



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

ROBERTA NAIARA NAZAR DE OLIVEIRA
ROBERTO ALVES MARTINS

ADOCIMENTO PSÍQUICO OCUPACIONAL: Intervenção da psicodinâmica do trabalho
de Christophe Dejours na Síndrome de Burnout.

PARAUAPEBAS

2023

ROBERTA NAIARA NAZAR DE OLIVEIRA
ROBERTO ALVES MARTINS

ADOCIMENTO PSÍQUICO OCUPACIONAL: Intervenção da psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours na Síndrome de Burnout.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Psicologia para a obtenção do Título de Psicólogo.

Orientador: Prof. Esp. Milena Vieira Sousa

PARAUAPEBAS

2023

OLIVEIRA, Roberta Naiara Nazar; Martins, Roberto Alves;

Adoecimento Psíquico Ocupacional: Intervenção da psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours na Síndrome de Burnout. **SOUSA, Milena Vieira, 2023.**

45 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia - FADESA, Parauapebas – PA, 2023.

Nota: A versão original deste trabalho de conclusão de curso encontra-se disponível no Serviço de Biblioteca e Documentação da Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA em Parauapebas – PA.

Autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial deste trabalho de conclusão, por processos fotocopiadores e outros meios eletrônicos.

ROBERTA NAIARA NAZAR DE OLIVEIRA
ROBERTO ALVES MARTINS

ADOCIMENTO PSÍQUICO OCUPACIONAL: Intervenção da psicodinâmica do trabalho
de Christophe Dejours na Síndrome de Burnout.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a
Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia
(FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso
de Psicologia para a obtenção do Título de Psicólogo.

Aprovado em: 29/06/2023

BANCA EXAMINADORA

Claudio C

Prof. Dr. Claudio Roberto Rodrigues Cruz
Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia - FADESA

Washington S

Prof. Esp. Washington Moraes Silva
Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia - FADESA

Milena S

Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia - FADESA
(Profa. Orientada. Esp. Milena Vieira Sousa)

*Roberta
N N Oliveira*
Roberta Naiara Nazar de Oliveira
009.044.692-55

Daniela S. Américo
Coordenação de Psicologia

Roberto
Roberto Alves Martins
988.942.852-00

Data de depósito do trabalho de conclusão: 29/06/2023

Dedico este trabalho a minha família, em especial a minha mãe Waldivam Nazar, minha avó Ligia Maria, meu esposo Jordam Ferreira que foram as pessoas que me incentivaram a realizar o curso e principalmente ao meu filho Victor Lorenzo que desde os seus 2 anos de idade me acompanha nas aulas e me trouxe a força necessária para prosseguir rumo a este grande objetivo.

Dedico este trabalho a minha família, em especial a minha mãe, Natalina Alves Martins e ao meu pai, Antônio Martins, que foram as pessoas que me incentivaram desde a infância a estudar, mesmo na extrema pobreza e passando dificuldades, eles sempre me apoiaram e fizeram o possível para eu continuar, gratidão eterna.

AGRADECIMENTOS

Nossos mais singelos e sinceros agradecimentos vai primeiramente aos nossos reitores/diretores, Rejane e Maurício, por lutarem, acreditarem e serem pioneiros em trazer para nossa região do sul e sudeste do Pará, o curso de Psicologia.

Agradecemos também, de forma especial e carinhosa, nossa professora e orientadora Milena Sousa, que foi um divisor de águas na nossa trajetória acadêmica no curso de psicologia, ela demonstrou total empatia e comprometimento conosco, nos acolheu e estabeleceu um vínculo profundo e amigável, nos fornecendo todos os subsídios e amparo do que precisávamos para concluirmos esta etapa final do curso, gratidão.

“Trabalhar não é somente produzir, mas também transformar-se a si mesmo. Depois do trabalho, eu sou mais inteligente do que antes.”

Christophe Dejours

RESUMO

Introdução: Nos últimos anos, porém, as estatísticas apontam que os transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento laboral no Brasil, dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), expõe que conforme a Previdência Social, em 2017, episódios depressivos geraram 43,3 mil auxílios-doença, sendo a 10ª doença com mais afastamentos. **Objetivo:** O presente trabalho tem como objetivo propor uma intervenção na psicodinâmica do teórico Christophe Dejours, para a síndrome de Burnout, considerando os aspectos psicológicos envolvidos no estresse ocupacional crônico. **Método:** foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema proposto, tendo como base o modelo teórico e conceitual da psicodinâmica do trabalho e os fenômenos da síndrome de Burnout pesquisada nas bases de dados, Google Acadêmico, Scielo, PubMed, nos anos de 2013 a 2023 publicados na língua inglesa e portuguesa, em revistas, sites, livros, artigos e anais. **Resultados:** Os estudos revelam que a intervenção psicodinâmica pode contribuir para a redução dos sintomas do adoecimento, bem como favorecer a ressignificação do trabalho, a promoção do bem-estar psicológico do trabalhador. **Conclusão:** Este estudo potencializa novos estudos, elencando nossa atenção para a microrregião de Parauapebas no estado do Pará, caracterizada por suas atividades mineradoras, assim sendo, considerando as relações interpessoais, as emoções e os aspectos psicológicos dos grupos e indivíduos, é sugerido uma intervenção in-loco, ou seja, no próprio ambiente de trabalho, em um espaço que pode ser tanto físico como temporal, que possibilite o acolhimento, a escuta e o diálogo entre empregados e gestores.

Palavras-chave: “Burnout”; “Psicoterapia Psicodinâmica”; “Trabalho”.

ABSTRACT

Introduction: In recent years, however, statistics indicate that mental disorders are among the main causes of leave from work in Brazil, data from the National Association of Occupational Medicine (ANAMT), exposes that according to Social Security, in 2017, depressive episodes generated 43,300 sickness benefits, being the 10th disease with the most absences. **Objective:** The present work aims to propose an intervention in the psychodynamics of the theorist Christophe Dejours, for the Burnout syndrome, considering the psychological aspects involved in chronic occupational stress. **Method:** a bibliographical review was carried out on the proposed theme, based on the theoretical and conceptual model of the psychodynamics of work and the phenomena of the Burnout syndrome researched in the databases, Google Acadêmico, Scielo, PubMed, in the years 2013 to 2023 published in English and Portuguese, in magazines, websites, books, articles and annals. **Results:** The studies show that psychodynamic intervention can contribute to reducing the symptoms of illness, as well as favoring the redefinition of work, promoting the worker's psychological well-being. **Final considerations:** This study enhances new studies, drawing our attention to the microregion of Parauapebas in the state of Pará, characterized by its mining activities, therefore, considering interpersonal relationships, emotions and psychological aspects of groups and individuals, an intervention is suggested in-loco, that is, in the work environment itself, in a space that can be both physical and temporal, which allows reception, listening and dialogue between employees and managers.

Keywords: "Burnout"; "Psychodynamic Psychotherapy"; "Work"

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 ADOECIMENTO PSÍQUICO OCUPACIONAL	15
3. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: UM POUCO DE HISTÓRIA	19
4. A SINDROME DE BURNOUT: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS	21
4.1. SINDROME DE BURNOUT: TRANSTORNOS ASSOCIADOS “ESTRESSE”	23
4.2. SINDROME DE BURNOUT: TRANSTORNOS ASSOCIADOS “DEPRESSÃO”	24
5. TEORIA PSICODINÂMICA DO TRABALHO – CHRISTOPHE DEJOURS	25
6 INTERVENÇÃO NA PSICODINÂMICA	30
6.1 A CLÍNICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	32
6.2 INTERVENÇÃO EM TRABALHADORES COM SINDROME DE BURNOUT	33
6.3 INTERVENÇÃO NO SUJEITO EM BUSCA DE AUTORREALIZAÇÃO.....	34
6.4 INTERVENÇÃO NA INCOERÊNCIA ENTRE O PRESCRITO E O REAL	34
6.5 INTERVENÇÃO NA NECESSIDADE DE RECONHECIMENTO	35
7 METODOLOGIA.....	36
8 RESULTADOS E DISCUSSÃO	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	15

1. INTRODUÇÃO

O trabalho como sendo expressão da criatividade humana, é maneira que utilizamos para mudar a realidade que vivemos, melhorando nosso meio ambiente, satisfazendo nossas necessidades desde a mais básica. O trabalho dignifica e gera satisfação no ser humano, e tornando vida humana com mais sentido.

