

# PENSANDO A GESTÃO

## **Loucura no Trabalho e Saúde Mental**

### **Introdução**

A vida dos trabalhadores e sua melhora são objeto de numerosos estudos e ações. Até agora, entretanto a vida mental dos trabalhadores permanece um terreno pouco explorado. Quase não se leva em consideração o drama existencial dos trabalhadores de hoje, e a repercussão que ele pode ter sobre sua saúde mental e, indiretamente, sobre seu estado físico. Os próprios trabalhadores desconhecem este aspecto importante de sua existência e se desenvolvem todas estratégias de defesa para ocultá-lo. Por sua vez, as ciências humanas notadamente a psicanálise e a sociopsicologia, avaliam mal o que é específico aos grupos de trabalhadores.

Este sofrimento escondido, esta dor de natureza mental é exatamente o que vamos falar neste trabalho de acordo com Dejours, ele tenta captar nas falas dos trabalhadores e nos comportamentos insólitos próprios de cada profissão. É claro que não deixam de existir exemplos nos quais o trabalho traz uma satisfação de sublimação.

### **LOUCURA NO TRABALHO – O ESTUDO DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO**

De acordo com Dejours poderíamos falar de violência em vários lugares tais como fábricas, oficina, no escritório, etc. Mas pelo que eu percebi ao ler o livro, falaremos dos serviços públicos, dentre outros: com intuito de revelar certos sofrimentos que foram descuidados até hoje pelos especialistas do homem no trabalho.

Portanto, iremos tentar divulgar aquilo que afronta o homem com a sua tarefa, ou seja, no seu trabalho, o que põe em perigo, o que o prejudica na sua vida mental, assim queremos chamar a atenção sobre especificidade da vivência operária.

Conforme o autor nos informa o campo potencial da psicopatologia do trabalho é ocupado pela psicanálise, psicossociologia e a psicologia abstrata, sendo

assim ela foi estudada por fenômenos de ordem histórica.

Pela a historia não entenderemos a historia dos operários, mas principalmente a historia do movimento operário e da correlação de forças entre trabalhadores, patrões e Estado. O que é um ponto importante da história da saúde dos trabalhadores, a evolução das condições de vida e de trabalho.

Segundo Dejours existem três correntes sob a imagem do "Trabalho Social": o movimento higienista, o movimento das ciências morais e políticas e o movimento dos grandes alienistas.

A psicopatologia do trabalho faz-se necessário reconhecer o conflito que opõe o trabalho à vida mental, só que é um território quase desconhecido. É verdade que os especialistas do homem no trabalho se concentram, em matéria de psicologia, em definir métodos de seleção psicológica, ou seja, sua atividade é bem real, se desdobra fora das questões da saúde mental.

Se, todavia este tema está efetivamente presente há uma década, pode-se perguntar o quê, no trabalho, é acusado como fonte específica de nocividade para vida mental. A questão é de uma importância essencial e crucial. A luta pela sobrevivência condenava a duração excessiva do trabalho.

Quanto ao sofrimento mental resulta da organização do trabalho, portanto é preciso entender por condição de trabalho: o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho.

Por organização de trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades etc. geralmente a psicopatologia do trabalho acentua-se os comportamentos humanos, seu objetivo é o de explicar os campos não – comportamentais, ocupados.

Os mecanismos de defesa individual contra a organização do trabalho: exemplo do repetitivo

Trabalho "taylorizado" de acordo com o Dejours é uma organização tão rígida que domina não somente a vida durante as horas de trabalho, mas invade igualmente, como vamos ver, o tempo fora do trabalho.

O objetivo deste sistema é o aumento da produtividade, Taylor durante seus estudos, teve uma aprendizagem de operário, formulava contra os operários a reprimenda de "vadiagem". A "vadiagem no local de trabalho" não eram tanto os momentos de repouso que se intercalavam no trabalho, mas as fases durante as quais os operários trabalhavam num ritmo menor do que aquele

que poderiam ou deveriam adotar. Sendo assim a vadiagem foi denunciada como perda de tempo, de produção e de dinheiro.

O trabalho taylorizado engendra, definitivamente, mas divisões entre os indivíduos do que pontos de união. Mesmo se eles partilham coletivamente da vivência do local de trabalho, do barulho, da cadência, e da disciplina, o fato é que, pela própria estrutura desta organização do trabalho, os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade.

### **Os resíduos das defesas coletivas**

O trabalho em equipe e a participação num grupo de operação como nos fala Dejours, o sentido é compreendido pelo conjunto dos operários tornam possível à realização de defesas coletivas. A falta de sentido da tarefa individual e o desconhecimento do sentido da tarefa coletiva só tornam a sua verdadeira dimensão psicológica na divisão e na separação dos homens. Pode-se então falar realmente de defesa coletiva?

Sim, se o que é coletivamente desafiado com este comportamento é o tempo, o ritmo, as cadências e a organização do trabalho. Não, na medida em que esta atitude tomada coletivamente contra o sofrimento só dura alguns momentos. Aliás, sua eficácia é muito limitada, limitada em relação ao que nós caracterizamos, mas acima, a propósito do subproletariado, como perigo real.

Nós vemos que a realidade dos riscos no trabalho taylorizado não é tanto devida às cadências em si, mas á violência que esta organização do trabalho exerce no funcionamento mental.

### **O tempo fora do trabalho**

Conforme Dejours o tempo fora do trabalho não seria nem livre e nem virgem, e os estereótipos comportamentais não seriam testemunhas apenas resíduos anedóticos. Ao contrário, tempo de trabalho e tempo fora de trabalho formariam um contínuo dificilmente dissociável. É bem possível que as atividades feitas às pressas em casa não sejam o resultado de uma atitude passiva, mas que exijam também um esforço.

A produção esperada exige um total engajamento da personalidade física e mental. O mais perigoso, a partir de então, para o operário, é a adaptação que exigirá, inevitavelmente, um novo aprendizado.

Assim, o ritmo do tempo fora do trabalho não é somente contaminação, mas estratégia, destinada a manter eficazmente a repressão dos comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha no condicionamento mental ao comportamento produtivo.

### **Fadiga, carga de trabalho e insatisfação**

Ao invés de fazer referência á noção de carga psíquica do trabalho, que corresponde, antes de tudo, à preocupação em apresentar uma concepção coerente com a ergonomia contemporânea, Dejours nos fala que é melhor interrogar-se sobre o custo humano da insatisfação. A organização do trabalho, concebida por um serviço especializado da empresa, estranho aos trabalhadores, choca-se frontalmente com a vida mental e, mais precisamente, com a esfera das motivações e dos desejos.

Num trabalho rigidamente e organizado, mesmo se ele não for dividido, parcelado, nenhuma adaptação do trabalho à personalidade é possível. As frustrações resultantes de um conteúdo significativo inadequado às potencialidades e às necessidades da personalidade podem ser uma fonte de grandes esforços de adaptação. Mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável. O sofrimento começa quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. "Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa". (Dejours, 1987 – 2ª edição)

Não são tanto as exigências mentais ou psíquicas do trabalho que fazem o sofrimento (se bem que este fator seja evidentemente importante quanto á impossibilidade de toda a evolução em direção ao seu alívio. A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento).

De acordo com Dejours a insatisfação proveniente de um conteúdo ergonômico inadaptado á estrutura da personalidade não é outra coisa do que uma carga de trabalho psíquica. Esta carga de trabalho não é idêntica à carga de trabalho física ou psicossensomotora. Os efeitos desta carga e o sofrimento estão no registro mental e se ocasionam desordens no corpo, não são equivalente às doenças diretamente infligidas ao organismo pelas condições de trabalho. A carga de trabalho psíquica representada pelo sofrimento proveniente de um desconforto do corpo coloca inteiramente o trabalhador e sua personalidade á prova de uma realidade material, primeiramente. O conflito não é outro senão o que opõe o homem à organização do trabalho (na medida em que o conteúdo ergonômico do trabalho resulta da divisão do trabalho).

