

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFAAT
CURSO DE PSICOLOGIA**

SARAH REGINA FERNANDES DE OLIVEIRA

**ASPECTOS DO ATUAL MUNDO DO TRABALHO QUE CONTRIBUEM
COM A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES NA
PERSPECTIVA PSICANALÍTICA**

**ATIBAIA, SP
2022**

SARAH REGINA FERNANDES DE OLIVEIRA

**ASPECTOS DO ATUAL MUNDO DO TRABALHO QUE CONTRIBUEM
COM A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES NA
PERSPECTIVA PSICANALÍTICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário UNIFAAT, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia. Orientador: Professor Me. Rafael da Nova Favarin.

ATIBAIA, SP

2022

Oliveira, Sarah Regina Fernandes de
O51a Aspectos do atual mundo do trabalho que contribuem com a saúde
mental dos trabalhadores na perspectiva psicanalítica / Sara Regina
Fernandes de Oliveira - 2022.
33 f.; 30 cm.

Orientação: Rafael da Nova Favarin

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) – Centro Universitário
UNIFAAT, como requisito para obtenção do título de Bacharel em
Psicologia do Centro Universitário UNIFAAT, Atibaia, 2022.

1. Adoecimento psíquico do trabalhador 2. Saúde do trabalhador 3.
Trabalho I. Oliveira, Sarah Regina Fernandes de II Favarin, Rafael da
Nova III Título

CDD 158.7

Ficha elaborada por Valéria Matias da Silva Rueda - CRB8 9269

Dedico esse TCC a todos os trabalhadores que constroem um trabalho com empenho e amor. Que acreditam que sua atuação consciente pode melhorar o mundo do trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu professor orientador Me. Rafael da Nova Favarin, pela paciência, apoio e principalmente por me incentivar a fazer o melhor, sendo acolhedor e amigo. Também o agradeço por ter me encantado com a história da Psicologia.

Agradeço ao professor Tácito Carderelli da Silveira, pelos ensinamentos ao longo do curso, por ter aberto meus olhos a psicanálise, ao qual me permiti ser encantada por essa abordagem.

Agradeço a professora Dirce Sanches Rodrigues, por me mostrar o quão um professor pode ser incentivador, acolhedor, amigo, paciente e muito competente.

Agradeço a professora Paula Andrada, por ter contribuído no desenvolvimento do meu senso crítico em relação as questões sociais, políticas e educacionais.

Agradeço a professora Valéria Lia Sganzerla Provedel, que no primeiro ano de faculdade, me encorajou com seu olhar amoroso e sábias palavras “a psicologia precisa de pessoas assim, força e coragem”.

Agradeço aos meus amigos e colegas de trabalho, que me ajudaram durante todo o curso, seja com uma palavra ou uma colaboração no trabalho.

Agradeço a empresa DAC, que serviu como inspiração para o desenvolvimento desse TCC.

Agradeço aos meus Pets, por manterem sempre um olhar de carinho ao longo do desenvolvimento dos meus relatórios, pesquisas e construção do TCC.

Agradeço a Deus e aos meus mestres espirituais por me manterem com energia e vitalidade.

Por fim e não menos importante, agradeço minha esposa e minha mãe, pela paciência, amor dedicado, apoio incondicional e incentivo para que eu pudesse ao longo dos cinco anos de faculdade me dedicar ao meu desenvolvimento.

*“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana seja apenas outra alma humana.”
(Carl Gustav Jung)*

RESUMO

A presente pesquisa é um estudo realizado como trabalho de conclusão de curso e tem como objetivo estudar a relação homem-trabalho, pelo viés psicanalítico, investigando no âmbito individual, com o olhar para a subjetividade do trabalhador, bem como, no coletivo a formação de sua posição social e as relações no ambiente de trabalho, que influenciam a saúde mental do trabalhador. Nesse estudo, realizou-se uma pesquisa bibliográfica exploratória a partir do registro disponível e decorrente de pesquisas anteriores já realizadas nas bases de dados da SciELO, BVS-Psi e no Catálogo de Teses e Dissertações da Capes. Dentre os periódicos consultados, destaca-se a Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Além disso, buscou-se a leitura em livros consagrados sobre a temática especialmente, ao que concerne o levantamento histórico, as obras de Christophe Dejours. O recorte histórico desta pesquisa, acompanha as transformações do homem e do trabalho, sobretudo, a partir da segunda metade do século XVIII, momento em que se inicia a revolução industrial. Destaca também, as vicissitudes da contemporaneidade, marcada pela Pandemia da Covid-19. Buscou-se, ao longo do estudo, discorrer sobre as fontes de sofrimento e adoecimento mental do trabalhador, bem como, fatores que contribuem a constituição de sua subjetividade. Como resultados, observou-se uma crescente necessidade do resgate do sujeito com seu labor, respeitando sua singularidade e a diversidade na maneira como o trabalho tem se organizado, sobretudo na contemporaneidade, momento de agudas transformações diante dos efeitos da Pandemia da Covid-19 e que refletem em novas configurações na relação homem-trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Adoecimento Psíquico do Trabalhador. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

The present research is a study carried out as a course completion work and aims to study the man-work relationship, through a psychoanalytical bias, investigating at the individual level, with a view to the subjectivity of the worker, as well as, collectively, the formation of their social position and relationships in the work environment, which influence the worker's mental health. In this study, exploratory bibliographic research was carried out based on the available record and resulting from previous research already carried out in the databases of SciELO, BVS-Psi and in the Catalog of Theses and Dissertations of Capes. Among the journals consulted, the Brazilian Journal of Occupational Health stands out. In addition, reading was sought in consecrated books on the subject, especially, with regard to the historical survey, the works of Christophe Dejours. The historical outline of this research accompanies the transformations of man and work, especially from the second half of the 18th century, when the industrial revolution begins. It also highlights the vicissitudes of contemporary times, marked by the Covid-19 Pandemic. We sought, throughout the study, to discuss the sources of suffering and mental illness of workers, as well as factors that contribute to the constitution of their subjectivity. As a result, there was a growing need to rescue the subject with his work, respecting his uniqueness and the diversity in the way work has been organized, especially in contemporary times, a moment of acute transformations in the face of the effects of the Covid-19 Pandemic and that reflect in new configurations in the man-work relationship.

Keywords: Work. Worker's Psychic Illness. Worker's health.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO	14
2. O MUNDO ATUAL E A SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR.....	21
RESULTADO E DISCUSSÃO	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	32

INTRODUÇÃO

Para iniciar os estudos sobre os aspectos atuais do mundo do trabalho que contribuem com a saúde mental do trabalhador na perspectiva psicanalítica, primeiramente precisa-se compreender brevemente a relação histórica do mundo do trabalho e sua significação para o homem trabalhador. Como descrito por Dejours (1992), pode-se dividir a conceitualização histórica em três grandes fases: a Luta pela Sobrevivência, Saúde do Corpo Físico e Saúde Mental.

De acordo com Dejours (1992), no século XIX o trabalho tinha como fonte central a necessidade de sobrevivência do trabalhador, sendo motivos manifestos a luta e a organização de causas como: limitar a idade mínima do trabalhador, considerando que crianças a partir dos três anos de idade já trabalhavam em zonas rurais ou minas terrestres; proteção das mulheres frente a trabalhos penosos, com riscos a sua segurança física e a exploração sexual; duração do tempo de trabalho que percorria entre 10, 12, 14 horas; condições específicas do trabalho noturno e do trabalho penoso; e a busca pelo repouso semanal.

As lutas operárias foram demasiadamente percorridas por anos e mais anos, de forma muitas vezes separadas e em tempos distintos, até a sua conquista, com a criação de leis que asseguravam esses direitos, mas não se pontuava o seu fim, já que o seu cumprimento era outro capítulo a ser percorrido pelos operários.

A segunda grande fase considerada no período histórico, são as lutas e conquistas pela saúde do corpo físico. Para Dejours (1992), com o advento das guerras, Primeira e Segunda Guerra Mundiais, os processos de trabalho foram diretamente impactados por elas, era necessário atender suas necessidades, como produção de armamentos, vestuários, ferramentas, entre outros, o que gerou a aumento significativo da produção industrial.