Nos últimos anos, porém, as estatísticas apontam que os transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento laboral no Brasil, dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), expõe que conforme a Previdência Social, em 2017, episódios depressivos geraram 43,3 mil auxílios-doença, sendo a 10ª doença com mais afastamentos. A revista ainda reforça que A Síndrome do Esgotamento profissional (Burnout), inserida na CID 11/2022, diz que de 72% dos brasileiros sofrem com doenças psíquicas crônicas advindas do estresse, e que 32% sofrem com a síndrome, mas porem 92% delas ainda continuam trabalhando, devido falta de apoio da empresa junto ao problema em questão, e o medo de ser mandado embora.

Para Gomez *et al.* (2021), o trabalho pode sim ser umas das maiores causas para o adoecimento psíquico, porém dele podemos extrair formas positivas de manter uma relação de trabalho que transmita, saúde e bem-estar. Sendo assim, podemos aqui realizar várias inferências sobre esta atividade: ressignificar a forma de se trabalhar ou de encarar o trabalho é factível? O trabalho dá um novo sentido é imprescindível à vida humana, à civilização, à continuidade da espécie? A psicodinâmica do trabalho fornece ferramentas e técnicas de intervenção que podem mudar essa realidade e permitir que este seja mais satisfatório, prazeroso e saudável.

Diante desses dados, a pergunta que fazemos é: há verdadeiramente uma forma que nos proponha trabalharmos e ao mesmo tempo ter uma vida de bem-estar ? O presente trabalho busca destacar o adoecimento psíquico ocupacional na Síndrome de Burnout, bem como compreender as intervenções clínicas através da psicodinâmica do trabalho segundo a teoria de Christophe Dejours, onde Bolonha e Gomes (2019) ressalta que esta abordagem irá relacionar o trabalho aos processos da subjetividade do sujeito, em que a ressignificação se torna o foco para que o sujeito em suas relações possa se encontrar dentro organização, e transformá-lo em um equilíbrio de trabalho versus saúde emocional.

A psicodinâmica do trabalho, abordada nas obras de Christophe Dejours vem trazendo uma análise acerca da influência do trabalho na vida do sujeito e possíveis interferências negativas e positivas que este tem sobre sua saúde mental. Produzindo aqui

um novo olhar para as intervenções, a partir de uma teoria dedicada ao contexto do trabalho, dando ênfase nas causas do adoecimento, em suas intervenções, na prevenção e nos benefícios que este pode produzir. Trazendo o olhar para uma sociedade movida pelo trabalho de suas mais variadas formas de atuação (mineração, indústrias, comércios, agroindústrias etc.), sendo forte promovedor de satisfação, porém é um dos maiores causadores de adoecimento mental ocupacional, devido a constante cobrança, pressão, metas, carga-horarias exaustivas, insegurança, competência, sobrecarga (demandas além da capacidade do empregado).

Em virtude da necessidade de obtermos mais conhecimento e métodos de intervenção para doenças psíquicas ocupacionais promovidos pelas empresas, este tema tem por importância trazer a conhecimento do público leitor, e elencar maior abrangência para a psicodinâmica do trabalho na teoria de Christophe Dejours e suas propostas interventivas no contexto organizacional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ADOECIMENTO PSÍQUICO OCUPACIONAL

O adoecimento psíquico está relacionado ou é todo tipo de transtorno ou distúrbio que prejudique indivíduo em todos os âmbitos da vida, se apresenta de várias formas e graus, que são capazes de tirar a autonomia e liberdade deste, os autores relatam que:

Na atualidade, o termo adoecimento mental pode ser considerado como sinônimo de sofrimento psíquico. Nessa experiência, há sintomas variados, sendo comum a vivência de restrição da liberdade, da autonomia e da funcionalidade, além da perda do sentido que é interpretada como uma situação ameaçadora [...] (Morais e Leão, 2017, pag 82).

Dessa forma, podemos dizer que o adoecimento psíquico é algo preocupante e que necessita de um cuidado especial por parte daqueles que são responsáveis por garantir a saúde e segurança de seus empregados, falo isso dentro do contexto organizacional a que estar proposto este trabalho.

Os sintomas do adoecimento psíquico são muitos, porém são notórios, ou seja, são perceptíveis devido seu potencial de mudar a maneira do indivíduo de se relacionar no trabalho, em casa, no convívio social etc. Os principais sintomas são: alterações de humor, cansaço excessivo, desregulação do sono, estresse, fadiga, irritabilidade, depressão, ansiedade, inquietação, falta de concentração, falta de paciência, desregulação do apetite, abusos de álcool ou outras drogas etc. Enfim, como podemos observar, os sintomas do adoecimento psíquico são muitos e podem se apresentar vários ao mesmo tempo.

O DSM V que é o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, classifica o transtorno ou uma síndrome como sendo:

Um transtorno mental é uma síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental. Transtornos mentais estão frequentemente associados a sofrimento ou incapacidade significativos que afetam atividades sociais, profissionais ou outras atividades importantes [...] (ARTMED, 2014, pag. 20).

Sendo assim, o adoecimento psíquico além de se apresentar através de inúmeros sintomas, é capaz de afetar significativamente a vida do indivíduo, e no caso o trabalhador, podendo incapacitá-lo de exercer suas funções.

O adoecimento psíquico ocupacional, é uma das causas que mais geram afastamento do trabalho no mundo. Se trata, do esgotamento mental, cognitivo e emocional do trabalhador, causado pelo estresse, pressão, sobrecarga de trabalho, assédio entre outros fatores. Esse aumento na incidência de adoecimento mental no ambiente das empresas, como já mencionado anteriormente, se dá no mundo todo, como a própria OMS reconhece esse fato.

No início dos anos 2000, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do trabalho (OIT) previram o crescimento de incidência de problemas relacionados a saúde mental e alertaram sobre o impacto desse aumento na população trabalhadora: queda de produtividade, afastamento laboral, redução de capacidade funcional e de trabalho, exclusão social e estigmatização de trabalhadores (RIBEIRO, pag. 2).

Os principais transtornos causados nos trabalhadores são a síndrome de burnout, a qual será a analisada neste trabalho, a depressão, que é considerada a doença do século, e a ansiedade, que segundo a OMS, o Brasil é o país mais ansioso do mundo. Falando brevemente sobre essas três principais síndromes que são geradas nos trabalhadores, poderemos verificar que são várias as causas que contribuem para que as pessoas sejam acometidas de adoecimento psíquico, principalmente por se tratar de pessoas adultas, desenvolvidas, que já passaram por processos e experiências pessoais e sociais que a construíram e a fizeram como elas são hoje, ou seja, são diferentes em subjetividade, mas têm que conviver no mesmo ambiente, buscando os mesmos objetivos, sob o olhar e comando da mesma liderança, tendo que seguir as mesmas normas, políticas e valores da empresa, o que torna o trabalho muito desafiador, carente e necessitado de líderes que entendam todos esses atravessamentos na vida, na rotina e ser de seus funcionários.

Um indivíduo, principalmente durante sua infância, possui seu ego intacto independente dos fatores externos. A partir do momento que o ser humano passa a ter consciência das ações de terceiros e de eventos, ele começa a se abalar na fase adulta, assim, afetando seu ego e gerando alterações psicológicas como ansiedade, depressão, angústia, medo e tristeza, dessa forma, impactando no abalo da saúde mental (FIGUEIREDO *et al.*, 2022, pag. 95).