No centro da relação saúde – trabalho, a vivência do trabalhador ocupa um lugar particular que lhe é conferido pela posição privilegiada do aparelho psíquico na economia psicossomática. O aparelho psíquico seria, de alguma maneira encarregado de representar e de fazer triunfar as aspirações do sujeito, num arranjo da realidade suscetível de produzir, simultaneamente, satisfações concretas e simbólicas.

As satisfações concretas dizem respeito à proteção da vida, ao bem estar físico, biológico e nervoso, isto é, a saúde do corpo.

A satisfação simbólica desta vez trata-se da vivência qualitativa da tarefa. É o

sentido, a significação do trabalho que importam nas suas relações com o desejo.

Não é mais questão das necessidades como no caso do corpo, mas dos desejos ou das motivações. Isto depende do que a tarefa veicula do ponto de vista simbólico.

## **Trabalho e medo**

Conforme Dejours falaremos agora de medo não de angústia. A investigação da angústia só deve ser realizada pela psicanálise. A angústia é uma produção individual, cujas características só podem ser esclarecidas pela referência contínua da história individual, a estrutura de personalidade e ao modo específico de relação objetal.

O problema do medo no trabalho surge da oposição entre a natureza coletiva e material do risco residual e a natureza individual e psicológica da prevenção a cada instante de trabalho. Contra este medo e a impressão dolorosa de que deve ser, bem ou mal, assumida individualmente, os trabalhadores elaboram defesas específicas. Quando são muito eficazes praticamente não se encontra mais nenhum traço de medo do discurso do trabalhador. Assim, para estudá-la de acordo com Dejours é preciso procurar pelos sinais indiretos que são justamente sinais defensivos.

Saúde física e condições de trabalho: estas são claramente apontadas pelos trabalhadores segundo Dejours como fonte de perigo para o corpo; antes de tudo, são condições de trabalho que são acusadas as condições físicas e químicas de trabalho. Se a relação corpo -condições de trabalho muitas vezes é estudada corretamente, ao contrário, nunca se faz menção das repercussões do perigo real a nível mental, da carga (de trabalho) psíquica inerente ao trabalho perigoso que, entretanto, faz parte do desgaste do organismo. O medo relativo ao risco pode ficar sensivelmente amplificado pelo desconhecimento dos limites deste risco ou pela ignorância dos métodos de prevenção eficazes. Além de ser um coeficiente multiplicado do medo, a ignorância aumenta também o custo mental ou psíquico do trabalho.

De acordo com Dejours, claro que perfeição não existe e ainda há acidentes, mas geralmente é de ordem material, é o que se chama de falha humana. Esses acidentes são, aliás, úteis para manter a agressividade e o gosto pelo risco dos pilotos de caça. Na aviação de transporte, em primeiro lugar está a segurança, jamais fazer nenhuma proeza e não correr riscos inúteis, não esquecer jamais que dezenas de pessoas estão sob a responsabilidade do piloto, ao contrário do piloto de caça, a coragem, a agressividade, obter o sucesso da missão a qualquer preço, levam o piloto a manobras super arriscadas. Na verdade, eles são os cavaleiros do céu, esses valentes formam uma elite na aviação e é entre eles que se recrutam o Estado-maior da Aeronáutica.

Poucas profissões realizam uma tal unidade teórica-prática e poucas situações

pedem tanta capacidade de um só sujeito simultaneamente. A valorização do corpo e do espírito pela situação de trabalho é exemplar da síntese trabalho intelectual - trabalho manual. A motivação é um fator muito importante nessa profissão, se o piloto estiver sem ânimo e com problemas pessoais o risco de catástrofe é inevitável.

E claro que os pilotos são seres humanos, tem medo do perigo real que qualquer distração poderá representar, mas o que supera esse problema é a motivação que eles tem. Esses pilotos atingem o máximo de liberdade de voar, dos limites do homem em relação a uma máquina super potente. Livram-se das amarras, libertam-se das leis físicas. Voar sozinho é uma situação muito estimada, pelos pilotos de caça o que se opõe a divisão do trabalho presente nas equipes de vários homens das aviações de transporte. Em alguns instantes, privilegiando o "voar sozinho", significa a reconciliação entre o "eu" adulto e as aspirações arcaicas do ideal "ideal do ego", fonte de um sentimento de bem-estar de vitória de exaltação. O piloto de caça, em geral, narcisista, sente tanto prazer no que faz que o exibicionismo não se ate às qualidades profissionais, mas chega também à pessoa física e ao vestuário. Suas relações amorosas geralmente são muito tensas, pois eles convivem com o perigo freqüentemente. Outro fator importante é a transgressão permanente que o trabalho supõe, não traz nenhuma culpa. Seja um combate aéreo ou uma morte dada ao adversário, nunca se vê um único traço de remorso. Nessa profissão, a agressividade é uma exigência fundamental. Entretanto, a profissão de piloto de caça exige simultaneamente um bom controle de realidade e sérias raízes no campo do conhecimento e da disciplina científica e técnica. Essas disciplinas são relativamente longas e repetitivas, contínua durante toda a carreira ela está estritamente ligada à vida militar.

A seleção do piloto de caça divide-se em duas partes, corpo físico e qualidades intelectuais se a seleção física é bem conhecida à seleção psíquica é geralmente considerada como inexistente e de toda forma, impossível, ela acontece entre dois pólos. Numa extremidade a população dita motivada, na outra, as condições objetivas do trabalho.

Na motivação retém-se o prazer da super potência e a formação agressiva, isto é, o prazer pelo "risco". Em uma missão de guerra, por exemplo, o aviador tem que atingir o objetivo por uma trajetória simples, utilizando-se antes de tudo, os esforços técnicos. (o uso de instrumentos sofisticados eletrônicos, complexa de interferência), isto é, ao nível da mestria muito mais que ao nível da coragem. O objetivo da missão é o controle de jogar uma bomba como se fosse um jacote.

O piloto na seleção física tem que estar clinicamente, fisiologicamente e biologicamente em excelente nível. Na seleção nervosa, são feitos testes de nível e psicomotores. Os oficiais que passam pelas grandes escolas não precisam destes testes, pois são estudados diariamente. Outro fator importante é a adaptação psicológica dos pilotos de caça, o que conta é precisamente, a qualidade das relações com os camaradas, à adesão aos valores existentes, a participação também a sua elaboração coletiva e ao seu

reforço. Eles têm que trabalhar em conjunto, o egoísmo não tem lugar, as estruturas mentais muito particulares dos pilotos de caça contêm talvez um "grão de loucura" que não é inútil para desafiar assim a morte diariamente.

Outro profissional que faz de seu sofrimento proveniente de insatisfação o aumento da produtividade é a telefonista. Tudo que a telefonista faz é mecânico e estudado, por exemplo: não podem dizer "bom dia" e sim "pois não, informações"; quando falam é o sistema telefônico que fala e sem cansar de ficar sentadas o dia inteiro não é fácil. Esse profissional, não pode desligar o telefone, é o assinante que deve desligar primeiro.

As telefonistas são controladas por um controle exercido por monitores se eles estiverem "de mau humor" haverá sempre qualquer coisa para comentar e chamar a atenção, esses controladores dão notas pelo desempenho que ficam registrados num relatório e depende daí a possibilidade de conseguir uma vaga em uma cidade do interior, que é mais sossegado.