As escolas de administração *Taylorista* e *Fordista* começaram a introduzir técnicas de controle sobre o trabalho e dar lógica a produção em massa, utilizando unidades produtivas concentradas e verticalizadas com o intuito de aumentar a produtividade (CAMARGO; COGNETTI; 2017, p.104).

De acordo com Dejours (1992), com a chegada do Taylorismo, que marca a rigidez para com o corpo do trabalhador, através do controle de tempo e o ritmo de trabalho, almejando a eficiência da produção, o processo foi mecanizado, individualizado, controlado por célula, em uma produção repetitiva, sendo excluídos

os que não atingiam o tempo e ritmo esperados, estes por sua vez, eram considerados fracos. Como destacado por Camargo e Cognetti (2017, p. 104), “todavia, o método de automação, da mesma forma que a linha de montagem, leva à fragmentação psíquica, à medida que o trabalho é fracionado e destituído de significado”. Processos que receberão grandes críticas em períodos futuros e fator consonante ao adoecimento psíquico do trabalhador.

Segundo Dejours (1992), neste período, portanto, se estabelece a separação radical entre o trabalho intelectual e o trabalho manual. Neste contexto, surgem as manifestações operárias que buscavam melhores condições físicas para os trabalhadores, já que o grande cerne foi a compreensão do corpo como ponto de impacto da exploração.

A terceira fase considerada para Dejours (1992), tem como ponto de partida o ano de 1968, período este considerado de grande manifestação social. Em maio de 1968, na França, e em outros países, jovens instigaram manifestações que faziam luz ao futuro do trabalho, as suas vidas profissionais, chegando essas manifestações aos trabalhadores, que se apoiaram e reivindicaram melhores condições no trabalho, melhores salários. Até então, foi o maior período de greves já vistos no mundo. Em destaque, a população não mais acreditava no sistema Taylorista, visto com duras críticas, juntamente com a descrença na indústria, sendo considerado local de separação do trabalho intelectual do trabalho manual, da exploração e mecanização. Além da falta de credibilidade dos órgãos dirigentes que tinham suas lutas apoiadas em causas não validadas pelos trabalhadores. Por fim, o trabalho não mais estava sendo ideologizado como o cerne de felicidade. Esses aspectos culminam na reflexão e contestação do modo de vida como um todo, os manifestos são marcados pela luta contra a Sociedade do Consumo e contra a Alienação produzida pelo trabalho.

Importante salientar a diferença entre as condições do trabalho que tem como foco a estrutura do trabalho: ambiente físicos, químicos e biológicos, e a organização onde fazem parte os processos de trabalho; divisões de tarefas; relações de poder; relacionamentos; sentido do trabalho, entre outros. Com essa divisão, compreende-se que a forma como se estabelece a organização do trabalho é o fator resultante no sofrimento mental, uma vez que “o trabalho é compreendido como ação, mas, dependendo como está organizado, impede o indivíduo de pensar na racionalidade dessa ação, ocasionando processos de alienação e sofrimento. (CAMARGO; COGNETTI, 2017, p.103).

Para a psicanálise o trabalho é fonte essencial na vida do trabalhador, ele pode ser responsável pelo seu prazer, satisfação, local onde o sujeito encontra vazão para atuar frente ao seu desejo de criação, envolvimento, relacionamento, sentido e significância, sendo o trabalho um meio de obtenção de saúde mental.

A pulsão é uma força constante que se impõe ao psiquismo e dele exige constante trabalho. Por meio do trabalho, o homem pode encontrar um destino sublimatório para as pulsões, tornando aquilo que é ligado ao prazer pessoal e restrito – narcísico ou libidinal – numa força voltada a atividades coletivas socialmente valorizadas. (CONCOLATTO; FILHO; OLTRAMANI, 2016, s.n).

No entanto, o contrário também pode ocorrer, segundo Dejours (1992, p.45) “...até indivíduos dotados de uma sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de uma paralisia mental induzida pela organização do trabalho”, quando o trabalho se torna algo meramente mecânico, onde a pessoa não consegue desenvolver sua autonomia e individualidade, quando o trabalho em conjunto não é fonte de desenvolvimento, onde as relações de afeto não se fazem presentes, quando seu significado se torna um local apenas para sua sobrevivência no mundo, este pode conduzir o sujeito ao sofrimento mental.

Para os autores Concolato, Filho e Oltramani (2016, p.8), “com um trabalho cada vez mais repetitivo, vendo-se como executor de tarefas já pré-determinadas, executor de procedimentos, apertando botões, o trabalho se vê reduzido à dimensão da sobrevivência”. O trabalho hora fragmentado, sem conhecimento do trabalhador de sua totalidade final, sem o entendimento individual e coletivo daquilo que se é produzido, esbarra para o trabalhador na falta de sentido daquilo que se faz, o que torna sua ação no mundo do trabalho fútil diante de um propósito maior.

A psicanálise constrói conhecimentos que são relevantes para o entendimento da relação homem-trabalho em seu fator histórico, coletivo e individual. Como foi observado, a história é marcada por grandes transformações da organização do trabalho e na contemporaneidade não é diferente. A busca é por compreender os meios dessa organização na atualidade que podem contribuir para a saúde mental do trabalhador, no resgate do sentido do trabalho, da valorização do sujeito com sua subjetividade, autonomia e desenvolvimento, pois tal como lembram Concolato, Filho e Oltramani (2016, p. 9), “o espaço de trabalho que não permite ao homem adulto o exercício da autonomia, deixa marcas da passividade e da submissão, empobrece sua relação consigo mesmo e com o mundo”.

Pensando nisso, esta pesquisa assume algumas justificativas para a sua realização. Como justificativa científica, se faz relevante aprofundar os estudos sobre a relação homem-trabalho, já que este tem o papel central na vida do sujeito e configura o seu posicionamento no mundo.

Considera-se fundamental pensar o homem em relação com seu trabalho, as próprias relações de trabalho e as relações entre as pessoas que decorrem das transformações e dos impactos que as configurações atuais das relações de trabalho têm sobre a vida dos trabalhadores (CONCOLATTO; FILHO; OLTRAMANI, 2016, p.8).

Como justificativa social, há uma crescente necessidade de resgate do sujeito com seu labor, tanto é que atualmente há uma diversidade na maneira como o trabalho tem se organizado na busca por aquilo que melhor atende aquele indivíduo ou grupo específico, seja, através do presencial, home office, híbrido, de hierarquias verticais ou horizontais.

Com o advento da pandemia¹, o aumento do stress e a categorização do esgotamento profissional, através da síndrome de burnout, os debates sobre saúde mental do trabalhador e o chamado para que as organizações assumam sua responsabilidade social perante o coletivo, tomaram grande força e despertaram senso de urgência em temas relacionados ao trabalho e saúde mental do trabalhador.

Do ponto de vista pessoal, além do exposto anteriormente, há o interesse na estudante pesquisadora em compreender como se sucede atualmente as relações de trabalho que corroboram com a saúde psíquica do trabalhador, para que assim, possa ser fonte de disseminação de práticas individuais e coletivas para uma vida com mais sentido e senso de propósito.

Por assim ser, constrói o seguinte problema de pesquisa: Quais aspectos do atual mundo do trabalho influenciam a saúde mental dos trabalhadores?

O presente trabalho tem como objetivo geral estudar, no determinado momento histórico, a relação homem-trabalho, pelo viés psicanalítico, investigando no âmbito individual, com o olhar para a subjetividade do trabalhador, bem como, no coletivo a formação de sua posição social e as relações no ambiente de trabalho, que influenciam a saúde mental do trabalhador. Já quanto aos objetivos específicos busca-se entender as fontes de sofrimento e adoecimento mental do trabalhador; reconhecer

¹Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. O termo "pandemia" se refere à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade. A designação reconhece que, no momento, existem surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo.

os aspectos positivos nas estruturas organizacionais que contribuem para a saúde mental do trabalhador e compreender a relação homem-trabalho, através do olhar psicanalítico.