A síndrome de Burnout, é comumente conhecida como a síndrome do esgotamento profissional, está entre as doenças que são reconhecidas pela OMS como sendo do trabalho.

A Síndrome de *Burnout* foi oficializada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma Síndrome crônica, ela está registrada no CID 10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), sendo reconhecida pelas leis brasileiras de auxílio-doença ao trabalhador que já a atestam como uma doença causada pelo trabalho (FIGUEIREDO *et al.*, 2022, pag. 96).

O adoecimento psíquico gera sofrimento, e esse por sua vez traz consigo uma enorme gama de sentimentos negativos e consequências devastadoras, tanto para a empresa, quanto para o trabalhador, e afirmo, para esse último, consequências mais severas e duradouras, podendo ser até irreversíveis, isso porque ele pode sofrer uma somatização, que é quando a doença mental eclode para o corpo. Quando falamos que para o trabalhador essas consequências são mais severas, estamos levando em consideração que ele é o provedor de sua família, que enquanto a empresa o substitui fácil e rapidamente, ele não terá que lutar por um auxílio do governo.

Quando o trabalhador chega no estágio em que a depressão o torna incapaz de exercer suas atividades, ele pode ter o direito de receber o auxílio-doença do INSS, e dependendo da gravidade, é possível conseguir aposentadoria por invalidez. Essa solicitação pode ser feita quando o colaborador possui qualidade de segurado, preenche o requisito de carência e prova a incapacidade para exercer o trabalho (FAITH; BADARI & LUCHIN, 2021 apud FIGUEIREDO *et al.*, 2022, pag. 97).

O adoecimento psíquico ocupacional é um grande causador de sofrimento, como já vimos, é esse fator inesperado do pai de família que entra na empresa buscando manter sua casa, é um espanto e decepção de um sujeito entusiasmado, cheio de sonhos e motivações para conquistar o mundo, é a desilusão de uma jovem que encara tudo e todos, que quebra barreiras, que desafia os paradigmas e preconceitos de uma sociedade patriarcal, porém, todos esses personagens da novela da vida real chamada mercado de trabalho, todos eles acabam sendo aos poucos afetados e atravessados por desequilíbrios emocionais, perturbações do sono, estresse excessivo, irritabilidade, cansaço exaustivo, dores no corpo, falta ou excesso de apetite, desânimo, tristeza, inquietação e muitos outros sintomas, que geram insatisfação e improdutividade no trabalhador.

A depressão também entra no rol das doenças mentais que estão relacionadas com o trabalho, pois o ambiente propicia e causa no trabalhador gatilhos que o levam a entrar em desespero, sentir medos, incertezas, confusão mental e por fim leva-lo ao estado depressivo, que por muitas vezes é confundida com preguiça, porém, o que esta doença causa no trabalhador é algo que não dar para comparar com preguiça, é extremamente difícil e desafiador para ele sair dessa condição.

Essa doença é muitas vezes confundida com preguiça quando se nota no indivíduo um comportamento desmotivado ou exausto. É importante ressaltar que dentro da

Empresa onde existe a necessidade de realizar atividades que fazem parte da profissão exercida, a depressão pode prejudicar e dificultar na realização dessas tarefas, já que seus sintomas derivam de irritabilidade, cansaço excessivo, dificuldade de concentração e atenção, crises de choro, problemas para se relacionar interpessoalmente devido ao estado deprimido, procrastinação e inabilidade para tomar decisões (Figueiredo *et al.*, 2022, pag. 97).

A depressão é tida por muitos como a doença do século, a causadora de inúmeras mortes no mundo por suicídio, a que leva as pessoas a desistirem de suas próprias vidas. Acreditamos que o ambiente do trabalho pode ser diferente, pode ser modificado, pode ser transformado em algo mais vivo. Acreditamos que o único meio que temos de produzir o bem-estar para todos, que é o trabalho, pode ser diferente do que é hoje, que cause e gere riqueza, conforto, segurança, prosperidade e felicidade para todos, e não doenças, tristezas, vidas angustiadas e mortes.

A ansiedade é também uma das síndromes que integram a lista de doenças mentais que são geradas no trabalho, não que ela seja exclusiva do trabalho, não é isso que estamos querendo dizer, mas sim que ela pode afetar a vida dos trabalhadores dependendo do ambiente que a empresa propicia aos seus funcionários, lembrando que ambiente não é só o meio físico, mas principalmente as pessoas, o clima organizacional, as pressões e cobranças por produtividade, a competitividade, a ausência de reconhecimentos, salários e etc.

Existem vários tipos de ansiedade, e todos eles prejudicam na execução das atividades do trabalhador, como é o caso do ataque de pânico.

Os transtornos de ansiedade envolvem características de medo, ansiedade excessivas e perturbações comportamentais relacionadas, onde o medo é a maneira do cérebro responder à ameaça real ou percebida, enquanto a ansiedade é a antecipação de ameaça futura. Entre os transtornos mais comuns dentro dos tipos de ansiedade, os ataques de pânico se destacam como um tipo particular de resposta ao medo, não estando limitados aos transtornos de ansiedade e podem ser vistos também em outros transtornos mentais (FIGUEIREDO *et al.*, 2022, pag. 96).

Além do mais, a ansiedade pode colaborar para outro problema muito sério dentro das empresas, ao qual elas tentam de muitas as formas eliminar de seus índices, que é o acidente de trabalho. Isso se dá devido a um fenômeno muito comum entre as pessoas que sofre de ansiedade e trabalham empregadas, que é o medo, o receio de pedir ajuda, de falar sobre o que está acontecendo com elas, e acaba que continuam trabalhando mesmo em sofrimento, o que aumenta potencialmente os riscos e probabilidades de se acidentarem a si mesmas e aos colegas de trabalho.

Apesar de não existir a incapacidade para executar o trabalho devido um transtorno de ansiedade, existe a queda de rendimento na produtividade devido ao presenteísmo, que pode influenciar para que ocorra acidentes de trabalho ou re-trabalhos (MARTINS, 2016.apud FIGUEIREDO *et al.*, 2022, pag. 96).

Hoje é simplesmente impossível negligenciarmos esse assunto dentro das empresas, jogá-lo pra debaixo do tapete, fingir que não existe, tratá-lo como algo normal ou comum, fazer vista grossa ou até mesmo tratar as pessoas acometidas dessas síndromes como preguiçosas, como um fardo ou dor de cabeça para a empresa.

Portanto, percebemos o quanto é importante e imprescindível que as organizações invistam cada vez mais na saúde mental de seus funcionários, haja vista as várias doenças mentais que podem acometê-los. As iniciativas preventivas podem e devem sobrepor as tratativas, através da criação e manutenção de um ambiente de trabalho vivo, saudável, que produza bem-estar ao funcionário. Nesta pesquisa buscaremos mostrar como isso é capaz.

3. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: Um pouco de história

Segundo Naguel e Denck (2007), podemos observar que a psicologia organizacional vai se relacionando ao longo do período de desenvolvimento nas indústrias, através dos países dominantes ao longo do século XIX e XX, onde a psicologia passou a ser necessária em sua aplicabilidade, através das avaliações psicológica para seleção de militares para o exército e novos empregados para as indústrias em expansão.

As teorias de Taylor e Ford, Frank Gilbreth e Lilian Gilbreth, tiveram muito impacto nas formas de trabalho que eram desenvolvidos, ressaltam os autores Naguel e Denck (2007), onde “dedicaram-se a investigar a forma pela quais as tarefas são executadas pelas pessoas, desenvolvendo o que veio a ser chamado de “estudo do tempo e movimento”.