É tudo tão mecânico e controlado que a confiança vai embora e o desgaste mental é grande. É um trabalho robotizado sem prazer e personalidade e talvez ainda se desculpar se o interlocutor for desagradável, a única saída para a agressividade, aliás, bem restrita, é trabalhar mais depressa. Eis aí um fato extraordinário, que conduz e faz aumentar a produtividade, exasperando as telefonistas.

Nesse caso, não é o "trabalho que causa o sofrimento, é o sofrimento que produz o trabalho".

Nas indústrias químicas, reina a ignorância sobre o processo e seus incidentes. A direção não pode fornecer um organograma das tarefas, em razão da própria natureza do trabalho, que se estrutura em função dos incidentes que se deve enfrentar na maioria dos casos, os trabalhadores ignoram o funcionamento exato do processo industrial, dos diferentes equipamentos, etc. Eles têm apenas "dicas" de um saber descontínuo, o nome do produto de entrada e saída, o nome da instalação, sua tonelagem, seus rendimentos globais, etc. Não existe nenhuma formação a esse respeito destinada aos trabalhadores. O saber circula em nível dos engenheiros, dos escritórios de projetos, da matriz na capital, etc. O que os trabalhadores aprendem é com o dia a dia e por hábito. Existem apenas algumas instruções dadas pela direção, sobre o manuseio das máquinas.

## **Onde**

a companheirismo e união, existe uma ajuda mútua entre os funcionários e os conhecimentos são passados junto com os "macetes" assim acumulados e coletivamente, partilhados por todos e é isso que faz a fábrica funcionar. Os trabalhadores sabem que os técnicos de nível universitário desconhecem o funcionamento da empresa e de suas instalações. São detentores de um conhecimento teórico e formaram-se em grandes faculdades, mas chegam nas fábricas sem nenhum conhecimento prático. Eles visitam a fábrica e os

funcionários dão as "dicas" e depois se refugiam em seus escritórios e ninguém mais os vê.

Quando acontece um acidente que não era previsível, na maioria das vezes, não é por falta de precaução, mas porque ninguém tinha antes nenhuma experiência a respeito disso causa muito medo nos trabalhadores. Isso tudo aumenta com a ignorância.

Quanto mais a relação homem-trabalho está calçada na ignorância mais o trabalhador tem medo. Tudo isso agrava quando eles são novos no trabalho ou quando mudam de função, pois ainda existe um mistério e o risco mais indefinido.

O funcionário "polivalente" na verdade, conhece um grande número de "macetes", mas acumula também zonas de ignorância, e assim está confrontado a uma extensão do risco. Cresce seu medo e é freqüente então a uma descompensação, conduzindo à licença médica, ao repouso forçado e a um tratamento medicamentoso "por depressão". Tudo isso acompanhado de angústia e irritação; nem um operário, como nenhum outro homem, está salvo de uma explosão de angústia. Às vezes ele ao sair da fábrica continua tenso e irritado e precisa de medicamentos para dormir, como tranqüilizantes, pois podem acordar de madrugada inseguros se fecharam bem às válvulas de segurança, pois qualquer falha poderá levar a uma explosão. Só sentem seguros no dia seguinte ao voltarem ao posto de trabalho, e pouco a pouco, toda a vida do operário é atravessada pela ansiedade gerada pelo trabalho.

Às vezes, atividade dos trabalhadores em indústrias petroquímicas é interrompida por práticas insólitas; é verdade que o trabalho tem pausas para o descanso e esse tempo livre é utilizado para conversas entre eles, jogos de carta e muitas vezes jogos perigosos, como trotes e brincadeiras de mau gosto que muitas vezes, trazem conseqüências sérias. Outras vezes, no turno da noite fazem jantares regados a bebidas alcoólicas, pondo em segurança a própria vida deles, como por exemplo: assar pizza em um novo filtro de compressor, liberando vapor a 800°C.

Fica difícil avaliar os defeitos dessas defesas coletivas destas sobre a população operária como um todo. Porém, aquele que pratica isso, um dia ou outro será a própria vítima.

O medo é utilizado pela direção como uma verdadeira alavanca para fazer trabalhar e a fábrica já "entrou nos costumes" na vida, nas conversas, na família, nas gerações, na própria cidade. Pois toda a população local vive dela, direta ou indiretamente.

O medo partilhado cria uma verdadeira solidariedade na eficiência. O risco diz respeito a todo mundo, criando espontaneamente a iniciativa favorecendo a multiplicidade de tarefas e permite a economia de uma formação verdadeira, que a direção, aliás, não poderia dar.



O estado de medo e de alerta que não abandona o trabalhador durante todo tempo, espicaça a imaginação e excita a curiosidade. É nesse confronto entre equipamentos monstruosos e ameaçadores e operários sem muita preparação, tendo que se adaptarem o mais depressa possível, é que estão sujeitos a todos os tipos de riscos e perigos. Em resumo, a exploração do medo aumenta a produtividade, exercendo uma pressão no sentido da ordem social e estimulam o processo de produção de "macetes", "dicas", indispensáveis ao funcionamento da empresa.

Toda essa tensão traz problemas psicológicos e físicos na saúde dos trabalhadores; basta diminuir a pressão organizacional para fazer desaparecer toda manifestação do sofrimento.

Quando o funcionário sentir que não está mantendo seu ritmo de trabalho, ele sairá da empresa ou trocará de posto. Mesmo não estando propriamente doente, o operário esgotado e à beira da descompensação psiconeurótica não poderá abandonar a fábrica sem maiores explicações. Esse tipo de sofrimento é proibido de se manifestar numa fábrica. Só a doença real é admissível e o médico dará um atestado que ele está sob efeitos de psicoestimulantes ou analgésicos.

Apesar de toda esta tensão nervosa o operário não cria doenças mentais específicas e o simples fato da psicoterapia poderá beneficiar qualquer paciente, também causou problemas, pois o operário teria que parar de trabalhar. A verdade é que esse tipo de tratamento não é muito levado a sério, pois esse tipo de doença mental não é visto como uma "fratura" e sim sentida pela pessoa e pedir licença no trabalho por ansiedade, angústia, medo, equivaleria à demissão automaticamente, sem indenização ou pensão; somente uma doença mental caracterizada pelo médico, permitiria a aquisição de um "status" de invalidez.

A desorganização à qual sucumbe o doente faz aparecerem "doenças somáticas". Elas aparecem em pessoas com grandes conflitos e esse processo mental desencadeia no corpo, desordens "endócrino-metabólicas", que viram na realidade doenças reais.

Por isso é que é importante a organização do trabalho, ela faz a divisão do trabalho, aliviando mais os operários da sobrecarga que lhes são impostas.

O trabalho repetitivo cria a insatisfação, cujas conseqüências não se limitam a um desgosto particular. Ela é de uma certa forma uma porta de entrada para a doença, e uma encruzilhada que se abre para as descompensações mentais ou doenças somáticas em virtude de regras que foram, em grande parte aliviada. Tarefas perigosas executadas em grupos dão origem a um medo específico, agora, contra a angústia do trabalho, contra a insatisfação dos operários elaboram estratégias defensivas, de maneira que o sofrimento não é imediatamente identificável. O sofrimento só pode ser revelado através de uma capa própria a cada profissão, que constitui de certa forma sua sintomatologia.

Quanto à relação com a organização do trabalho é favorável, ao invés de ser conflituosa, é porque pelo menos uma das condições seguintes é realizada. O prazer de funcionar, como os artesãos, profissões liberais, pilotos de caça, etc.

São profissionais que escolheram livremente suas atividades e fazem prazerosamente. Claro, tudo tem o seu preço, mas o prazer pelo trabalho lhe permite uma melhor defesa.