Esta pesquisa fundamenta-se em conceitos psicanalíticos, que se encontra intrinsecamente ligada a subjetividade do autor da pesquisa, do seu desejo em desvendar um enigma, sendo indissociável o processo de transferência que este traz consigo em relação a sua vivência no tema abordado, bem como, o seu olhar através da experiência adquirida ao longo do processo de pesquisa.

A psicanálise apresenta como marca a prioridade com o estilo e a singularidade de cada sujeito. Assim como no processo de análise, a pesquisa psicanalítica é sempre uma apropriação do autor, que depois de estudar e ter um enigma, uma pergunta, filia-se a essa vertente e a singulariza na realização de uma pesquisa. Nesse viés, pode-se indicar a apropriação e a possibilidade de transmissão de uma experiência (RAVASI, 2016, p.3).

Em relação a prática de pesquisa psicanalítica Nobre (2014), pontua que a psicanálise é uma ciência que se torna um ramo de conhecimento a partir da prática analítica, sendo sua existência o próprio processo investigativo. Ravasi (2016), destaca que é a experiência através da observação do pesquisador durante o processo de escuta ativa com o outro que a posteriori desenvolverá as hipóteses de análise, não sendo um método especulativo, como na filosofia por exemplo, e sim de investigação. Em psicanálise pesquisa e prática não se separam, para Ravasi (2016, p.1), “[...] a investigação e a experiência andam juntas, sendo que a psicanálise nasce de uma prática”. De acordo com Nobre (2014, p. 156):

Eis então, a diferenciação fundamental entre a psicanálise e a filosofia, enquanto o primeiro saber está fundamentado na observação e na interpretação daquilo que se observa, a filosofia se encontra marcada pelo exercício de especulação.

Dessa maneira, não há como buscar entender como se obtém saúde mental no trabalho, sem estudar o trabalhador em sua atuação, com toda sua complexidade e relações correspondentes.

O método deste estudo assenta-se na pesquisa bibliográfica, que tem como característica a obtenção das informações através da análise qualitativa, de autores que abordem o tema do trabalho correlacionando a saúde e o sofrimento do trabalhador. Para tanto, será verificado materiais publicados em revistas científicas, artigos, livros, vídeos, *podcasts* e *e-books*, com ênfase a autores centrados nas

especificidades do mundo do trabalho e suas relações com a saúde do trabalhador, a considerar grandes autores de base psicanalítica.

Este levantamento bibliográfico será realizado através de materiais físicos como livros e revistas de psicologia e de psicanálise, como também pelas plataformas digitais, tais como: Google Acadêmico, PePSIC, SciELO, Portal de Revistas da Usp e no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES.

A pesquisa bibliográfica será realizado por etapas, iniciando no exame em materiais físicos, através da leitura dos resumos, e no digital, através da busca das palavras chaves: saúde mental no trabalho, sofrimento do trabalhador, transformações do trabalho. Posteriormente será realizada a leitura dos resumos dos materiais escolhidos e, pôr fim, a escolha da leitura por completo da obra. Em se tratando de mídias de áudio e vídeo, primeiramente a análise pelo título, posteriormente, para definição dos escolhidos, a leitura do resumo. Em todos os materiais, será priorizado no processo de escolha, os que possuem relevância aos processos práticos da escuta psicanalítica e a experiência dos autores.

Para a discussão serão feitas a análise de todo material selecionado para que seja respondida à questão problema, podendo apresentar novas questões e complementos de argumentos relacionados ao tema, sabendo que, a pergunta não é conclusiva a partir do tema proposto, novas hipóteses podem aparecer, e complementar em futuros estudos, como relata Ravasio (2016, n.p.), “a pesquisa em psicanálise não se dá apenas em um curso, mas em um percurso o qual o pesquisador se propõe a percorrer, estando para além do meio acadêmico.”

1. AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO

A considerar o dinamismo da contemporaneidade com as constantes transformações na organização do trabalho, sendo muitas delas responsáveis pelo esvaziamento de sentido e significado para o trabalhador, provocado ao longo dos anos, observa-se uma crescente no descontentamento do sujeito em relação ao seu trabalho, sendo essa relação a causa de grande sofrimento e adoecimento psíquico deste trabalhador, como destaca Borges e Ribeiro (2017, p.24) “Ora, numa sociedade que mais do que nunca se centraliza em torno deste significativo trabalho, é irônico pensar que seja exatamente aí o lugar do sofrimento do sujeito hodierno.”

O trabalho é fonte regulador podendo ser ou não propagador de sofrimento, o que dependerá da maneira como este se organiza e como o sujeito trabalhador o concebe. Assim, o trabalho também é fonte de saúde, e é ressaltando a importância dessa conexão homem-trabalho que se pode salientar a necessidade de pesquisas que denotem o que pode ser mudado ou enaltecido nessa relação para que a saúde mental seja preservada. Como destaca Camargo e Cognetti (2017, p. 107): “Portanto, concebe-se o trabalho como elemento fundamental para a saúde do sujeito e necessário de ter as suas características consideradas ao analisarem-se políticas públicas de saúde”.

Para compreender o adoecimento psíquico com nexos causais do trabalho, há de se estabelecer os princípios que desagregam a saúde do trabalhador. Por conseguinte, antes de falar daqueles que têm condições de trabalho, há de se destacar, em situação ainda mais degradantes, seja psíquica ou física, quando senão os dois, aqueles que estão à margem de uma ocupação de trabalho, os considerados subproletariados (DEJOURS, 1992).

De acordo com Dejours (1992), essa classe de trabalhadores se mantém em uma condição alheia às questões de adoecimento físico e principalmente psíquico, por vezes negando às suas existências, que relutam por cuidar-se com medo de encontrar a doença, e assim, serem definitivamente condenados ao não trabalho. Utilizam-se de forma, por vezes, inconsciente da função ideológica defensiva, que tem o objetivo de mascarar, ocultar o problema propriamente dito, para que este não o afete a ponto de correr o risco dele, o problema, se fazer existir e conseqüentemente provocar o afastamento do trabalho, mesmo que não o tenha a priori (DEJOURS, 1992).

Sem deixar de considerar aquilo que é concreto, sem trabalho não há dinheiro, não há comida, não há sobrevivência. Acontece que o problema continua mesmo que o sujeito não olhe para ele. Na negação se faz presente o não pensar, estratégia essa que pode ser em um primeiro momento oportuna, mas ao seu exercício constante, negar a realidade é empobrece o pensar, a reflexão e o senso crítico, mantendo a passividade naquilo que não está bom, a não mudança daquilo que incomoda. Em um aspecto a longo prazo, é o que pode vir a tornar-se adoecimento, seja, físico ou psíquico (MEDEIROS; MARTINS; MENDES; 2017).

A maneira como o trabalho é organizado na operação industrial, torna-o mecanizado, taylorista, e até os dias de hoje ocupam grande espaço da ocupação dos trabalhadores na indústria. Esse tipo de trabalho afasta do trabalhador seu potencial criativo, sua forma de inovar e estabelecer conexão de um trabalho com sentido.

É neste contexto de trabalho, que o homem é engessado a sua atividade executora, não há mais o espaço de tempo para a conversação, para a troca através das relações, o trabalho está contido a uma meta de produção, considerada a meta mais alta alcançada para então submeter a todos os trabalhadores ao mesmo alcance de produtividade. Além do trabalho ser dividido em pequenas etapas, o operador executa apenas uma peça, que aparentemente não há relação com o todo, destituindo o sentido daquilo que está sendo feito. Essa organização do trabalho é apropriada para um melhor controle daquilo que está sendo feito e é deste lugar que nascem as ocupações de controle de sessões, de tempo, de pessoas. Agora, o trabalho é organizado de tal modo que trabalhador e as peças a serem trabalhadas estão quase que unidos no processo, de forma isolada, cronometrada e controlada.