Através destes estudos sistêmicos a atuação do psicólogo foi se expandindo para outras atividades dentro das indústrias, assim como na realização de treinamentos e a análise de fatores que pudessem ser influenciadores no ambiente de trabalho. Em meados 1930, vemos que os estudos qual eram voltados anteriormente para fadiga, teste de admissão, nas décadas seguintes conforme as autoras foram aprofundadas para liderança, as relações interpessoais, avaliação de executivos entre outros.

Em meados da década de 50 podemos, ver referenciais como Abraham Maslow, psicólogo criador da teoria da motivação através da Hierarquia das necessidades, a teoria de X e Y com Psicólogo McGregor, onde traz a teoria de dois perfis e comportamentos de

funcionários existentes nas organizações, perfis diferentes se transformam em visões diferentes dentro da empresa.

Segundo Naguel e Denck (2007), a partir deste período grande foi a influência da psicologia dentro das organizações trazendo uma nova visão nas relações do trabalho, através da inclusão de novas práticas de gerir pessoas. “Questões tradicionais como aquelas relativas ao recrutamento, testagem, seleção, treinamento, análise de tarefas, incentivos, condições de trabalho e outras passaram a ser vinculadas ao sistema social da organização como um todo.”

Esses saberes e práticas sobre o trabalho emergem a partir do surgimento da sociedade industrial. Ora, diversas transformações das bases de organização da vida social foram desencadeadas por processos como a Revolução Industrial inglesa, iniciada a partir de 1760, os processos históricos de expulsão dos trabalhadores do campo, a pilhagem das terras da igreja, o avanço da técnica e o nascimento das fábricas. E essas mudanças foram acompanhadas por diversos problemas sociais, como a degradação das condições de vida e trabalho no séc. XVIII (LEÃO, 2012, pag. 294).

A psicologia organizacional vem se transformando cada vez mais, e com isso se aprimorando na busca de um fazer da empresa um ambiente cada vez mais sustentável, saudável, onde o empregado se sinta em casa, como um dono da empresa. E esse sentimento gera comportamentos, ou seja, uma transformação cultural.

A psicologia organizacional, então, rompeu com a ideia de trabalhar somente para que o trabalhador fosse mais eficiente, mais produtivo, e passou a ter um olhar mais abrangente, mais panorâmico e completo de toda a empresa, todos os níveis hierárquicos passaram a ser objeto de atuação da psicologia organizacional.

Inicialmente, os psicólogos organizacionais e industriais estudavam os problemas de fadiga, falta de entusiasmo e outros fatores relevantes para as condições de trabalho que poderiam impedir um desempenho eficiente. Mais recentemente, sua contribuição se expandiu para incluir estudos sobre aprendizagem, percepção, personalidade, emoções, treinamento, eficácia de liderança, necessidades e forças motivacionais, satisfação com o trabalho, processos de tomada de decisões, avaliação de desempenho, mensuração de atitudes, técnicas de seleção de pessoal, planejamento do trabalho e estresse profissional. (ROBBINS, 2009, pag. 08).

Mudanças, temos de nos acostumar com elas, pois uma das certezas que temos na vida é a de que o mundo está em constante transformação, movimento, mudanças. E, não seria diferente na área da psicologia, a ciência que estuda os processos mentais, a subjetividade, o comportamento humano. Diante disso, percebemos que as empresas estão mudando o modo de enxergar as pessoas, os funcionários, até mesmo o nome do departamento está mudando.

Sabemos que a Psicologia Organizacional e do Trabalho atualmente está situada no setor de Recursos Humanos (RH) e assim como as mudanças no mundo das organizações tem se modificado velozmente, um dos setores que também tem sofrido mudanças é este. Para Chiavenato (2010, pag. 2) “as mudanças são tantas e tamanhas que até o nome da área está mudando”. O termo em algumas organizações está sendo substituído por: “gestão de competências, gestão do capital humano, administração do capital intelectual e até Gestão de Pessoas ou Gestão com Pessoas” (CHIAVENATO 2010, pag.2).

A pessoa, o funcionário, o empregado são sem nenhuma sombra de dúvidas a parte mais importante de uma empresa, e a psicologia organizacional tem buscado aplicar esta verdade na prática, na rotina das empresas. Vemos isto no simples mais fundamental e imprescindível retorno para o funcionário de como ele está ou não se desenvolvendo, o famoso feedback, uma ferramenta tão simples, fácil e rápida de ser executada, mas que causa resultados grandiosos, positivos de for bem aplicada, e negativos se não for aplicada ou se for mal aplicada.

O papel do líder é imprescindível nesse processo de transformação, de adequação a uma cultura onde as pessoas realmente façam parte do centro de importância e dignidade dentro das organizações, onde o homem passa a ser visto como um ser, e o psicólogo organizacional, com sua atuação dentro dessa nova realidade, trabalhando essa nova fase da história a (POT) área de atuação da psicologia se torna através das suas linhas teóricas e técnicas de intervenção digna, honrosa, produtiva não só no sentido de produzir algo comerciável, como também, de produzir saúde, prosperidade, bem estar e felicidade (GURKA, 2021).

Atualmente, compreendemos o homem como um ser complexo, influenciado por uma série de fatores que moldam seus comportamentos. Sendo social por natureza, a satisfação pessoal está diretamente ligada ao ambiente em que está inserido.

É nesse contexto que as normas e valores do grupo têm um papel fundamental no desempenho e na produtividade. Entretanto, a falta de habilidades para lidar com esse ambiente pode gerar uma série de dificuldades, como a redução do desempenho, alta rotatividade e esgotamento psicológico. Nesse sentido, o líder desempenha um papel crucial, pois é ele quem influencia diretamente os trabalhadores e os estimula a alcançar os objetivos da empresa, agregando compromisso e aumentando a performance da equipe (GURKA, 2021).

O psicólogo organizacional e do trabalho hoje possui um grande papel nas empresas, podendo estar presente nos 3 aspectos do processo de gestão, o âmbito técnico onde o psicólogo atuará de forma sistêmica utilizando-se de suas técnicas e procedimentos, âmbito estratégico, onde o psicólogo irá fazer parte da equipe de

integração e formula ações táticas para o desenvolver do negócio, e no âmbito político, onde também atuará na inserção de políticas globais para a organização, no âmbito da gestão de Pessoas , se faz necessário o controle e planejamento de Rh (NAGUEL e DENCK 2007).

4. A SÍNDROME DE BURNOUT: Conceitos e características

O trabalho sempre foi considerado essencial na vida das pessoas, um dos temas mais importantes da atualidade, conforme descrito por Areosa (2013) em sua obra “A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho” onde aborda a influência deste sobre a subjetividade do indivíduo e suas interferências negativas para o adoecimento psíquico.

A obra de Christophe Dejours oferece uma reflexão singular sobre a influência do trabalho na saúde mental dos indivíduos. Este tema é indiscutivelmente importante na contemporaneidade, dadas as múltiplas consequências (positivas e/ou negativas) que podem provocar nos trabalhadores, bem como na forma como organizamos, dividimos e distribuimos socialmente o trabalho [...] (AREOSA, 2013, pag. 31).

A síndrome Burnout ou Síndrome do Esgotamento conforme descrito no Manual CID-11 (QD85), temos categoricamente esta comorbidade como sendo, uma síndrome adquirida pelo sujeito no ambiente ocupacional, mediante a constante exposição ao estresse, tornando-o crônico, esta síndrome diferentemente da ansiedade e depressão apesar de estarem lado a lado são caracterizadas e diagnosticadas em 3 dimensões de análise: a primeira será o profundo sentimento de esgotamento e exaustão, a segunda será sentimentos negativos e controversos relacionado ao trabalho, acompanhados de sentimentos de ineficácia e frustração mediante as expectativas não realizadas, conforme retrata Trindade *et al.*, (2010, pág. 687), “A Síndrome de Burnout pode se apresentar desde o início da atividade profissional, entretanto também pode exteriorizar-se mais adiante, ante as mudanças laborais”.