A fadiga, o esgotamento do corpo é uma peça necessária, embora insuficiente, da alienação pela organização do trabalho. Assim, a alienação é mais fácil de ser obtida com os operários cansados, mas fácil no fim do ano do que após as férias e mais durante a semana do que no fim de semana. O corpo sente tanto cansaço, que termina se acostumando. É na palavra e através dos sistemas defensivos, que é preciso ler o sofrimento operário. Isso quer dizer a necessidade de uma interpretação. Em outras palavras é preciso compreender que as resistências individuais ao prazer acompanham resistências coletivas, no centro dos quais se encontram, precisamente, as ideologias coletivas de profissão. Entretanto, o problema não é, absolutamente criar novos homens, mas encontrar soluções que permitiriam por fim a destruição de um certo número deles pelo trabalho.

Para poder começar uma pesquisa em Psicopatologia do Trabalho, um grupo de trabalhadores deve fazer uma solicitação. Ela deve vir dos próprios trabalhadores, pois o interesse é deles.

Logo após, dois ou três pesquisadores, como sociólogo, ergonomista ou economista, podem participar dessa pesquisa, que leva cerca de vários meses, para ser trabalhada. Logo após, saber quem participará pelos trabalhadores em geral é um serviço coletivo, não individual.

Os pesquisadores deverão Ter acesso à empresa, e investigá-la em todos os sentidos e após tudo isso, a história das lutas, greves, incidentes tudo o que se refere à vida entre trabalhares e hierarquia.

Como é um trabalho em conjunto, é importante o entrosamento entre pesquisador e operário. Esse tem que confiar nele plenamente. O comentário verbal feitos pelos trabalhadores a propósito do conteúdo de sua solicitação é o que mais interessa na Psicopatologia do Trabalho.

É preciso haver discussões entre os participantes do grupo de trabalhadores. Os pesquisadores efetuam um esforço especial, durante a pesquisa para detectar as relações existentes entre as expressões de sofrimento ou de prazer, as expressões positivas ou os silêncios claramente respeitados quanto a certos temas, e as características da organização do trabalho.

O profissional da área irá fazer a interpretação correta, observando tudo o que o operário disser e tirar daí todo o seu problema real, o que pode ocasionar problemas mentais futuros. Chega-se à questão da deontologia, que se desdobra então numa questão técnica e teórica. Ela exige que se interprete

fatos, sem cometer violências. As exposições do sofrimento e da dimensão subjetivas da exploração podem, às vezes, ser intoleráveis, ameaçando os indivíduos ou o grupo inteiro em sua relação às exigências organizacionais podendo ser difícil o retorno ao assunto da pesquisa.

A parte técnica de Deontologia une-se a um assessor "externo", pode ser uma equipe psiquiátrica ou médica cirúrgica. Esse tipo de assessoria destina-se a ajudar a equipe a enfrentar as dificuldades do trabalho que realiza, como por exemplo, loucuras de doentes mentais, morte nos serviços de tratamento intensivo e de reanimação, sofrimento intolerável dos grandes queimados, etc. tudo isso proveniente dos acidentes de trabalho.

Na metodologia da Psicopatologia do Trabalho, a parte mais difícil de ser formulada, conhece a definição do que constitui o material da pesquisa. O material é o resultado no que foi discutido pelo coletivo. Esta operação trata do que foi dito, como "palavra" vinda do grupo de trabalhadores.

O comentário é o material certo para se tomar certo contato com o mental dos trabalhadores. Esses comentários são marcados pela ênfase interpessoal e o único objetivo é o de convencer, informar o outro sobre a maneira pelo qual a coletiva estrutura sua relação com o trabalho.

Quando se aborda sobre os perigos do trabalho, imediatamente, uma listagem de riscos está descrita, talvez com o intuito de tentar amenizar esses tais perigos constantes.

A seguir, mais ou menos rapidamente, a discussão dirige-se para anedotas relativas às condutas paradoxais e às chamadas perigosas.

A observação clínica é um material essencial para a elaboração e a discussão psicopatológicas. Não se trata apenas a descrição de "fatos observados" como são rotulados nas ciências naturais. Como os fatos observados são subjetivos, o que interessa é colocar por escrito o que foi detectado pelos pesquisadores durante o desenrolar da pesquisa, por exemplo, os movimentos existentes entre o grupo de trabalhadores e o grupo de pesquisadores. Em outras palavras, trata-se não somente de restituir os comentários dos trabalhadores sobre o sofrimento, mas de ilustrá-los e articulá-los, à medida que se apresentam, com o comentário subjetivo do pesquisador, facilitando assim o objetivo da pesquisa. A redação é feita imediatamente após o término de cada reunião, basicamente a partir do que o pesquisador se lembra. Às vezes, são usadas notas e fitas gravadas.

Em psicopatologia do trabalho, a experiência mostra que o texto escrito do que foi dito não permite um trabalho muito rico de interpretação, nem de discussão. Muito pelo contrário, o resumo comentado de um pesquisador é muito mais interessante para uma discussão.

Às vezes, existem contradições entre os trabalhadores que variam de interpretação, porque decorrem da multiplicidade de observações ou da

discussão sobre uma única observação, elas serão registradas no relatório, que será entregue para os trabalhadores que aparecerão neste sob forma de perguntas.

No encontro com os trabalhadores temos por objetivo formalizar o que, para o pesquisador, parece ser espantoso, surpreendente, incompreensível, desgastante, etc; em relação à experiência que possui, baseada em sua prática clínica, individual, seja em qualquer área. Trata-se de levar em conta a tensão que surge, devido a distancia entre a posição baseada no fato de ser trabalhador numa empresa, e a posição do pesquisador, de não estar na mesma posição dos funcionários.

O pesquisador, na verdade, é alguém que não sabe, que não vivência o que os trabalhadores vivem dia a dia. Eles são pagos por este trabalho, seja através de um contrato de pesquisa ou pela posição dos pesquisadores. Em todo caso, não se trata de uma obra beneficente e isso deve ser esclarecido, tornando-os, talvez por isso, mais críticos e mais interessados em desempenhar bem a pesquisa.

É claro que a psicopatologia do trabalho baseia-se num modelo de homem e subjetividade emprestado a psicanálise.

Temos, como idéia central, que o sofrimento e o prazer. São em suas origens, provenientes de uma relação específica com o inconsciente. Nesse jogo entre pré-consciente e inconsciente é que se negociam as relações de prazer, de sofrimento, de desejo e de saúde mental e até de saúde física, se nos referimos também a psicossomáticas. Na verdade, pelo que entendi, é preciso fazer o que se gosta, mesmo que isso cause desaprovações em outras pessoas. Trabalhar pelo simples ato, às vezes é necessário pela parte material, mas o ideal será o de procurar e batalhar por uma profissão que una o prazer com a sobrevivência.

## **Saúde Mental no Trabalho**

O trabalho forma a identidade do indivíduo, a profissão do indivíduo caracteriza o seu ser, por isso, diferentes espaços de trabalho oferecidos constituem-se em oportunidades diferenciadas para a aquisição de atributos qualificativos da identidade de trabalhador.

Do ponto de vista psicológico, o trabalho provoca diferentes graus de motivação e satisfação, principalmente, quanto à forma e ao meio no qual se desempenha a tarefa.

À medida que o indivíduo está inserido no contexto organizacional, está sujeito a diferentes variáveis que afetam diretamente o seu trabalho. Atualmente, existe uma preocupação na saúde do indivíduo neste contexto, pois se relaciona, principalmente, com a produtividade da empresa.

Ou seja, para que se atinja produtividade e qualidade, é preciso ter indivíduos

saudáveis e atribuídos de qualidade. Em contrapartida, a organização atua de forma onde muitas vezes pressiona-se o indivíduo, levando-o a estados de doenças, de satisfação e desmotivação.