A rigidez da organização do trabalho, as exigências temporais, as cadências, os ambientes de trabalho, o estilo de comando, o controle, o anonimato das relações de trabalho, o intercâmbio dos operários..., tudo parece rigorosamente partilhado pelos numerosos trabalhadores ligados à mesma linha de produção, à mesma oficina. A repetitividade dos gestos, a monotonia da tarefa, a robotização não poupam nenhum operário de base (DEJOURS, 1992, p. 39-40).

E o que essa organização do trabalho faz com o trabalhador? A princípio retira dele a sua espontaneidade, a sua condição de organizar o seu labor de acordo com o seu organismo, exprimindo seus desejos e seu próprio ritmo. Para além de considerar o cansaço do corpo físico em cumprir exigências rígidas e repetitivas, aqui torna-se relevante o impacto psíquico deste trabalhador.

Três pontos consideráveis afetam sua saúde mental e sua condição humana a saber: a indignidade, sentimento de não mais ser visto como ser pensante, provido de inteligência, de capacidade criativa; a inutilidade, quando o trabalhador não vê sentido no que faz, não consegue ver uma conexão daquilo que faz com o propósito da empresa, esvai-se o sentimento de propósito, surge a vergonha de ser visto como uma máquina, não somente para si, mas diante das relações sociais e familiares. O terceiro ponto é a desqualificação, quando situam o trabalho como algo irrelevante, sem necessidade de imaginação, competências, facilmente substituído por outrem, como afirma Dejours (1992, p. 49), “a falta de significação, a frustração narcísica, a inutilidade dos gestos, formam, ciclo por ciclo, uma imagem narcísica pálida, feia, miserável”.

É a partir daí que o adoecimento psíquico se aloja no trabalhador e, muitas vezes sem perceber, sua vida se desorganiza, mantém-se em relacionamentos por vezes sem sentido benéfico, o cansaço toma conta, não há vontade de aprender algo novo, se desenvolver, há apatia em relação aos seus desejos e, por vezes, um mal estar “sem sentido” vai se instalando no sujeito até o aparecimento de algo concreto que afeta sua saúde, como a depressão, crises e/ou transtornos de ansiedade, angústias, entre outros.

Com as transformações do mundo do trabalho, a evolução da tecnologia e a velocidade das mudanças, têm propiciado um ambiente mais competitivo, sem fronteiras, o que exige do trabalhador readaptações constantes em sua forma de organizar o trabalho, lidar com a pressão e atender as altas demandas em sua produtividade. Há de se atentar que o sofrimento psíquico advém da forma como a organização do trabalho é estabelecida, sendo considerado o conteúdo das tarefas, as relações humanas e as relações de poder (DEJOURS, 1992).

Outro tipo de trabalhador é aquele mais conhecido como o de escritório, de atividades pensantes, dotada de criação, inovação, de grande aprendizagem e desenvolvimento. Mas o que pode comprometer a saúde mental desse tipo de trabalhador? Quando pensamos no trabalho não robotizado, não podemos deixar de olhar se o que está sendo imposto pela organização, faz jus aquilo que internamente é valorizado pelo sujeito.

Ser produtivo, gerar resultados é o que se espera do trabalhador. É verdade que o trabalho requer que tarefas e ações sejam executadas. Assim como é legítimo que se busque um resultado com essas ações. Contudo ele não se esgota nisso, e por isso há riscos em reduzir o trabalho a alcançar de

resultados e banalizar as consequências disso com afirmações como “o mundo está sempre em mudança e a gente vai se moldando”, muito propagada na atualidade, sem que possamos abrir espaços para pensar o que uma situação como esta implica para o sujeito, como impacta sua vida e quais as consequências decorrentes disso (CONCOLATTO; OLTRAMARI; FILHO; 2016, n.p.).

As empresas não de se atentar se o que está sendo proposto ao trabalhador, está em consonância com seus valores, desejos, oferecendo a autonomia necessária para que sua ação seja vinculada ao seu desenvolvimento, considerando o seu processo criativo. Caso contrário, sua saúde mental há de ser prejudicada. Mesmo um trabalho com delegação de autonomia ao trabalhador, pode gerar o sofrimento, se esta não vier acompanhada de um ritmo considerável plausível a ele. Por isso, há necessidade de liberdade de negociação entre empresa e trabalhador na forma e no ritmo da organização do trabalho, como destaca Camargo e Cognetti (2017, p. 104):

A própria organização possibilita que o sujeito exerça a sua criatividade e busque realizar as suas tarefas de forma prazerosa e não alienada. Já no sofrimento patológico, não existe possibilidade de negociação (liberdade) entre o sujeito e a organização do trabalho, esgotando-se todos os seus recursos defensivos mobilizados; o sujeito passa a se ver como impossibilitado e inútil.

Outro ponto importante a considerar, é o descompasso da competitividade e da pressão no ambiente de trabalho, neste caso, as empresas devem se atentar aos limites que estas devem ter para que não alimente em suas equipes distorções nas relações, e nutrir sentimentos de incapacidade, o que pode gerar um ambiente desconfortável e desestimulante, “tal fato também compromete a sustentação da identidade do sujeito, uma vez que parte significativa da sua identidade pessoal é configurada pela personificação das relações sociais com o grupo ao qual pertence”. (CARMARGO; COGNETTI, 2017, p. 105).

Ter um olhar mais ampliado para o trabalhador abrangendo seu contexto social, a demanda que advém da organização do trabalho, do ritmo e das relações, se faz necessária para que no estudo sobre a saúde do trabalhador não sejam negligenciados os riscos psicossociais. Se por um lado podem ser benéficos ao trabalhador, quando resultam em seu desenvolvimento e na manutenção de boas relações interpessoais, por outro podem causar danos psicológicos, físicos e sociais quando geram estresse e por conseguinte adoecimento, como afirma Jacinto e Tolfo (2017, p.42): “assim, para considerar um risco no trabalho como psicossocial,

entende-se que sua origem é de ordem psicológica e social, e sua manifestação pode ser de ordem psicológica, social e física”.

Conceituando riscos psicossociais, considera-se a relação do indivíduo em seu mundo social, podendo sintetizá-lo nos aspectos relacionados ao ritmo de trabalho, exigências, autonomia, relacionamento, valores e insegurança. Os autores Gollac & Bodier (2011 apud Costa e Santos, 2013, p. 43) agrupam os riscos psicossociais em seis dimensões: “a intensidade do trabalho e o tempo de trabalho; as exigências emocionais; a falta/insuficiência de autonomia; a má qualidade das relações sociais no trabalho; os conflitos de valores e a insegurança na situação de trabalho/emprego”.

Fazendo um recorte no futuro do trabalho, a considerar o período pós pandemia do Covid-19, que podemos analisar a partir do momento atual, já que as transformações na organização do trabalho fazem parte da atualidade, há de se pensar na forma como esse trabalho tem se reorganizado, principalmente com a globalização e o avanço da tecnologia.

Se por um lado há o desejo de sentido e significado do trabalho, abrangendo temas como autonomia, relações sociais construtivas, valores que norteiam a relação empresa e empregado, flexibilidade de jornadas e desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores, como fatores psicossociais de proteção a saúde mental dos trabalhadores, por outro lado há outros pontos que se contrapõem a esse recorte de realidade: as plataformas digitais, nesse novo modelo de organização do trabalho o trabalhador já não é mais considerado empregado, ou seja, não há caracterização de vínculo empregatício, o que na prática significa a precarização do trabalho, já que esse trabalhador não mais tem seus direitos trabalhistas assegurados e nem a proteção necessária a sua saúde e segurança na realização das atividades, já que a forma como essa relação é proposta, dá ao trabalhador o sentido de “dono” do seu próprio negócio, o alienando a uma possível igualdade dessa relação. Na prática é atribuída ao trabalhador as consequências dos aspectos danosos a sua saúde e segurança na execução do trabalho, já que em uma relação entre empresas não há o respaldo legal para calcular ou medir os riscos atribuídos a essas atividades (OLIVEIRA, 2020).