Estando relacionado ao ambiente ocupacional e suas nuances, esse contexto está diretamente ligado o estresse crônico, as relações e a maneira subjetiva de enfrentamento deste indivíduo a uma situação estressora podendo assim chegar a um nível de desgaste danoso, afetando a qualidade de vida e a saúde mental deste trabalhador, assim ressalta, Trindade *et al.*, (2010, pág. 685), “é denominado Síndrome de *Burnout*, evidenciada pelo desgaste emocional, despersonalização e sentimento de incompetência. A Síndrome ocorre quando o indivíduo não possui mais recursos para enfrentar as situações e conflitos laborais.”

A síndrome de *Burnout* apresenta várias características no trabalhador, que são bastante visíveis e detectáveis devido à sua intensidade por ser intensa, causar mudanças significativas na vida dele, para Menezes *et al.*, (2017), o acometimento ocorre em processo gradual, intercalada de fases leves e intensas, que podem oscilar entre sintomas de instabilidade emocional que permeiam entre angústia, estresse crônico, falta de motivação.

É importante destacar que, para ser considerada síndrome de *Burnout*, é necessário apresentar características que afetam, ou que permeiam e atravessam essas quatro dimensões: sociedade, organização, indivíduo e trabalho, Menezes *et al.*, (2017), nos traz a síndrome como uma experiência vivida por qualquer trabalhador, prejudicando suas relações interpessoais, e seu desempenho dentro da organização afetando não somente o indivíduo mais a organização qual está prestando serviço, a falta de apoio constante do grupo ou dos indivíduos ao redor, pode ser um grande fator relevante a ser considerado.

O tipo de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho é passível de propiciar a Síndrome de Burnout. Neste sentido, os colegas de trabalho muito competitivos, distantes, excessivamente críticos ou pouco dispostos ao trabalho podem representar um importante potencializador para os acontecimentos carregados de ansiedade e agravar as situações conflitantes (TRINDADE *et al.*, 2010, pág. 687- 688).

Tendo como base esses critérios, podemos afirmar que outra importante característica da síndrome de Burnout, além do estresse, é o sofrimento psicológico, e a frequência e a intensidade excessiva com que essas questões ocorrem dentro da organização, os sintomas defensivos, recorrentes podem estar relacionados a impotência, perda da motivação e interesse pelo trabalho, faltas, abandono do trabalho, conforme retrata o autor Trindade *et al.* (2010), estas situações ganham mais gravidade e os mecanismos de adaptação vão se esvaindo e se acumulam apenas a exaustão física, psíquica e emocional.

4.1. SÍNDROME DE BURNOUT: Transtornos associados “estresse”

Segundo Aguiar *et al.*, (2017), os interesses adquiridos pelos estudos relacionados ao estresse ganharam visibilidade a contar da década de 1930, onde percorreu todas as áreas de estudos até chegar nas áreas de Psicologia e Psiquiatria, apontando a grande visibilidade que estas deram para este tema. Como os diversos fatores relacionais, sobrecarga entre outros, que estavam ligados o contexto biopsicossocial, distintos do

sujeito. Importante destacar que cada contexto foi estudado a partir do afinamento das causas, características que pudessem ter relação com o estresse.

O estresse ocupacional se tornou grande fonte de estudos, pois está diretamente relacionada com as condições funcionais do sujeito podendo influenciar em suas capacidades cognitivas e biológicas, que para o ambiente corporativo se torna um ponto de alerta, pois um funcionário acometido pelo transtorno não produz e reduz sua capacidade de atender as demandas da empresa.

Neste sentido Aguiar *et al.*, (2017), ressalta que, esta comorbidade é uma reação de questões acometidas dentro do ambiente de trabalho que pode afetar qualquer indivíduo. Sendo, assim o funcionário que ora está aparentemente normal, pode estar acometido por uma condição estressante que poderá ocasionar um adoecimento psicológico consequentemente biológico. Podemos observar que esta capacidade de resiliência e empatia, para percepção de um funcionário que está sofrendo pela ansiedade muitas vezes passa despercebido pelos colegas de trabalho, até mesmo por falta de cultura da organização na disseminação desses tipos de comportamentos, onde o sujeito se percebe sem apoio, e suas emoções ali são desvalidadas, relata o autor.

Cabe lembrar ainda que talvez estas cargas de trabalho não sejam percebidas pelos demais membros da equipe, pois, paradoxalmente, a resiliência é um comportamento presente na cultura dos serviços de saúde, e o profissional que vive nesse contexto cultural, internaliza essa capacidade (Trindade *et al.*, 2010, pág. 688).

A síndrome do esgotamento do trabalho ou Burnout, possui estresse crônico como determinante dos sintomas depressivos, visto que a características da síndrome quando sobrevém no sujeito de maneira latente, podem vir a desencadear sintomas depressivos, sendo temporário, segundo a circunstância atual do sujeito dentro da condição que trouxe o adoecimento, conforme o autor sinaliza.

Conforme a frequência, a intensidade, as características e o tempo de exposição às situações estressantes, a avaliação cognitiva da situação estressante agravasse, os mecanismos de adaptação esgotam-se, inicia-se a exaustão psíquica, física e emocional, características da Síndrome de Burnout que acomete o grupo de trabalhadores esgotados (TRINDADE *et al.*, 2010, pág. 688).

4.2. SINDROME DE BURNOUT: transtornos associados “depressão”

A depressão sendo característico seu estado emocional de intenso desânimo acompanhado de sentimento de culpa, perda de humor e interesses por atividades do cotidiano, podendo afetar diversas áreas cognitivas e

biológicas como alteração do sono, do peso, sentir inútil incapacitando o sujeito na medida em que se torna mais frequente os sintomas. “A vivência depressiva condensa de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os. Esta depressão é denominada pelo cansaço” (CHRISTOPHE DEJOURS, 1987).

Para Dejours esse estar depressivo, um momento ocasionalmente advindo da dinâmica do trabalho não somente terá sua origem nas condições físicas e psicossensoriais mais também, ao fato de não possuir animosidade na realização de determinada tarefa, o não sentir vontade de, desejo ou motivação para tal.

Executar uma tarefa sem investimento material ou afetivo exige uma produção de esforços e de vontade, em outras circunstâncias suportadas pelo jogo da motivação e do desejo. A vivência depressiva alimenta-se da sensação do adormecimento intelectual de anquilose mental, de paralisia da imaginação e marca do triunfo do condicionamento ao comportamento produtivo (DEJOURS, 1987).

Sua relação com a Burnout seria desenvolvida no próprio ambiente de trabalho, segundo Moreira *et al.*, (2013), o crescente desgaste ocasionado pelo desenvolvimento das práticas laborais estão cada vez mais exigindo de seus trabalhadores. Onde na medida em que entramos cheios de expectativas e significados na empresa e não somos atendidos nelas, nos encontramos desamparados, frustrados, perde-se aqui o vínculo qual foi estabelecido entre o sujeito e a empresa, comprometendo aqui através da falta de significado a incidência de casos depressivos, na organização, o autor afirma que:

O trabalho, embora ainda central para a identidade, deixa de exercer uma função organizadora e estruturante nos indivíduos, passando a ocupar um lugar de desvalorização do humano, afetando os vínculos sociais que se estabelecem nos locais de trabalho e com familiares e amigos (MOREIRA *et al.*, 2013).

5. TEORIA PSICODINÂMICA DO TRABALHO – CHRISTOPHE DEJOURS

A teoria da psicodinâmica do trabalho de Dejours vem cada vez mais criando espaço dentro das discussões relacionadas ao âmbito organizacional e a psicologia possibilitando uma contribuição atual sobre a subjetividade do sujeito, um novo levantando novas inferências sobre aos estudos da ciência do trabalho, propondo assim um espaço aberto para que o trabalhador possa ser ouvido, dentro de suas angústias e sofrimentos, conforme relata, (BUENO e MACEDO, 2012).