A partir destas considerações, este estudo buscou diagnosticar a Saúde Mental na relação do homem com o trabalho, bem como o sofrimento psíquico provocado pelas relações de trabalho que reduz por consequência a qualidade de vida do trabalhador.

## **As Relações entre Trabalho e Saúde Mental**

Na relação do homem com o trabalho, não somente se "ganha" como também se constrói a vida, estabelecendo-se um status social que não se restringe ao ambiente físico do trabalho. Pelo contrário, a atividade profissional é parte inextricável do universo social e individual de cada um, podendo ser traduzida tanto como meio de equilíbrio e de desenvolvimento quanto fator diretamente responsável por danos à saúde.

Nos estudos sobre as condições de trabalho, tem-se reconhecido cada vez mais a existência de fatores de agressão à saúde relacionada com o trabalho. Deterioração, desgaste, envelhecimento precoce são implicações das diferentes relações do homem com seu trabalho.

Inúmeras tem sido as ocorrências de agravo à saúde mental relacionadas com o trabalho, cujas causas básicas repousam nos fatores subjetivos e psicossociais. A morbidade psiquiátrica tem se revelado um importante dado a compor estatísticas de auxílio-doença no Brasil, podendo-se atribuir tal fato às situações de tensão vivenciadas coletivamente no trabalho, as quais se traduzem em adoecimentos individualizados.

Observados a partir de uma perspectiva epidemiológica, os cruzamentos dos registros de absenteísmo com as observações clínicas e os registros dos serviços médicos permitem identificar duas situações distintas:

Ocorrência elevada de crises desencadeadas por situações no interior das empresas e caracterizadas por episódios clínicos agudos: "crises nervosas", taquicardia, "distonia neurovegetativa", hipertensão arterial e até infartos cardíacos. Tais períodos de crise são verificáveis justamente em situações de trabalho que exacerbam o cansaço e a tensão emocional. São, portanto, reações à ansiedade causada por determinadas circunstâncias de trabalho.

Situações em que há maior prevalência de distúrbios da esfera psíquica. Dizem respeito a certos setores de atividades, profissões ou formas de organização do trabalho em que os riscos mentais se evidenciam em função de fatores de risco que interagem na situação de trabalho.

É necessário considerar que tais problemas de morbidade têm caráter cumulativo e atuam tanto no nível individual quanto em termos de coletivos de trabalho.

A conexão entre a instância psíquica e os vários âmbitos das esferas sociais são assim sintetizados:

Há uma interação dinâmica e contínua entre instância psíquica (individual) e experiência laboral (coletivo micro-social).

As dinâmicas que se processam articulam vivências individuais que, pela via da intersubjetividade, atingem a instância coletiva.

O sofrimento vivenciado pelos trabalhadores devido a essas conexões dá ensejo para que, no nível coletivo, duas formações tenham lugar: o chamado sistema coletivo de defesa contra o sofrimento e o sistema de resistência emancipatória e de compromisso ético.

Esses dois sistemas coletivos são objetos de estudo de Christophe Dejours, para quem a organização do trabalho se encontra sobredeterminada pelas relações sociais de trabalho. Em decorrência, os fenômenos intrapsíquicos, os intra-subjetivos e as configurações assumidas no nível "micro" pelos coletivos de trabalho devem ser pesquisados através de uma abordagem qualitativa, que também considere o contexto macrossocial, de forma a articular os registros do singular e do coletivo. Ante essa perspectiva ampla defendida pelo pesquisador, há que se considerar, sobretudo a diversidade de componentes da instância trabalho e os níveis que ela alcança, do individual ao macrossocial. Em linhas gerais, podem ser apontados alguns dos aspectos envolvidos, os quais vêm sendo estudados sob várias abordagens teóricas:

O sistema coletivo de defesas contra o sofrimento. É a linha de estudos encabeçada por Dejours, segundo a qual os trabalhadores criam defesas coletivas a fim de tornar suportável a permanência em situações de perigo no trabalho. É o caso, por exemplo, da ridicularização do perigo verificada em situações de trabalho que põem em risco o trabalhador.

A natureza e o conteúdo das tarefas, envolvendo a esfera psicoafetiva, como as que exigem intenso autocontrole emocional.

A densidade do trabalho, em especial a densidade das atividades cognitivas.

A estrutura temporal do trabalho, destacando a nocividade do sistema de turnos alternados no que concerne à saúde psicossocial e também à saúde física.

O controle, que tanto incide na subjetividade (a dominação e a negação da autonomia) quanto no nível coletivo.

O ambiente físico, químico e biológico onde decorre o trabalho, ou seja, condições desfavoráveis repercutindo na saúde mental.

As necessidades psicológicas fortemente vinculadas à preservação da identidade social.

A singularidade individual.

## **A Abordagem de Dejours - A Psicopatologia do Trabalho**

Do choque entre a história individual, com projetos, esperanças e desejos, e uma organização do trabalho que os ignora, resulta um sofrimento, que se traduz em insatisfação, medo, angústia do trabalho, enfim, explicitando a relação entre o aparelho psíquico e o trabalho, Dejours afirma que o bem estar psíquico provém de um livre funcionamento em relação ao conteúdo da tarefa. Assis, se o trabalho é favorável a esse livre funcionamento, existe o equilíbrio; se a ele se opõe, será fator de sofrimento e de doença.

Nesse âmbito é que se insere a psicopatologia do trabalho: o sofrimento está no centro da relação psíquica do homem com o trabalho. Não se trata de eliminar esse sofrimento da situação de trabalho nem tampouco eliminar o trabalho. Dentre outras diretrizes, a psicopatologia trata das conseqüências mentais do trabalho mesmo na ausência de doenças. Trata-se do impacto da organização científica do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador. O principal fator determinante da psicopatologia do trabalho é a própria organização do trabalho, geradora do conflito na medida em que ocorre que opõe o desejo do trabalhador à realidade limitada do trabalho. A destruição desse desejo se dá em função de dois pontos cruciais, o conteúdo das tarefas e as relações humanas.

Sob o domínio Taylorista de produção, o trabalhador é submetido a um tipo de trabalho de tarefas fragmentadas, com modo operatório e ritmo preestabelecido por outra pessoa. É um trabalho repetitivo e sobre pressão, no qual não sobra lugar para a atividade fantasiosa. Como conseqüência, acumula-se energia psíquica, transformada em fonte de tensão, astenia e, posteriormente, patologia.

O trabalhador, submetido a excitações vindas do exterior (informações visuais, auditivas, táteis, etc...) ou do interior (excitações instituais ou puncionais, inveja, desejo), o trabalhador retém energia. A excitação quando se acumula, torna-se a origem de uma tensão psíquica, popularmente chamada de tensão nervosa. Para liberar essa energia, o trabalhador dispõe de muitas vias de descargas que são, esquematicamente: via psíquica, via motórica e via visceral. O segundo elemento, as relações humanas, materializa-se na divisão dos homens. As pessoas são divididas hierarquicamente pela organização do trabalho, sendo comandadas e supervisionadas, tendo suas relações definidas e reguladas pelo modelo de organização do trabalho. Nessa abordagem, há necessidade de flexibilizar a organização do trabalho de modo a conceder maior liberdade de operação ao trabalhador, o qual passaria a atender seus desejos, as necessidades de seu corpo e as variações de seu estado de espírito.

