitar a loucura no trabalho (DEJOURS, 1998).

Segundo Dejours (2011) os modos de produção vigentes são desgastantes e causam enormes mal-estar nos trabalhadores, frente às organizações que não se comprometem em respeitar a subjetividade dos trabalhadores, mas mantêm a cultura da prescrição (“manda quem pode, obedece quem tem juízo”).

Percebe-se que a psicodinâmica do trabalho busca aprofundar na relação entre o indivíduo dotado de subjetividade e as organizações que prescrevem o trabalho (DEJOURS, 2011). A organização do trabalho é definida por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) como aquela que prescreve as atividades, delega responsabilidades, tem um poder hierárquico de comando e controle.

2.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

As teorias administrativas que fundamentam uma organização definem as diretrizes que nortearam as relações interpessoais no ambiente de trabalho, bem como o clima organizacional, sendo, portanto, imprescindível abordá-las.

Os modelos administrativos tradicionais, mas atuais, estão assentados sobre a visão holística, a partir do qual foi desenvolvido um modelo baseado em quatro níveis organizacionais (FERREIRA, 2000):

- Nível 1 - Recursos - valores tangíveis, mensuráveis.
- Nível 2 - Processos - valores intangíveis, fluxos vitais para organização
- Nível 3 - Relações - relações interpessoais, aspectos subjetivos
- Nível 4 - Identidade - histórico da empresa, a missão visão valores, princípios fundamentais.

Quanto mais altos forem os níveis hierárquicos, maior a necessidade de assegurar a atuação nos níveis das relações e da identidade, que se tornam mais complexos. No nível das relações, é especialmente importante garantir um clima organizacional propenso á produtividade sensibilidade, ponderação e equilíbrio emocional. Já no nível da identidade é necessário ter sabedoria e intuição (FERREIRA, 2000).

Boas Organizações priorizam a responsabilidade social para com o público interno, focando no desenvolvimento e motivação das pessoas tanto quanto nos recursos processos e relações, tornando o ambiente agradável, o que em tese, reflete no aumento da produtividade (LIEVEGOED, 1991; MELO NETO, 1999).

A teoria das relações humanas, abordagem teórica da administração, traz a contribuição onde os colaboradores não reagem como indivíduo isolado. Assim sendo, para evitar todas as implicações negativas de uma interação balda, é necessário formar chefes persuasivos e simpáticos, com espírito democrático (CHIAVENATO, 1999)..

Nesse pressuposto a Teoria das Relações Humanas que decorre da experiência de Hawthorne orientada a análise da produtividade das equipes de trabalho, demonstrou que o capital intelectual é um dos ativos mais importantes da empresa, remetendo a necessidade de humanização e democratização nas instâncias organizacionais (CHIAVENATO 1999).

A ênfase dessa abordagem recai sobre liderança, comunicação, motivação, grupos sociais, recompensas simbólicas sociais e informalização. Essa teoria sofreu atualizações e redimensionamentos, sendo influenciada pela Teoria Comportamental. A contribuição está associada ao tratamento mais humano, nas boas funções humanas e no potencial de automotivação que os colaboradores passaram a desenvolver (RODRIGUES, 2002).

O movimento humanista que culminou com o desenvolvimento da Teoria Comportamental, em 1950, fundamentada sobre a psicologia behaviorista, passou a ser aplicada ao ambiente organizacional, por meio da análise psicológica individual e do comportamento grupal (CHIAVENATO, 1999).

Dessa articulação conceitual surgiu a preocupação com questões referentes à liderança, motivação, comunicação, dinâmica de grupo, processo decisório, comportamento organizacional e estilos administrativos, de modo a tornar o ambiente de trabalho mais confortável e flexível, o que em razão da visão empresarial lucrativa, tem se aplicado tais teorias com o intuito de aumentar produtividade, considerando os indivíduos como verdadeiros robôs, desprezando suas subjetividades e mantendo as raízes do sistema empresarial. (CARVALHO,2017).

2.2 CONDIÇÕES DO TRABALHO

Existe uma diferença entre organização do trabalho e de condições de trabalho, pois a primeira atinge o psíquico do indivíduo e a segunda o físico.

As condições de trabalhos estão relacionadas aos riscos do ambiente. Os riscos podem ser: físicos; químicos; biológicos; ergonômicos; ambientais, conforme pode ser observado na tabela a seguir:

Tabela 1 - Tipologia dos Riscos

Risco Ergonômico	Esforço físico, levantamento e transporte manual de peso; Postura inadequada; Controle rígido de pontualidade; Ritmo de trabalho Acelerado; Trabalho em turno; Monotonia e repetitividade.
Riscos Físicos	Ruído; Vibrações; Radiação Ionizante; Radiação não ionizante; Frio; Calor; Umidade
Riscos Químicos	Poeira; Sílica; Asbesto ou amianto; Fumos; Névoas; Neblinas; Gases; Vapores
Riscos Biológicos	Vírus; Bactérias; Protozoário; Fungos; Parasitas; Bacilos
Riscos Ambientais	