O fenômeno denominado Uberização, que é a ascensão das empresas de plataformas digitais, como Ifood, Mercado Livre, Uber, entre outras, nessa forma de relação de trabalho os trabalhadores não possuem uma relação de emprego tradicional, há de se atentar para a precarização do trabalho, que torna o trabalhador sujeito de seu próprio labor, responsabilizando-o unicamente pelo fracasso da não obtenção de sucesso profissional, não abrangendo seus direitos trabalhistas e previdenciários, como em uma relação de trabalho tradicional. (OLIVEIRA, 2020).

O que esse tipo de organização do trabalho quer instituir é que há geração de autonomia ao trabalhador, mas o que se apresenta é uma organização que é controlada através da tecnologia que determina a quantidade de horas trabalhadas, identifica os períodos trabalhados, controla a movimentação do trabalhador, os locais por onde anda, o tempo de parada, a remuneração pelo trabalho realizado.

Há de se pensar que essa nova organização do trabalho, talvez não seja tão nova assim, o modelo do trabalho se reorganiza, mas ainda é permissível o controle, a precarização de direitos trabalhistas, a submissão do trabalhador a programas que o direcionam ao melhor ganho, a discriminação em relação aqueles que não seguem o que é determinado pela plataforma como o “melhor caminho para o ganho”, já que esses recebem classificações que os mantém aquém dos melhores pontuados (os que seguem as determinações). Como destaca Oliveira (2020, p. 6):

A possibilidade do controle em detalhes de cada etapa do trabalho uberizado é a utilização do taylorismo em sua mais bem-acabada versão. O tempo de cada processo está registrado no aplicativo. Pensemos nas mensagens e avisos que recebem os usuários: “seu Uber chegará em 5 minutos” ou “o seu pedido já saiu para a entrega”. Igualmente, estão registrados os detalhes de todos os movimentos necessários para realização de cada processo. Pensemos agora no mapa que se abre no aplicativo com o melhor caminho a ser percorrido e a hora prevista de chegada que considera o trânsito neste percurso.

Ao invés de se estabelecer uma autonomia para que o trabalhador usufrua de sua maturidade para trabalhar dentro de uma liberdade que seja benéfica a sua saúde e bem-estar, onde ele possa decidir o seu melhor horário de trabalho, ou local, ou a forma de realizar esse trabalho, ter o valor do seu trabalho monetizado por ele, o que ocorre são trabalhos que não conseguem fazer com que o indivíduo desenvolva suas potencialidades, a flexibilidade é controlada e mantém o trabalhador refém desse controle, seu ganho é direcionado aos melhores horários determinados pela plataforma e o valor do serviço prestado é definido pela plataforma. (OLIVEIRA, 2020).

Em pesquisa realizada pelo instituto Locomotiva e publicada no jornal Estado de São Paulo em 2019, as plataformas digitais Uber, 99, Ifood e Rappi, se tornaram em conjunto o maior empregador do país, juntos proporcionam o trabalho a quase 4 milhões de autônomos, que representam 17% dos autônomos do país. Se por um lado, as plataformas estão gerando renda para aqueles mais afetados com a crise econômica do país, por outro lado, essa relação é parte estruturante da crise de desemprego enfrentada no país há anos, grande parte dessa população eram os considerados trabalhadores informais, não legalizados, não amparados pela legislação trabalhista e previdenciária, aqueles que trabalhavam na forma de “bico”. Segundo dados da Pesquisa do IBGE (2022), o Brasil tem hoje 10,6 milhões de pessoas desocupadas (OLIVEIRA, 2020).

Assim, há de se pensar no que os novos modelos de organização do trabalho têm contribuído de fato para a saúde e bem-estar do trabalhador, como este tem se desenvolvido, se tem conseguido se apropriar de suas potencialidades e encontrar propósito naquilo que faz.

Nesse sentido, faz-se necessário aprofundar os estudos das novas configurações sobre o trabalho, tendo o cuidado de não excluir ou negar os pontos positivos e negativos, mas sim elucidar a realidade para poder trabalhar nas contradições existentes a fim de propiciar aquele que trabalha, os fatores psicossociais necessários a proteção da sua saúde física e mental.

2. O MUNDO ATUAL E A SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR

Na atualidade, como visto no capítulo anterior, tem emergido formas atípicas de trabalho se comparado a maneira como a organização do trabalho atuou na era da industrialização, novos modelos organizacionais têm apresentado ao mundo do trabalho uma diversidade em sua organização e na maneira como as relações têm sido estabelecidas. Entre o tradicional e o novo mundo do trabalho, podemos destacar as diferenças entre remunerações fixas x variável, duração do tempo de contrato indeterminada x duração determinada, jornada de trabalho fixa x flexível, empregador único x pluralidade de empregadores (CAROCHINHO, 2010).

Com a globalização e o avanço da tecnologia novas necessidades provocaram ao mundo do trabalho novas maneiras de se organizar para atender um mundo cada vez mais ágil, dinâmico e volátil, o que propõe mudanças em relação ao local determinado de trabalho, que pode ser diversificado e não mais no local próprio do empregador, modalidades como o teletrabalho, home office, trabalho em tempo parcial, tem sido frequente e emergido em velocidade crescente. Há de se pensar que novos modelos exigem novos embasamentos legais para assegurar a relação de emprego entre empregado e empregador, e não menos importante, a proteção aos fatores psicossociais do trabalho, para que os novos modelos não sejam protagonistas na precarização do trabalho, como visto no capítulo anterior (CAROCHINHO, 2010).

Quando estudamos a maneira como o trabalho se organiza ao longo dos anos e como é a dinâmica das relações de trabalho, temos que considerar como a sociedade se constitui nos momentos históricos considerados, incluindo os modelos econômicos, culturais e os fatores psicossociais, para que possamos compreender como é a percepção do trabalhador em relação ao lugar do trabalho em sua vida. Segundo Carochinho (2010, p. 28), o trabalho “foi visto como um castigo dos deuses, uma necessidade, uma obrigação e mesmo um direito”. É central a vida do homem e no mundo contemporâneo a considerar-se as diferentes classes sociais, o trabalho passa para além de fonte de sobrevivência, para um lugar de desenvolvimento das potencialidades do sujeito, ao qual também faz parte integrante da vida, mas sua percepção em relação a centralidade tem dado espaço para outras facetas da própria vida, como qualidade de vida, cultivo das relações e do desenvolvimento para além do ganho.

Para suprir essa nova condição de divisão do espaço ocupado pelo trabalho na vida do sujeito, é que a saúde mental tem ganhado força nas discussões. A preocupação com o bem-estar e saúde tem sido relevante ao pensar e discutir os temas relacionados ao mundo do trabalho e suas necessidades.

Pelo que, o trabalho deve dar sentido à vida e proporcionar estabilidade econômica, conforto e alguma segurança, para que o indivíduo possa perceber algum bem-estar e, conseqüentemente desenvolver o seu projeto de vida. O bem-estar, nas suas múltiplas variantes é uma variável essencial que todo e qualquer indivíduo plenamente integrado na sociedade deve perceber (CAROCHINHO, 2010, p. 30).

Ao adentrarmos no campo da saúde e do bem-estar, ao longo dos anos os estudos em relação a longevidade do ser humano tem ganhado curso e dedicação da ciência para que esse aumento do tempo de vida seja consideravelmente de qualidade. Não mais percebemos a saúde apenas as condições biológicas, a saúde passa da crença de ausência de doenças, para uma percepção para além de constatações físicas, ela dá espaço para a sensação de bem-estar, em uma visão multidimensional e multidisciplinar, agora, há relevância em se sentir bem, com vigor, com equilíbrio e tranquilidade mental. Através da ampliação do que se compreende como saúde é que os fatores psicossociais ganham espaço no debate e importância no estudo da relação homem-trabalho. Como exemplifica Carochinho (2010, p. 31-32):

Na actualidade, uma das mais incontroversas constatações para quem está vinculado ao mundo do trabalho é a de que muitas pessoas se sentem mal, são detentoras de elevados níveis de *stress* e apresentam dificuldades em fazer face às exigências do dia-a-dia; muitas destas pessoas não apresentam quaisquer doenças físicas. Porém, a inexistência da doença física não as impede de avaliar de forma negativa a sua vida, a sua saúde e, conseqüentemente, o seu bem-estar, procurando nos fármacos o paliativo para o seu mal-estar.