## **Abordagem da Relação entre Saúde Mental e Trabalho**

O trabalho e seus efeitos são difíceis de detectar devido à onipresença do primeiro. As definições fundamentais são encobertas pelo modo como o trabalho se organiza na sociedade. Além disso, as relações entre saúde mental e trabalho se manifestam num plano individual estrito, apesar de determinadas pela estrutura social. O produto do trabalho tem papel importante nas relações entre saúde mental e trabalho, portanto, chama a atenção o papel do trabalho na produção da identidade.

Uma das poucas coisas que se sabe sobre saúde mental e trabalho é o fato de que a consciência do risco é fator ansiogênico que potencia o próprio risco. Ocorre, portanto a ruptura entre trabalho e afeto, exacerbada pela organização científica do trabalho.

A possibilidade da doença no trabalho surge no confronto do trabalho como valor de uso e de troca.

### **Transtornos Mentais e do Comportamento de Origem Profissional**

Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são determinados pelos lugares, pelo tempo e pela ação do trabalho na interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores. Assim, as ações implicadas no ato de trabalhar podem não só atingir o corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas como também reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas, além de poderem desencadear processos psicopatológicos. Especificamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador.

Em decorrência do lugar de destaque que o trabalho ocupa das fontes de garantias de subsistência e de posição social a falta de sofrimento psíquico, pois ameaça a manutenção material da vida do trabalhador e da sua família ao mesmo tempo em que abala o valor subjetivo que a pessoa se atribui, gerando sentimento de menos valia e angústia, insegurança, desânimo e desespero, caracterizando quadros ansiosos e depressivos.

O trabalho ocupa também um lugar fundamental na dinâmica do investimento afetivo das pessoas. Por isso o trabalho satisfatório determina alegria, prazer e saúde. O trabalho desprovido de significação, o trabalho não reconhecido ou fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica determinam sofrimento psíquico. Um fracasso, um acidente de trabalho, uma mudança de posição (ascensão ou queda) na hierarquia numa carreira profissional determinam quadros psicopatológicos diversos indo desde os chamados Transtornos de Ajustamento ou Reações ao Estresse até depressões graves e incapacitantes.

O trabalho ocupa grande parte do tempo em que os trabalhadores estão acordados, jornadas de trabalho longas, com poucas pausas destinadas a descanso e/ou refeições de curta duração e em lugares desconfortáveis; turnos de trabalho noturnos, alternados ou turnos iniciando muito cedo pela manhã; ritmos intensos ou monótonos, controle do tempo de trabalho em função das máquinas ou sob pressão de supervisores ou chefia (o trabalhador não controla



o tempo do seu trabalho) geram quadros ansiosos, da fadiga crônica e distúrbios do sono.

Os níveis de atenção e concentração exigidos para a realização das tarefas combinados com o nível de pressão exercido pela organização do trabalho podem gerar tensão e outros sinais da ansiedade, culminando em quadros caracterizados como esgotamento do trabalho.

As intoxicações ocupacionais especialmente por metais pesados e solventes devido à ação tóxica direta desses agentes sobre o sistema nervoso determinam distúrbios mentais com o comprometimento do comportamento (irritabilidade, nervosismo, inquietação) da memória e da cognição, inicialmente pouco específicos e por fim, com evolução crônica, muitas vezes irreversível e incapacitante.

Os acidentes de trabalho podem ter conseqüências mentais diretas quando, por exemplo, afetam diretamente o sistema nervoso central como nos traumatismos crânios-encefálicos com concussão e contusão. Entretanto, a vivência de acidentes de trabalho que envolve risco de vida ou que ameaçam a integridade física dos trabalhadores determina por vezes quadros psicopatológicos típicos, caracterizados como síndrome psíquica pós-traumáticas. Por vezes, temos síndromes relacionadas à disfunção ou lesão cerebral sobreposta a sintomas psíquicos, combinando-se ainda à interiorização da rede social em função de mudanças no panorama econômico do trabalho, agravando os quadros psiquiátricos.

### **Saúde Mental no Trabalho: O Risco da Síndrome Loco-Neurótica**

A sociologia dos ambientes de trabalho e suas conseqüências, especialmente a "Síndrome Loco-Neurótica", ou SLN, é um grave risco à saúde mental.

Como sabemos, estatísticas internacionais apontam o aumento alarmante de casos de depressão, stress, impotência sexual Burnout e outras desordens mentais, além de suicídios e do consumo abusivo de drogas, lícitas ou não, provocados por circunstâncias relativas às condições de trabalho.

No Brasil, o recente conhecimento legal de tais patologias dentre as doenças cujas causas podem ser atribuídas ao exercício profissional - com as conseqüentes responsabilidades e garantias judiciais - vêm criando uma série de desafios para todos aqueles que militam no vasto campo da saúde do trabalhador. Trata-se de uma iniciativa que coloca o país entre os mais avançados do mundo e traz à tona uma importantíssima discussão, chamando atenção para a necessária mudança de enfoque em relação à saúde psíquica.

Até recentemente, acreditava-se que um indivíduo deprimido no local de trabalho era apenas uma pessoa desmotivada, "culpada" pela sua própria falta de disposição e desinteresse. A expressão "isso é só psicológico", popularizada sob diversas formas, ainda hoje é empregada como sinônimo de um "falso sintoma", ou seja, o queixoso aparentemente estaria manifestando uma ilusão,

originada em sua mente, sem relação com a realidade.

Segundo este entendimento - freqüentemente pejorativo -, comportamentos e atitudes dependeriam exclusivamente de vontade pessoal, ou seja, o indivíduo poderia estar atingindo de forma diferente, se quisesse. Inúmeros programas de treinamento, inclusive, falham por ainda fundamentarem-se nesse questionável paradigma: a crença num comportamento auto-orientado, limitado ao universo privado.

De forma geral, tais programas constituem-se de cursos e seminários, isolados do cotidiano do trabalho, onde se apelam às racionalidades, julgando que "conscientizados" os empregados agirão de forma diferente. Ao retornarem às suas rotinas, ouvem-se comentários como: "aquilo tudo é muito lindo, mas aqui não funciona...", ou ainda a conhecida crítica à dicotomia entre teoria e prática. Muitos recursos são desperdiçados, muitas horas de trabalho são perdidas e as avaliações acabam apontando falsos indicadores que conduzem a novos enganos.

Dentro da mesma lógica, o stress, as dificuldades para dormir, o desinteresse sexual, a impotência, a fadiga crônica e outros males tornam-se alvos de um grande descaso, agravando muitos os quadros patológicos, pela negligência para com o que seria indicado e necessário em cada caso. Mesmo o indivíduo que sofre com tais situações, muitas vezes desconhece que seus sintomas exigem atenção e atendimento especializado.

É comuns as pessoas perceberem que alguma coisa está lhe afetando, mas se submeterem ao incômodo conformadas, sem buscar ajuda mais efetiva. Em muitos casos, inclusive observam-se situações em que o indivíduo passa a consumir "remédios" - chás, calmantes, antidepressivos, etc. - por conta própria, medicando-se a partir de sugestões de amigos leigos, igualmente automedicados e desconhecedores dos riscos que estão se submetendo.

Por outro lado, sob a perspectiva empresarial, encontramos uma grave desatenção para a responsabilidade e os custos de uma área até agora pouco valorizada, a saúde psíquica. É bastante alarmante o prejuízo provocado por um grupo de trabalhadores deprimidos, cansados e tensos por noites de sono mal dormidas. Não apenas a significativa queda da produtividade - principalmente pelo desânimo em relação às novas propostas, pela falta de criatividade e de disposição para enfrentar os desafios mais comuns do cotidiano -, mas também o absenteísmo, provocado pelo adoecimento freqüente, vão minando as melhores projeções em relação ao futuro empresarial.