A PDT é uma abordagem científica, qual foi desenvolvida por Christophe Dejours na França por volta de 1980, Dejours foi Médico, psicanalista e psicossomática, “[...] professor do Conservatoire National des Arts et Métiers em Paris, onde dirige o

Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação”, ressalta Bueno e Macedo (2012, pág 307).

Com experiência de mais de 30 anos, o foco dos seus trabalhos tem se voltado para o sofrimento psíquico dos trabalhadores e as estratégias de defesa e enfrentamento utilizadas por eles para a superação transformando-o em fonte de prazer. “O percurso da produção da psicodinâmica do trabalho tem produzido uma abordagem com olhar crítico sobre as relações entre capital e trabalho e saúde e adoecimento no mundo do trabalho” Bueno e Macedo (2012, pag 308). Com o estudo da PDT, foi possível elencar mais os olhares para o sujeito dentro do âmbito organizacional.

Dada início em meados 1970, começam a se analisar as psicopatologias advindas do trabalho, através de outras correntes de estudos o qual deu início a modelo teórico Psicodinâmica do trabalho.

Esse novo modelo começa a investigar o tema do sofrimento no trabalho aliviando a relação causal precedente utilizada pelos psicopatologistas do trabalho da época. O foco de preocupação agora é problematizar o sofrimento gerado na relação homem-trabalho, quando o trabalho é fonte de sofrimento, está nas raízes de possíveis descompensações psicossomáticas Bueno e Macedo (2012, pág 308).

A partir de então Dejours se torna o primeiro a formular a Análise do sofrimento Psíquico resultante do confronto dos homens com as organizações, qual ira tratar das análises intra e intersubjetivas advindas do trabalho, passando e levar o sofrimento deste em consideração, como centro da análise da classe trabalhadora, “investiga-se também a psicodinâmica do reconhecimento e a construção da identidade dos trabalhadores. O reconhecimento do trabalho, da relação do homem com o real” (BUENO; MACEDO 2012).

Destacamos aqui 3 ideias principais da teoria de Christophe Dejours na Psicodinâmica do Trabalho.

A primeira esta diretamente relacionada a busca incessante pela autorrealização, onde o autor traz que toda busca é resultante de um desejo, traz consigo um sentimento de construção de si na busca pela sua identidade. A segunda uma lacuna entre o trabalho real e o trabalho prescrito, onde o sujeito precisa ali tomar o lugar de preenchedor desta lacuna mesmo não considerando sua subjetividade.

Este fato mobiliza o sujeito e suscita seu investimento subjetivo na atividade de trabalho. Ao interpelar a inteligência prática do sujeito e ao solicitar sua criatividade, o trabalho que deixa uma margem de autonomia oferece ao indivíduo a possibilidade de autorrealização [s'accomplir] e de construir sua identidade. (BUENO e MACEDO 2012, Apud ALDERSON, 2004, p. 253).

A terceira e última é a ideia, do desejo do julgamento do outro, como base para a PDT, sob a necessidade de ter o olhar do outro, que conforme os autores o outro seria dentro das organizações a necessidade do apoio subjetivo da comunidade ou do grupo coletivo.

A vivência deste trabalhador na empresa, terá um papel fundamental para Dejours, pois ela será norteadora entre o sucesso e o fracasso deste em seu ambiente de trabalho, esta representatividade na vida do sujeito, de certa forma irá representar as satisfações e insatisfações, onde Dejours nos traz aqui o conceito de satisfação dentro das organizações de trabalho.

As satisfações concretas e as satisfações simbólicas para Dejours “Diz respeito a proteção da vida, ao bem-estar físico, biológico e nervoso isto é a saúde do corpo [...] trata-se da vivência qualitativa da tarefa, é o sentido, a significação do trabalho que importam nas suas relações com o desejo.” (DEJOURS, 1987)

Na satisfação simbólica, podemos aqui perceber que já não estamos mais falando sobre a estrutura física da organização que poderá oferecer suporte para que este funcionário não venha adoecer biologicamente, mas uma estrutura psicológica para que este funcionário possa ter uma vivência de qualidade, através de um ambiente que favoreça esta manutenção no sentido pessoal de trabalhar, nas expectativas, nas motivações.

Entender as relações de trabalho como sendo uns dos fatores principais do favorecimento do adoecimento mental, e como este indivíduo pode ao mesmo tempo conseguir tirar destas relações um ambiente favorecedor de satisfação são métodos de análise para Dejours, em como este sujeito consegue reagir a determinadas questões criando mecanismos de defesa para o não adoecimento.

A carga psíquica de trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui, ou seja, é necessário que o trabalhador possa engajar-se na atividade negociando com esta as possibilidades de rearranjos das tarefas, tanto para dar conta do trabalho real quanto para satisfazer seus desejos e diminuir a carga psíquica do trabalho, a qual se não encontrar formas de alívio, poderá levar ao seu esgotamento físico e/ou mental (FLEURY; MACÊDO, 2012).

Os modelos de trabalho, a falta da organização entre o trabalho prescrito, onde segundo Bolonha e Gomes (2019), o trabalho prescrito é a prática laboral relacionado ao contrato de trabalho e todas as normas e procedimentos que o trabalhador deve realizar durante seu vínculo empregatício, já o trabalho real, é o que realmente é realizado pelo trabalhador considerando todas as questões subjetivas do sujeito e todas as dinâmicas do

dia-dia que podem ocorrer para que este trabalho possa ser realizado de acordo com as expectativas da empresa.

“A teoria de Dejours aponta para a mobilização do trabalhador diante da realidade imposta pela organização do trabalho. A distância entre o trabalho prescrito e o real pode ser fonte de satisfação ou sofrimento” (BOLONHA e GOMES, 2019).

No dia a dia de trabalho, o trabalhador é surpreendido com situações inusitadas que pedem decisões que não estão no procedimentos internos e regulamentação da empresa. Essas decisões exigem raciocínio, pensamento, atitudes e emoções que muitas vezes passam despercebidas pela empresa.

Podemos aqui, dizer que o sofrimento é inerente ao sujeito, e este espaço deixando entre o trabalho prescrito e o trabalho real, pode se formar então o sofrimento patológico, em sua teoria, Dejours, (1987) nos traz a existência de dois tipos de sofrimento, são: sofrimento criativo e o sofrimento patológico, onde em um o sujeito consegue torna-se criativo diante as adversidade do trabalho prescrito, buscando meios em suas estratégias de defesa de se desvencilhar do sofrimento adquirido, e o outro o sujeito não consegue passar por estas transformações de vivência dentro do ambiente ocupacional, desencadeando o sofrimento patológico, onde foram excluídas todas as possibilidade de defesa do sujeito junto a empresa, a organização do trabalho terá aqui um papel fundamental e determinante para que o sujeito não passe de um sofrimento criativo para o sofrimento patológico, conforme Bolonha e Gomes (2019) ressaltam.

Os profissionais desenvolvem táticas para superar as restrições impostas pela estrutura de trabalho. Essas táticas são conhecidas como mobilização subjetiva dos trabalhadores, que utilizam sua inteligência prática para transformar os aspectos negativos que os prejudicam dentro da organização prescrita transformando em experiências positivas de prazer.

Fazendo aqui uma breve análise longitudinal teoria de Christophe Dejours vemos a clínica do trabalho de Dejours busca o desenvolvimento no campo da saúde mental dos trabalhadores em busca de um ambiente em que possa promover além de saúde aos trabalhadores, mas que possa ser também um ambiente de cura, conforme ressalta BUENO e MACEDO (2012).

Podemos fazer uma breve análise de como baseia-se a estrutura do trabalho de Dejours até aqui, onde esta dividido em suas bases, Psicanalítica , Psicossomática Psicanalítica, ergonomia franco-belga, sociologia do trabalho, sociologia politica e a psicologia do trabalho francesa, caracteriza como campo de atuação a investigação da

formas do sofrimento do seu conteúdo, sua significação e seus processos defensivos, trazendo como foco, a relação dos homens com a organização do trabalho, enfatizando os coletivos, conforme trazem em seus estudos (FREURY; MACÊDO, 2012).