A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho desenvolvida por Christophe Dejours, na França, a partir dos anos 80, compreende esse “sentir mal” vinculado ao trabalho, como uma forma de vivenciar a relação homem-trabalho de maneira alienante. Para que esse modo de ser seja desconfigurado é necessário que seja elaborado pelo sujeito o desenvolvimento de sua subjetividade, ou seja, ter a percepção daquilo que o incomoda, que o faz feliz, das suas contradições, por fim, compreender-se a si. Ainda que o sujeito não desenvolva o conhecimento de si, não significa que sua subjetividade não esteja atuante e o direcionando em caminhos até

então não conscientes, que podem ir na contramão daquilo que o faz bem, o alienando. (FIGUEIREDO; ÁVILA, 2021).

Entretanto, é preciso que se desenvolva o equilíbrio nestas relações, para que a pluralidade e a heterogeneidade das linguagens, espaços e práticas que nos governam diariamente, sejam evidenciadas e desperte, assim, a criticidade e o posicionamento diante da vivência, segundo princípios e valores norteadores próprios, e não a mera repetição acrítica. (FIGUEIREDO; ÁVILA, 2021, p. 83).

O trabalho é um lugar que ocupa grande espaço na vida e como já visto é palco para o desenvolvimento das relações e ocupação do seu lugar social no mundo. É por meio do trabalho que nos identificamos como pessoas pertencentes a grupos, a uma determinada cultura e ocupamos um lugar social, de pertencimento e valorização daquilo que fazemos para aquilo que somos. É no trabalho que reconhecemos e conhecemos nossas potencialidades e limitações. Quando o trabalho está apropriado nessas condições, elaboradas pelo desenvolvimento da subjetividade, podemos considerar que assim é benéfica ao trabalhador e ao seu bem-estar.

Portanto, estudar a relação homem-trabalho é compreender a consonância de seu Ser com a saúde, a considerar a forma multidisciplinar e multidimensional de saúde, sendo: saúde clínica, ausência de sinais e sintomas físicos e mental; saúde funcional, capacidade de desempenhar os papéis atribuídos socialmente; saúde adaptativa, constatação a adaptação do ambiente; realização ao nível da saúde, autorrealização, sentir-se pleno de satisfação e amado (CAROCHINHO, 2010).

É certo que, tradicionalmente no mundo do trabalho, principalmente na era da industrialização, a subjetividade humana era posta de lado, como se fosse possível ter uma visão unilateral do sujeito, como se este pudesse deixar fora do dia a dia do trabalho, suas vontades, desejos, dificuldades emocionais, sentimentos, enfim, sua realidade interna, como sendo uma pessoa dentro do trabalho e outra completamente diferente fora dele (FIGUEIREDO; AVILA, 2021).

A subjetividade era negada e oprimida no mundo do trabalho, como afirma Figueiredo e Ávila (2021, p. 84): “Porém, o conceito de “subjetividade” já acompanha o estudo do desenvolvimento humano há um longo tempo, mas, dentro da concepção do trabalho, é questão mais recente”. Nos novos modelos de organização do trabalho é imprescindível que seja considerada a subjetividade do trabalhador, bem como, os fatores psicossociais em proteção a saúde deste, para que este não esteja alienado em sua vida profissional, se coagindo a um trabalho robotizado, sem significância e

sentido de propósito. Como destaca Figueiredo e Ávila (2021, p. 86), “daí emerge o sentimento de indignidade e insignificância, que se baseia na negação das qualidades profissionais e técnicas do trabalhador para desempenhar as tarefas, em virtude de não vislumbrar o impacto do seu trabalho no resultado final”.

A partir dos sentimentos de desvalorização, insignificância e indignidade é que nasce o sofrimento do trabalhador e perpetua o adoecimento mental, como destaca Dejours (1992, p. 49): “...vergonha de ser robotizado, de não ser mais que apêndice da máquina, às vezes de ser sujo, de não ter mais imaginação ou inteligência, de estar despersonalizado etc.”. É o que continua a acontecer no contexto da atualidade, que segue determinações de horário, que tem vigilância constante, que tem sua forma de trabalho determinada, que se move de um lado para outro realizando entregas, por exemplo. Se este não se apropriar de sua subjetividade, bem como se a empresa não se preocupar com os fatores psicossociais, este trabalho passa a ser sem significância, o trabalhador não se percebe como sendo útil e o sentido de propósito se torna ainda mais distante, o que poderá proporcionar ao trabalhador o sentimento de superficialidade, desconexão de si e até mesmo indignidade. Dejours (1992, p. 49), afirma que: “A falta de significação, a frustração narcísica, a inutilidade dos gestos, formam, ciclo por ciclo, uma imagem narcísica pálida, feia, miserável”.

O sentimento de inutilidade ganha espaço quando o trabalhador não compreende o seu trabalho em conjunto com o sentido de existir da organização. Se esse sofrimento já é existente em um trabalhador com vínculo empregatício tradicional, onde o trabalho está sustentado por uma cultura, local e jornada determinada, entre outros fatores que atribuem a uma maior segurança a relação de emprego, por outro lado, o que se pode esperar dos novos modelos de trabalho, como as plataformas digitais, onde o próprio vínculo empregatício inexistente, ficando unicamente a cargo do trabalhador a responsabilidade de obter sucesso e significado naquilo que faz e ter que desenvolver sua subjetividade de forma isolada. Dejours (1992), considera como principal fonte de sofrimento do trabalhador quando este encontra-se na organização do seu trabalho uma rigidez e impossibilidade de mudança, ou seja, quando não consegue adaptar seu trabalho às suas condições, seja em questões técnicas (das tarefas) ou de valores (sentido).

Da análise do conteúdo significativo e organização do trabalho, é preciso reter autonomia entre satisfação e organização do trabalho. Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é

acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta. (DEJOURS, 1992, p. 52-53).

Portanto se por um lado podemos ter trabalhos organizados rigidamente sem que o trabalhador possa opinar e desenvolver sua criticidade em relação ao processo e às decisões, o que acarretará insatisfação e posteriormente em sofrimento até a um provável adoecimento psíquico, por outro lado, temos organizações que são organizadas de tal forma que contribuem para o desenvolvimento da autonomia do trabalhador, considerando a subjetividade deste e assim atribuindo sentido ao trabalho. Essas organizações estimulam o desenvolvimento desse trabalhador, fazendo com que este module sua maneira de trabalhar e participe dos processos decisórios. O trabalho por assim dizer passa ocupar um espaço de prazer e realização em sua vida. Sendo fonte de dignidade e sentido de pertença social (FIGUEIREDO; AVILA, 2021).

As empresas que se preocupam com o bem-estar do trabalhador, atualmente tem dedicado seu tempo às transformações e mudanças na forma como o trabalho tem se organizado e impactado o estado de saúde do profissional. Integrando a sua missão e valores o impacto social ao colocar as pessoas como ponto central na organização, compreendendo em suas metas, estratégias que consideram os fatores psicossociais do trabalhador e assim provocar mudanças práticas em suas políticas que direcionam posturas e comportamentos éticos na execução do trabalho. Para tanto, empregado e empregador trabalham juntos para provocar uma gestão que atenda a critérios de envolvimento, desenvolvimento e internalização, sendo o envolvimento o engajamento dos trabalhadores na definição dos processos de mudanças, o desenvolvimento é o próprio diagnóstico da situação real identificando as lacunas existentes e que serão fonte de transformação e a internalização a prática dos novos modelos definidos por todos os envolvidos, a fim de buscarem um resultado benéfico a saúde dos profissionais, ao seu próprio desenvolvimento e o da organização (COUTO; PACHOAL, 2012).