Trata-se de um desperdício diário, com um importante desgaste de energias e capacidades, desviadas para os atritos pessoais e para a própria sobrevivência num ambiente hostil, uma vez que o problema da saúde psíquica não se restringe ao adoentado, mas passa pela empresa e a extrapola, consumindo recursos sociais incalculáveis. Em relação aos produtos e serviços, em tais circunstâncias também os cidadãos acabam lesados e mal atendidos.

É possível admitir que se apenas uma pessoa sofre de algum distúrbio psíquico num local de trabalho onde as outras estão bem, tal sofrimento pode ser atribuído a razões particulares. Entretanto, se várias pessoas se mostram desanimadas, tensas, adoentadas, desmotivadas, os problemas estão - efetivamente - neste local de trabalho.

Tais considerações vêm contribuir para que empresas reconheçam um indicador seguro de que é preciso alguma ação mais especializada na identificação e na erradicação também deste risco, o sócio-ambiental. O custo produzido pela presença de patologias corroendo o desempenho dia a dia não passa invisivelmente pela contabilidade empresarial.

Como podemos perceber, há um conjunto importante de conhecimentos - principalmente sobre a SLN - que precisam ser melhor difundidos e apropriados. Infelizmente nos encontramos muito distantes de uma prática prevencionista, ainda dirigindo os olhares - erroneamente - para a negação da relação entre a doença e o exercício profissional. Esta atitude - negar o problema - coloca a empresa/organização e seus empregados numa faixa de risco que poderia ser evitada, se reconhecida e prevenida adequadamente.

Podemos dizer que a variável mais importante que temos encontrado, diferenciando os ambientes onde a SLN se mostra presente daqueles onde a condição de risco é baixa, é a autoridade instituída, ou seja, as características da relação de poder e desempenho da chefia, da gerência. Portanto, a adequada capacitação daqueles que exercem funções de gerenciamento e coordenação de grupos de profissionais é uma das mais efetivas formas de prevenir a SLN.

Enfim, cabe destacar que não há uma fórmula mágica, capaz de "tirar da cartola" um grupo criativo e produtivo. Já se sabe, porém, que algumas práticas administrativas são capazes de produzir o inverso: destruir as melhores energias que cada homem é capaz de gerar quando se apropria de seu trabalho. Ninguém se beneficia com esta situação: nem as empresas, nem os trabalhadores, nem a sociedade. Portanto, cabe unir esforços para criar melhores condições para que o trabalho se desenvolva.

## **Estruturas Neuróticas e Psicóticas**

Freud contribuiu significativamente em relação à questão da normalidade e patologia. Para a Psicanálise, o que distingue o normal do anormal é uma questão de grau e não de natureza, isto é, nos indivíduos "normais" e nos "anormais" existem as mesmas estruturas de personalidade e as mesmas estruturas de conteúdos, que mais ou menos "ativadas", são responsáveis pelos distúrbios no indivíduo. Essas estruturas são neuróticas e psicóticas.

### **Freud definiu os quadros clínicos assim:**

Neurose - os sintomas (distúrbios do comportamento, das idéias ou dos

sentimentos) são a expressão simbólica de um conflito psíquico que tem suas raízes na história infantil do indivíduo.

### **As neuroses podem ser subdivididas em:**

Neurose Obsessiva - esse tipo de conflito psíquico leva a comportamentos compulsivos (por exemplo, lavar a mão com frequência não usual); ter idéias obsedantes, por exemplo, de que alguém pode estar perseguindo-o e, ao mesmo tempo, ocorre uma luta contra esses pensamentos e dúvidas quanto ao pensamento que faz ou fez.

Neurose Histórica ou Histeria de Angústia - a angústia é fixada, de modo mais ou menos estável, num objeto exterior, isto é, o sintoma central é a fobia, o medo. Medo de altura, medo de animais, medo de ficar sozinho, etc.

Neurose Histórica ou Histeria de Conversão - o conflito psíquico simboliza-se nos sintomas corporais de modo ocasional, isto é, como crises. Por exemplo, crise de choro com teatralidade, ou sintomas que se apresentam de modo duradouro, como a paralisia de um membro, a úlcera, etc.

Todas as formas de manifestação da neurose têm sua origem na vida infantil, mesmo quando se manifestam mais tarde, desencadeadas por vivências, situações conflitivas, etc. nos dois últimos casos apresentados, a neurose está associada a conflitos infantis de ordem sexual.

A esses tipos de neurose deve-se acrescentar a Neurose Traumática, em que os sintomas - pensar obsessivamente no acontecimento traumatizante, ter perturbações do sono, etc. - aparecem após um choque emotivo do indivíduo, ligado a uma experiência em que ele correu risco de vida. Mas mesmo nesse caso, existiria, segundo Freud, uma predisposição, isto é, o traumatismo desencadeou uma estrutura neurótica preexistente.

Psicose - refere-se a uma perturbação intensa do indivíduo na relação com a realidade. Na psicose ocorre uma ruptura entre o ego e a realidade, ficando o ego sob domínio do id, isto é, dos impulsos. Posteriormente na evolução da doença, o ego reconstrói a realidade de acordo com os desejos do id.

### **As Psicoses se subdividem em:**

Paranóia - é uma psicose que se caracteriza por um delírio mais ou menos sistematizado, articulando sobre um ou vários temas. Não existe deterioração da capacidade intelectual. Aqui se incluem os delírios de perseguição, de grandeza.

Esquizofrenia - caracteriza-se por: afastamento da realidade - o indivíduo entra num processo de centramento em si mesmo, no seu mundo interior, ficando, progressivamente, entregue as próprias fantasias. Manifesta incoerência ou desagregação do pensamento, das ações e da afetividade. Os delírios são acentuados e mal sistematizados. A característica fundamental da

esquizofrenia é ser um quadro progressivo, que leva a uma deterioração intelectual e afetiva.

Mania e Melancolia ou Psicose Maníaco-depressiva - caracteriza-se pela oscilação entre o estado de extrema euforia (mania) e estados depressivos (melancolia). Na depressão, o indivíduo pode negar-se ao contato com o outro, não se preocupa com os cuidados pessoais (higiene, apreciação pessoal) e pode mesmo, em casos mais graves buscar o suicídio.

### **Burnout: Um Desafio à Saúde do Trabalhador**

Os indivíduos podem vivenciar suas próprias experiências de trabalho em função de sua forma de ser. As diferenças individuais são um componente importante, que atuam de uma forma ou outra no trabalho. Em uma perspectiva interacionista que considere um ajuste dinâmico entre pessoa, local de trabalho e organização, pode-se perceber que o ajuste nem sempre é adequado, e quando assim está, o indivíduo tende a perceber que não dispõe de recursos suficientes para ajustar-se, surgindo assim o estado de estresse. Estas experiências são geralmente, negativas e podem ter conseqüências graves e, muitas vezes, irreparáveis tanto para a saúde e bem estar físico quanto psicológico e social.

Percebe-se ainda, que o número de doenças diretamente relacionadas com o estresse está aumentando, e, concomitantemente, a preocupação sob formas de prevenção e cura. O estresse e seus estados crônicos afetam diretamente a execução de tarefas e desenvolvimento do trabalho.

E mesmo o trabalho que motiva e gratifica, quando realizado com afinco, exige esforço, capacidade de concentração, de raciocínio, implica desgaste físico e/ou mental, atuando na qualidade de vida. O relacionamento com outras pessoas no âmbito de trabalho é uma fonte de estresse. E neste sentido, aparece em meados da década de 70 o termo Burnout, que no sentido literal significa "estar esgotado" ou "queimado", e que é característico de profissões de ajuda, serviços humanos ou como vida.

Cabe salientar que o Burnout é formado de diversos estados sucessivos que ocorrem em um tempo e representam uma forma de adaptação às fontes de estresse. Assim, Burnout e estresse estão são fenômenos que expressam sua relevância na saúde do indivíduo e da organização.