Sua obra também será relacionada por cinco categorias, estas que irá segmentar sua dinâmica entre o trabalho e o trabalhador, sendo elas norteadoras para a prática da teoria. Assim como em qualquer teoria veremos na PDT, diversos conceitos que caracterizam seu trabalho, “Faz parte dos conceitos básicos da PDT: sublimação, ressonância simbólica, mobilização subjetiva, vivências de prazer e ressignificação do sofrimento e identificação com o trabalho subjetivo” (BUENO e MACEDO, 2012).

Podemos observar brevemente os campos de análise da organização do trabalho na abordagem da PDT, de acordo com a visão de Bueno e Macedo (2012), destacando se nas categorias a Organização do trabalho, onde parte destes os elementos:

Organização, Condição e Relação de trabalho, referindo-se á divisão das tarefas entre os colaboradores, condições físicas de trabalho e relação entre lideranças e subordinados, trazemos como âmbito para análise a subcategoria mobilização subjetiva, avaliando a inteligência prática, cooperação e espaço de discussão, realizando estratégias de enfrentamento coletivo, e a mobilização coletiva através da cooperação e a construção do espaço publico de fala e escuta ativa, e como último elemento de análise observamos os sofrimentos e defesas onde o reconhecimento vem de encontro a uma forma especifica de retribuição moral do dada ao ego, a compreensão do sofrimento criativo, onde segundo Dejours, refere-se a mobilização do individuo na busca pela transformação de seu sofrimento, em algo que seja benéfico a ele.

O sofrimento patogênico contraponto este, refere-se a ausência desta capacidade de transformação pelo sujeito na organização do trabalho, impedindo que este encontre vias de descargas pulsionais nas atividades laborais. As estratégias defensivas são ferramentas valiosas para ajudar indivíduos a se adaptarem às pressões do ambiente de trabalho e evitar o sofrimento desnecessário.

Ao contrário dos mecanismos de defesa do ego, essas estratégias não são internalizadas e são ativadas somente em resposta a situações externas específicas. É importante reconhecer a importância dessas estratégias para manter a saúde mental e emocional em um ambiente de trabalho desafiador.

Gomez *et al.*, (2021), relata que através da escuta o profissional além de ter uma noção do trabalho orientada pela abordagem psicanalítica, deverá priorizar a escuta clínica

e na interpretação, no silêncio do sujeito, significantes e significados, sem inferir ou orientar no discurso do outro, trabalhando a transferência e contratransferência.

Para Mendes (apud GOMEZ et al., 2021, pág. 8), a demanda inicial deve ser aprofundada e dará início a discussão que envolve a queixa, o sintoma e o desejo”. No levantamento da primeira demanda do paciente deverá haver o aprofundando da discussão, entorno buscando chegar à causa de seus sintomas e seus desejos. O Autor relata que as demandas advindas dos trabalhadores, devem ser bem trabalhadas pelo analista, pois será dela que haverá a elaboração desses conflitos e intervenção.

A linguagem aqui passa também a ter papel essencial no processo de ressignificação do sofrimento pois, conforme Bueno e Macedo (2012, pág. 311) “ Nesse sentido então, o trabalho passa a ser visto como uma atividade social, em que existe o desejo do outro”, sendo percebido em uma dimensão social e cultural este ambiente promovedor da fala torna-se acessível para se falar que o sujeito diga o que sente , e a partir de então este sofrimento que pode ser nomeado agora como patologia deve ser agora um ponto de atenção, para que a empresa tome algum tipo de ação sobre esta questão, neste caso é o que pode ser esperado por parte da empresa quando descobre que seu funcionário esta passando por algum tipo de adoecimento psíquico.

O termo a clínica psicodinâmica do trabalho, foi reforçado em meadas décadas de 90, traz agora uma concepção, mas firmada dentro do contexto de cura, de intervir nas questões patologizantes advindas do ambiente de trabalho onde os estudos da ergonomia e psicanálise passaram a estar mais atuante dentro dos processos interventivos.

A psicanálise na CPDT, estará voltada para agora para além da teoria mas passa a interferir de maneira positiva nas intervenções nas práticas de escuta centrada no conteúdo latente, e o que é manifesto pelo sujeito no ambiente de trabalho, segundo Bueno e Macedo (2012).

o sujeito do inconsciente da Psicanálise está integrado, do ponto de vista teórico, ao sujeito do sofrimento e do prazer da Psicodinâmica. O desejo se confronta com a realidade. O sujeito em Dejours do inconsciente tem origem antes do encontro com o trabalho e ao se confrontar com o real, choca-se e resiste ao que sua história singular mobiliza e singulariza e potencializa (BUENO e MACEDO, 2012).

Reforça Mendes e Araujo (2012 apud GOMEZ et al., 2021, pág. 6) reforçam que a posição do analista deve estar voltada para o sintoma, traduzida pela psicanálise como um “enigma a ser traduzido”, trazendo à tona os desejos do inconsciente do paciente na clínica apontando para o “desejo do outro”. Desta forma o autor se refere ao ato de transferência como o lugar de “suposto saber”, onde ali o sujeito irá falar para alguém que

supostamente conhece seus problemas, mas nesta mesma fala ele se direciona para si, ouvindo o próprio discurso.

6 INTERVENÇÃO NA PSICODINÂMICA

Para Gomez *et al.*, (2021), Psicodinâmica do Trabalho (PDT), é uma abordagem que irá trabalhar as relações do trabalho com as questões de saúde mental do indivíduo, e utiliza a Psicanálise como sua teoria base, onde considera as nuances entre o sofrimento, defesa, e desejo do sujeito dentro dessas relações organizacionais, qual necessita-se manter o equilíbrio entre as partes para que se obtenha um bom funcionamento entre o trabalho prescrito e o realizado, considerando novas perspectivas (sociais, culturais, políticas, econômicas entre outros conforme relatado pelos autores).

A teoria psicanalítica, base para a PDT irá buscar através da escuta analítica a reconstrução da infância recalcado do sujeito, através da fala, ressaltando que este ponto se torna essencial na clínica do trabalho, onde o sujeito subjetivo está rodeado de diversos fatores que se entrelaçam junto à organização qual trabalha, conforme relata Gomez *et al.*, (2021 pág.3), que “a clínica do trabalho, que permite, simultaneamente, pesquisa e intervenção no sofrimento relacionado ao trabalho”.

As empresas buscam e objetivam o lucro, isso é um fato indiscutível que precisamos levar em consideração toda vez que formos realizar um estudo sobre o adoecimento psíquico no trabalho, isto porque na grande maioria das vezes em que as decisões da empresa envolver uma escolha entre a lucratividade dela ou a saúde mental de seus empregados, a decisão vai ser pelos lucros, uma vez que elas entendem que somente assim estão garantindo a sobrevivência dela, sua permanência no mercado, sua competitividade. E assim sendo, podemos dizer que o trabalhador é pouco visto como pessoa dotada de sentimentos, de cognição, e que precisa ser mais enxergado, visto na totalidade do seu ser.

Desta forma, entendemos que antes de uma boa intervenção no âmbito do adoecimento psíquico ocupacional, existe ampla abertura para um trabalho de prevenção, uma oportunidade de se fazer cuidados genuínos no sentido de trazer este trabalhador para assumir um papel de protagonista dentro da empresa, de existência e ação, de pensar, raciocinar, tomar decisões, participar ativamente do processo, das iniciativas e dos resultados. Assim, evitaríamos e muito as incidências de adoecimento psíquico em seus trabalhadores, garantiríamos maior efetividade deles, aumentaríamos a produtividade e

consequentemente a produção, e reduziriam ou até eliminariam os casos de afastamento do trabalho devido ao adoecimento mental.