Empresas que atuam com esse olhar entendem o trabalhador como sujeito holístico, ou seja, compreendem a pessoa como um ser integral, considerando seus comportamentos, subjetividades, emoções, seu contexto familiar e social. É partindo dessa visão biopsicossocial que a gestão de mudanças com seus critérios de envolvimento, desenvolvimento e internalização se baseará para a formulação de

novas políticas e boas práticas. O que pode resultar em atividades que promovam a qualidade de vida-QVT com caráter assistencialista e/ou preventivo. No modelo assistencialista podemos considerar que é a forma de atenuar os danos causados pelas pressões e alto nível de estresse que o trabalho pode ter provocado ao trabalhador, como atividades de massagens, relaxamentos, ginásticas laborais, eventos sociais, entre outros. Já no caráter preventivo, considerado por autores como o modelo com maior eficácia, o foco central é em atuar na prevenção dos possíveis desgastes que o trabalhador pode sofrer. Na prática, este modelo busca desenvolver projetos que podem provocar mudanças estruturais na forma como o trabalho é organizado, ajustando comportamentos, posturas e a gestão às boas práticas, com foco no bem-estar e desenvolvimento do trabalhador (COUTO; PACHOAL, 2012).

Quando falamos em bem-estar podemos defini-lo em duas dimensões: bem-estar psicológico (BEP) e bem-estar subjetivo (BES), ambos proporcionarão ao trabalhador o sentido positivo ao trabalho (COUTO; PACHOAL, 2012).

No bem-estar subjetivo podemos considerar que é a percepção que o sujeito faz em relação ao nível de satisfação com sua vida, suas relações afetivas, considerando seus aspectos positivos e negativos, reconhecendo, e interligando este ao sentido de qualidade de vida e felicidade. Já o bem-estar psicológico está diretamente relacionado a saúde mental, a considerar seis aspectos que o estruturam, sendo eles a autoaceitação: reconhecimento de si, em seus aspectos positivos e negativos, a considerar as experiências de vida; relacionamentos positivos: relações afetivas construtivas que promovam a sensação de afeto positivo e harmônico; autonomia: capacidade de direcionar-se de forma independente, saudável e alinhada a suas próprias necessidades; controle sobre o meio: capacidade em ser o que se é a partir do grupo, do meio inserido, está relacionado a capacidade de fazer escolhas alinhadas às suas próprias necessidades; propósito de vida: capacidade de guiar-se para aquilo que faz sentido para si, tanto no aspecto relacional quando de metas de vida; desenvolvimento pessoal: abertura a novas possibilidades de conhecimento e aprendizagem no intuito de satisfação e autorrealização. (CAROCHINHO, 2009).

Em síntese o bem-estar no trabalho está relacionado a satisfação das suas relações afetivas e a percepção de autorrealização, que inclui desenvolvimento e autonomia, como afirma Couto e Pachcoal (2012, p. 588), “portanto, o bem-estar no trabalho inclui aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção

de realização)”, o que na prática, pode-se considerar como sendo mola propulsora do bem-estar no trabalho as relações afetivas e a realização pessoal no trabalho.

Importante ressaltar que o bem-estar está intrinsicamente atrelado a maneira como o trabalho está organizado, considerando seus aspectos estruturais, padrão efetivo das relações e de gestão, para que não se caia na visão minimalista de considerar o bem-estar em seus aspectos subjetivo e psicológico unicamente responsabilidade do trabalhador em proporcionar a si, como enfatizado por Couto e Pachcoal (2012, p. 588): “de forma geral, a literatura organizacional sugere que o bem-estar no trabalho seja determinado por variáveis situacionais relacionadas ao próprio trabalho.”

Assim, não se pode negar a responsabilidade do empregador em ser influência positiva a satisfação do trabalhador, dando espaço e incentivo para que este desenvolva suas potencialidades e seus aspectos subjetivos, a fim de poder encontrar sentido no que faz, construir boas relações e, por fim, sentir-se feliz.

RESULTADO E DISCUSSÃO

Os estudos realizados assentam-se na pesquisa bibliográfica, que tem como característica a obtenção das informações através da análise qualitativa, de autores que abordaram o tema do trabalho correlacionando a saúde e o sofrimento do trabalhador. A autora também se apropria de sua subjetividade para alcançar a análise proposta a fim de investigar com propriedade o campo previsto “mundo do trabalho”, o direcionando ao adoecimento psíquico do trabalhador e o bem-estar no trabalho.

O trabalho é campo central na vida do ser humano e, portanto, estar ocupando um trabalho é estar pertencendo ao mundo social o que constitui a identidade do sujeito. Na pesquisa ora apresentada, pôde ser compreendido um trabalho que adocece, que tira do sujeito a busca por seus desejos e satisfação, que o faz refém de uma subjetividade empobrecida, a este trabalhador podemos constatar que o trabalho ora exercido é uma ocupação que não absorve em si a identidade do sujeito, e sim, o aliena, em uma tentativa de padronizar os trabalhadores a fim de limitar o trabalho em apenas um objetivo, o lucro da organização.

Como foi observado com Dejours (1992), historicamente o trabalho passou por importantes mudanças, em um processo dialético seu foco foi se transformando à medida que a sociedade também se transformava. Por assim dizer, ao estudar o trabalho e seus impactos na vida do trabalhador é necessário entendê-lo em seu momento histórico para que a análise não seja limitada a visão homem-ocupação. Assim, foi visto com Dejours (1992), três fases de grande relevância, sendo a primeira a luta pela sobrevivência, onde o foco eram as lutas por melhores condições, como excesso de trabalho, trabalho infantil, excesso físico a mulheres, a fase posterior foi marcada pela saúde do corpo físico, que se apresentava no inapropriado uso do corpo de forma rígida, repetitiva e mecanizada na execução do trabalho, separando o intelecto do trabalho braçal e pôr fim a fase da saúde mental, marcada pela identificação da alienação provocada pela forma como a organização do trabalho se estabelece.

Concolato, Filho e Oltramani (2016), acrescentaram a discussão do trabalho, a causa do adoecimento do trabalhador vinculada a dimensão da sobrevivência: o trabalho por necessidade, onde as atribuições são fragmentadas, repetitivas e faz com o que o sujeito não encontre sentido naquilo que faz. Neste tipo de organização não

há espaço para o desenvolvimento do trabalhador e nem para a reformulação da maneira como o trabalho é organizado.

Em um mundo ágil, dinâmico e tecnológico o trabalho se transforma mas não apaga suas marcas na forma da sua constituição, conforme apresentado por Oliveira (2020), o fenômeno da uberização é o taylorismo em nova versão, o controle através da tecnologia, condições de trabalho aquém da promoção de saúde do trabalhador e a responsabilização unicamente a este às consequências dos aspectos danosos a sua saúde e segurança na execução do trabalho, já que este não mais tem um “local próprio” de trabalho, antes este era condicionado pelo empregador e coberto pela legislação trabalhista.

É o chamado para a flexibilização do trabalho, no intuito de agregar valor a qualidade de vida do trabalhador perpassa pela precarização do trabalho, afrouxando leis e colocando o sujeito a sua própria sorte em termos de organização desse trabalho e suporte às suas necessidades subjetivas.

Já os autores Camargo e Cognetti (2017), compreende que há como encontrar satisfação, saúde e bem-estar no trabalho e para tanto é necessário se apropriar de como este se organiza, propondo ao trabalhador a participação em processos decisórios, criativos e o incentivando a busca por sentido naquilo que faz.

Carochinho (2010), apresenta um olhar para além do trabalho como central na vida do sujeito, o colocando em paralelo a qualidade de vida, bem-estar, conforto, sendo ele ativo para o desenvolvimento das potencialidades do trabalhador a fim deste articular sua atividade laboral para a constituição de seu projeto de vida. O que podemos correlacionar ao que diz os autores Figueiredo e Ávila (2021), que posicionam o trabalho como fonte de despertar para aquilo que faz sentido, tornando o sujeito agente ativo em seu desenvolvimento, incentivando o senso crítico e postura de posicionamento a fim desse alcançar sua realização.

Neste contexto podemos pontuar a importância que o trabalhador tem para o trabalho, para além do resultado a construção se faz presente, em destaque a autonomia que este tem na organização do trabalho ponderando seu ritmo e necessidade, o incentivando ao desenvolvimento de sua subjetividade, participante em processos decisórios e o estimulando em relações afetivas. Nesse tipo de organização o trabalho coloca o trabalhador diante do senso de coletividade e ética, promovendo sentido de pertença social, permitindo a esse trabalhador uma identidade profissional benéfica a sua saúde.