Portanto, ao considerar qualidade de vida no trabalho, de forma a englobar aspectos de bem-estar e saúde biopsicossocial, deve-se tomar medidas de prevenção e tratamento para que esses estados não afetem a organização de maneira a impedir a produtividade e o desenvolvimento, nem mesmo ao indivíduo na sua saúde e qualidade de vida.

Acrescentando que, ao se tomar medidas, sejam de prevenção ou tratamento, é preciso conhecer os conceitos de tais estados na sua essência, para que não ocorram distorções como comumente acontece, referindo-se ao Burnout como

um sinônimo de estresse crônico. É, no entanto, relevante associar esses termos relacionando-os com a prática dentro do contexto organizacional.

## **Álcool e local de trabalho**

De acordo com o autor o álcool é a droga mais amplamente utilizada no mundo, nas mais diferentes culturas. Obviamente a utilização desta substância no local de trabalho é parte integrante desse padrão de uso global.

Estudos similares mostram que 90% da população já usou bebida alcoólica durante a vida; 60 a 70% bebem habitualmente; 40% tiveram problemas temporários em decorrência do uso do álcool; 20% dos homens e 10% das mulheres usam abusivamente e 10% dos homens e 3 a 5% das mulheres são dependentes do álcool e representam 20 a 30% de toda clientela psiquiátrica. A faixa etária em que mais se consome álcool é dos 20 aos 40 anos, com freqüentes problemas clínicos e psiquiátricos associados, dificuldades de convivência familiar e social, além de evidentes prejuízos na capacitação e desempenho profissional.

Estudos apontam para um maior consumo de álcool entre os homens, embora as mulheres pareçam apresentar uma maior vulnerabilidade aos danos decorrentes do uso deste e, para uma tendência de aumento do uso de álcool entre as mulheres nos últimos anos, paralelo ao crescimento do percentual economicamente ativo destas.

Nos séculos XVII e XVIII, o álcool era encarado e utilizado como uma substância psicoativa que aumentava o "rendimento" do trabalhador e permitia que esse se submetesse às condições mais adversas de trabalho.

As empresas em seu local de trabalho enfatizam o ganho ou a reconquista do controle sobre o bem-estar pessoal, com estímulos de práticas saudáveis entre os indivíduos através de programas de educação e treinamento, mas também para o desenvolvimento e manutenção de condições de trabalho que conduzam no bem-estar da equipe como um todo, e para prevenção de problemas relacionados a álcool e drogas.

É incontestável o grande número de prejuízos que o uso de bebidas alcoólicas traz quando feito no período de trabalho, o que tem gerado uma proliferação de políticas específicas de cada empresa endereçadas a este problema. Dentre os prejuízos, encontram-se mais bem documentados aumento do absenteísmo, a diminuição da produtividade, elevação da taxa de renovação do quadro funcional, prejuízos nas relações interpessoais e na imagem da empresa.

Geralmente os fatores que podem influenciar o uso do álcool no trabalho podem ser o ambiente de trabalho, onde este exerce uma influência extremamente negativa, incentivando o uso do álcool pelos funcionários de um modo não intencional. A acessibilidade ao álcool no ambiente de trabalho é de relevante importância, como a presença de restaurantes que vendem bebidas alcoólicas, lugares em que se podem beber as escondidas, a inexistência de

uma política clara referente ao uso de álcool no trabalho que componha as diretrizes gerais de funcionamento da empresa, até mesmo a permissividade por parte da empresa quanto ao uso do por alguns ou todos os funcionários em determinadas ocasiões. Outro fator que pode influenciar seriam fatores específicos do local de trabalho, como o local de trabalho, o tipo de emprego pode exercer uma importante influência no consumo de álcool. Os principais fatores que aumentam essa predisposição parecem ser a disponibilidade do álcool no trabalho, a pressão social para beber, falta de flexibilidade ou tarefas repetitivas, isolamento de relações sociais ou sexuais, baixos níveis de supervisão ou falta de perspectiva no trabalho.

## **Drogas e trabalho**

De acordo com o autor o ser humano sempre procurou fugir de sua condição natural cotidiana, empregando substâncias que aliviassem seus males ou que propiciassem prazer. O recurso às drogas, inicialmente de cunho religioso ou médico, disseminou-se com o homem nas suas migrações, marginalizando-se ou tornando-se culturalmente aceitável ou até mesmo banal.

O consumo de substâncias que possuem a capacidade de alterar estados de consciência e modificar o comportamento parece ser um fenômeno universal da humanidade. Problemas relacionados ao abuso de certas substâncias narcóticas já tem ocorrido desde o final do século passado e já eram alvo de preocupação internacional. Naquela época, porém, o número de substâncias disponíveis com potencial para o uso problemático era bem menor.

Os efeitos danosos do uso de drogas e álcool no local de trabalho se estendem muito além das simples conseqüências negativas para a saúde. Tal situação é nociva também aos interesses financeiros das companhias e dos negócios e resultam em grandes perdas na produtividade, geradas principalmente por absenteísmo e dificuldades no desempenho e atividades.

A dependência química é uma doença de números superlativos; dados da OMS apontam que 10% da população de qualquer país do mundo apresentam problemas relacionados ao uso de álcool. Desta forma, o Brasil apresenta algo em torno de 15 milhões de indivíduos neste quadro, comprometendo 20% da força de trabalho, a um custo de US\$ 19 bilhões (5,4% do PIB).

Com relação aos dados referentes a danos e transtornos relacionados ao consumo de drogas ilícitas, temos uma escassez muito maior de trabalhos relatando sua magnitude, exatamente devido ao caráter ilegal no consumo de tais substâncias, porém, estimativas da própria OMS calculam que tais cifras teriam aumento de 5 a 6% quando incluída as substâncias psicoativas ilícitas.

Segundo dados da Organização Internacional do trabalhador (OIT) funcionário dependente de drogas, tem três vezes mais chances de tirar licenças médicas, e cinco vezes mais de sofrer ferimentos ou incapacitações resultantes de acidentes de trabalho, sendo que o número de faltas é de duas a três vezes maior. Levantamentos de algumas empresas mostram que as drogas são a

terceira maior causa de faltas ao trabalho, e estimam que um dependente produz cerca de 65% menos em comparação a um não dependente.

Segundo um levantamento do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), de cada US\$ 1 investido em programas de recuperação, as empresas obtêm um retorno de US\$ 2 em aumento de produtividade. As empresas economizam recursos, evitando a perda de empregados especializados e reduzindo a deterioração da eficiência, custos de treinamentos, acidentes, absenteísmo e gastos com doenças.

### **Saúde mental do adolescente trabalhador**

De acordo com o autor o adolescente trabalhador, além de apresentar os conflitos próprios dessa fase de vida e as dificuldades específicas de sua condição sócio-econômica, enfrenta algumas situações desencadeantes de sofrimento emocional, tais como: condições de trabalho inadequadas; pouco convívio familiar; pouco tempo para se dedicar a esportes e lazer; dificuldades escolares decorrentes do tempo restrito de dedicação aos estudos e do cansaço físico implicado na conciliação de duas jornadas, a de trabalho e a escolar; pouca oportunidade de qualificação profissional.

A entrada do jovem adolescente no mercado de trabalho estabelece uma relação estreita entre trabalho remunerado e escolaridade. A obrigatoriedade de cumprir horários determinados de trabalho, em sua maioria de 8 horas diárias, parece levar a um atraso na escolaridade, já que fica difícil conciliar as duas atividades: de trabalho e escola e lidar com a falta de nexos entre elas.

Fonte: Autoria: Mauricio Alonso