Os autores Dejours (1992), Couto, Paschol (2012), Carmargo e Cognetti (2017), afirmam que, para que o trabalho proporcione sentido ao trabalhador é necessário que as organizações modulem a maneira como este se organiza contemplando às suas estratégias os fatores psicossociais para proteção deste trabalhador, adotando em sua gestão critérios de envolvimento, desenvolvimento e internalização onde empregado e empregador participam juntos desses processos em prol de se engajarem, diagnosticarem as necessidades existentes e promoverem ações práticas de mudanças, como políticas de conduta, de desenvolvimento do trabalhador e de gestão ética, objetivando o desenvolvimento sustentável, onde o ganho é para todos.

Assim, construindo uma narrativa ao problema de pesquisa ora apresentado: Quais aspectos do atual mundo do trabalho influenciam a saúde mental dos trabalhadores? Nota-se que o presente estudo responde a questão identificando como aspectos produtores de saúde mental ao trabalhador, quando as organizações incentivam uma atividade laboral a partir de um olhar holístico deste trabalhador, colocando como máxima uma visão biopsicossocial deste, entendendo que o trabalho por si só pode gerar fatores estressores e não negar a existência destes, e sim buscar uma atuação transformadora na organização deste trabalho, onde empregador e empregado possam juntos identificarem aquilo que adocece, que desmotiva, que maltrata. Reposicionando o lugar das pessoas na organização.

Quando empresas possuem uma visão identificada com o trabalhador, compreendem o seu papel para além do lucro, geram valor naquele que produz e realiza. O desenvolvimento da organização passa a ser norteado por fundamentos éticos e sociais. Suas ações visam o bem-estar das pessoas que fazem parte da organização, promovendo qualidade de vida com foco no assistencialismo, atenuando possíveis danos à saúde do trabalhador, e principalmente, contemplando em suas estratégias o cuidado preventivo aos possíveis desgastes que o trabalhador pode sofrer, promovendo o bem-estar subjetivo e psicológico.

Por fim, pode-se caracterizar a saúde mental dos trabalhadores no atual mundo do trabalho em organizações que contemplam aos trabalhadores boas relações afetivas no trabalho, que promovam o desenvolvimento do trabalhador para além das competências técnicas, contribuindo para o desenvolvimento da subjetividade do sujeito, onde este poderá ter a percepção crítica em relação àquilo que faz em prol de obter sentido, satisfação e autorrealização no mundo do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa apresentou como objetivo analisar a relação homem-trabalho, pelo viés psicanalítico, investigando no âmbito individual, com o olhar para a subjetividade do trabalhador, bem como, no coletivo a formação de sua posição social e as relações no ambiente de trabalho, que influenciam a saúde mental do trabalhador.

Nota-se que o presente estudo atribui os aspectos produtores de saúde mental do trabalhador, quando as organizações incentivam uma atividade laboral a partir de um olhar holístico deste trabalhador, colocando como máxima uma visão biopsicossocial deste, entendendo que o trabalho por si só pode gerar fatores estressores e não negar a existência destes, e sim buscar uma atuação transformadora na organização deste trabalho, onde empregador e empregado possam juntos identificar aquilo que adocece, que desmotiva, que maltrata. Torna-se importante reposicionar o lugar das pessoas na organização: contemplando aos trabalhadores boas relações afetivas no trabalho, contribuindo para o desenvolvimento da subjetividade do sujeito, onde este poderá ter a percepção crítica em relação àquilo que faz em prol de obter sentido, satisfação e autorrealização no mundo do trabalho.

Buscou-se, ao longo do estudo, discorrer sobre as fontes de sofrimento e adoecimento mental do trabalhador, bem como, fatores que contribuem a constituição de sua subjetividade. Como resultados, observou-se uma crescente necessidade do resgate do sujeito com seu labor, respeitando sua singularidade e a diversidade na maneira como o trabalho tem se organizado, sobretudo, na contemporaneidade, momento de agudas transformações diante dos efeitos da Pandemia da Covid-19 e que refletem em novas configurações na relação homem-trabalho.

Desta maneira, é preciso estimular os profissionais da psicologia para promoverem pesquisas que se atentam a saúde mental do trabalhador, nos aspectos reflexivos e pragmáticos, a considerar as diferentes formas de como o trabalho se organiza, podendo agregar novas formas de atuação do profissional psicólogo, dispondo-se de uma atuação crítica, com uma visão psicossocial da relação homem-trabalho.

REFERÊNCIAS

BORGES, Cinthia; RIBEIRO, Maria. A psicanálise, o trabalho e o laço social. **Revista De Psicologia**, Fortaleza, v.4, n.2, p.19-25, jul. / dez. 2013. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/802>. Acesso em: 25 nov. 2021.

CAMARGO, Caroline; COGNETTI, Natália. Doenças psicológicas no trabalho: quando trabalhar entristece - estudo sobre as doenças psicológicas no trabalho. **Psicologia - Saberes & Práticas**, [s. l], v. 1, n. 1, p. 101-109, out. 2017. Disponível em: <https://www.unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/psicologiasaberes&praticas/sumario/60/12122017145546.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2021.

CAROCHINHO, José-António Baião. **Trabalho e novas formas de organização do trabalho**: para além do hedonismo e da "eudaimonia". Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, 2010.

CONCOLATTO, Claudia Piccolotto; OLTRAMARI, Andrea Poletto; DOS SANTOS FILHO, Francisco Carlos. Relações de Trabalho e Psicanálise: um diálogo em aproximação. In: Congresso Brasileiro De Estudos Organizacionais, **Anais do Congresso Brasileiro [...]**, 2016. Porto Alegre: Cbeo, 2016. v. 4, p. 1-14. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/103>. Acesso em: 16 jun. 2022.

COSTA, Lúcia Simões; SANTOS, Marta. Fatores psicossociais de risco no trabalho: Lições aprendidas e novos caminhos. **International Journal on Working Conditions**, V. 1, n. 5, 39-58, 2013.

COUTO, Priscila Roriz; PASCHOAL, Tatiane. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. **Psicologia Argumento**, v. 30, n. 70, 2012.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. Ampliada – São Paulo, Cortez Oboré, 1992, 168 p.

FIGUEIREDO, Mari Lúcia; ÁVILA, Lazslo Antonio. A PSICODINÂMICA DO SOFRIMENTO, DO PRAZER E DO TRABALHO. **Revista Akedia - Versões, Negligências e Outros Mundos**, [S.L.], v. 11, p. 79-97, 2021. Revista AKEDIA - Versoes, Negligencias e Outros Mundos. <http://dx.doi.org/10.33726/akdpapers2447-7656v11a72021p79-97>.

GRAVAS D. Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. **Locomotiva: Pesquisa & Estratégia** [Internet]. 28 abr 2019 [citado em 1 maio 2020]. Disponível em <https://ilocomotiva.com.br/clipping/estado-na-crise-aplicativos-como-uber-e-ifood-viram-maior-empregador-do-pais/>

MEDEIROS, Solene Nobre de; MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. **Trivium-Estudos Interdisciplinares**, v. 9, n. 1, p. 74-90, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18379/2176-4891.2017v1p.74>.

NOBRE, Thalita Lacerda. Algumas Considerações sobre a especificidade da pesquisa em psicanálise. **Revista Iluminart**, [s. l], n. 11, p. 151-162, mar. 2014. Disponível em: <http://revistailuminart.ti.srt.ifsp.edu.br/index.php/iluminart/article/view/174>. Acesso em: 24 nov. 2021.

RAVASIO, Marcele Teixeira Homrich. Considerações sobre a pesquisa em psicanálise. **Salão do Conhecimento: Ciência Alimentando o Brasil**, Rio Grande do Sul, p. 1-6, nov. 2016

SILVA, Milena Garcia da; TOLFO, Suzana da Rosa. Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, 2022.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020.