No entanto, nós sabemos que a realidade hoje é outra, que estamos ainda a uma distância considerável do cenário ideal dentro das organizações no que tange a saúde mental do trabalhador. Sendo assim, precisamos intervir, tratar essas pessoas que enfrentam o sofrimento dentro das empresas, e para isso a psicodinâmica do trabalho nos trás propostas bastante interessante e eficaz para esse tratamento, pois ela trabalha algo muito importante, eu diria que imprescindível, indispensável para todo ser humano, seja no ambiente de trabalho, no âmbito social ou familiar, que é a escuta.

A clínica, proposta pela Psicodinâmica do Trabalho, é uma forma de tornar visível as mediações que ocorrem entre o trabalhador e o real do trabalho. O entendimento e a interpretação desse real acontecem mediante a escuta do clínico/pesquisador sobre a fala do sujeito ou coletivo de trabalho (BOLONHA e GOMES, 2019, pág. 73).

Esse espaço de escuta gera uma gama de possibilidades para o processo de cura, de mostrar realmente o que o sujeito está enfrentando, o sofrimento é escancarado e a dor pode então ceder lugar a satisfação, a sentimento de pertencimento e regozijo.

6.1 A clínica da Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica tem suas bases na psicanálise sendo sua clínica estruturada a partir da escuta, onde essa clínica é dentro da própria empresa em um espaço de escuta e discussão, e através da escuta que se busca ressignificar o sujeito em sofrimento. É um método que permite ao trabalhador o falar e enquanto ele fala escuta a si próprio, se enxerga em sua própria fala, percebe os conteúdos que estão dentro de si e que causam dor e sofrimento, e assim ele tem a oportunidade de encarar tudo isso, de reconhecer onde está e como está, e a partir de então mudar, ressignificar, dar um novo sentido a tudo isso.

Na contemplação do inconsciente, a fala adquire o status de comunicar algo a mais, pois o sujeito comunica muito mais do que aquilo que se propôs. É por essa via que a clínica do trabalho atua, embora se estabeleça uma diferença fundamental: nela não se trabalha com associação livre (GOMEZ *et al.*, 2021, pag 5).

Ao se envolver com os conteúdos apresentados, o indivíduo é capaz de refletir e agir diante dos eventos que geram desconforto mental. A abordagem psicodinâmica do trabalho é centrada na escuta atenta e interpretação da linguagem utilizada, a fim de compreender os relatos e identificar as experiências positivas e negativas no ambiente

laboral. Esse processo permite que o sujeito reconstrua o sentido dos acontecimentos, encontrando novas perspectivas e soluções para lidar com as situações desafiadoras. Essa abordagem é conduzida de forma profissional, visando sempre o bem-estar e a saúde mental do indivíduo.

A condução em clínica do trabalho e a escuta da palavra na clínica do trabalho objetivam argumentar a ideia de trabalhar a concepção de emancipação e de alteridade no sujeito, visto que se observa a demanda da organização do trabalho de alienar o sujeito por meio da adesão subjetiva, fazendo com que ele assuma posições e desejos que não lhe pertencem (GOMEZ *et al.*, 2021, pag 7).

A clínica do trabalho proposta pela psicodinâmica do trabalho é diferente da clínica psicológica tradicional, pois ela objetiva o desenvolvimento relacional coletivo da equipe através da escuta e diálogo onde os trabalhadores e os gestores interagem e expõem de forma bem transparente os problemas relacionados ao trabalho, onde tem que prevalecer o respeito, a confiança, a cooperação mútua para que os resultados possam ser alcançados.

Como clínica especializada, a abordagem da clínica do trabalho é focada na análise da complexa dinâmica que envolve as relações entre o indivíduo, o seu trabalho, o sofrimento, a patologia e a normalidade. É importante destacar que a clínica do trabalho não deve ser confundida com a clínica do sujeito, que se concentra nos conflitos pessoais. Ao contrário, a clínica do trabalho oferece um espaço público de diálogo e escuta aos trabalhadores, permitindo-lhes reavaliar e redimensionar o sofrimento no contexto laboral. Com base na abordagem psicanalítica, a clínica do trabalho incentiva a reflexão sobre os elementos constitutivos do sofrimento psíquico, a fim de promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

APDT é uma clínica que se sustenta na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental; e é uma disciplina teórica que tenta articular os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito, que abarca a psicanálise e a teoria social (GOMEZ *et al.*, 2021, pag 9 Apud. DEJOURS, 2004).

6.2 Intervenção em trabalhadores com Síndrome de Burnout

A intervenção psicológica em trabalhadores com síndrome de burnout é necessária e imprescindível, primeiramente pela saúde mental do trabalhador, que precisa estar bem, que sonha e busca melhores condições e sustento para sua família, em segundo lugar, as empresas precisam de trabalhadores que estejam bem, e em plenas condições físicas e psicológicas para exercerem suas funções dentro da organização, que sintam-se sujeitos,

não apenas mão de obra ou máquinas, como salienta Portolann e Silva (2017), onde os trabalhadores naquele período eram considerados máquinas, eximindo-se de condição de sujeito, dessa forma a relação saúde e trabalho foram se desvincilhando um do outro.

As intervenções precisam ser de tal forma a gerar uma reflexão no empregado, e que os faça enxergar-se como sendo parte da organização e não somente vistos como mão de obra, percebendo assim valor no que produzem, Portolann e Silva (2017), afirmam que o trabalhador adquire através do seu trabalho realizado, uma significação, algo que o traz uma satisfação, e o traz um sentimento de realização e bem-estar.

O trabalho passará então a desempenhar um papel fundamental de satisfação na vida do trabalhador, e não de sofrimento.

O psicólogo organizacional também precisa trabalhar para aproximar os gestores do empregado na linha de frente, pois essa aproximação pode gerar um diálogo mútuo que mudará substancialmente a saúde mental de todos, melhorando significativamente as relações, que refletem na forma da organização do trabalho, onde o líder passará a compreender e auxiliar as dificuldades do funcionário através do diálogo o mesmo pode encontrar alternativas de melhoria no clima organizacional, conseqüentemente na qualidade da vida dos trabalhadores (PORTOLANN; SILVA, 2017).

Portanto, é preciso uma intervenção psicológica nos trabalhadores com síndrome de burnout, mas que seja não apenas com eles, mas também com os gestores, com quem é responsável pela mudança no clima organizacional, buscando sempre uma aproximação, um diálogo, uma ressignificação do trabalho na vida de todos.

A intervenção busca resolver os conflitos internos gerados por desacertos dentro da funcionalidade das empresas que são vistos como as três premissas utilizadas pela psicodinâmica do trabalho, são elas:

6.3 Intervenção no Sujeito em busca de auto realização

Se baseia na teoria clássica de que todo sujeito tem dentro de si o desejo de realização pessoal, e que esta acontece através do trabalho, ou seja, ele busca no trabalho sua realização, sua contribuição e satisfação social.

A intervenção proposta pela psicodinâmica do trabalho vai analisar isto nesse sujeito trabalhador, como anda sua autorrealização, se ainda existe algo latente, pulsando dentro dele ou se está adormecido pelo sofrimento, pela dor, pelo esgotamento gerado pelo trabalho. A partir de então, ajudar ele a se perceber nessa condição e possibilitar essa ressignificação.

6.4 Intervenção na incoerência entre o Prescrito e o Real

Há uma lacuna gigantesca entre o que está escrito e a realidade das atividades nas empresa, e o pior de tudo isso é que quem são os responsáveis por preencher tudo isso são os trabalhadores, essa carga pesada é posta sobre os ombros deles, o que torna o trabalho muito rígido e penoso. Todo trabalho precisa ser prazeroso, e a clínica da psicodinâmica do trabalho vai intervir nesse processo todo de incoerência utilizando-se da escuta dos envolvidos, tanto empregados como os gestores, e assim diminuir, reduzir e até mesmo extinguir esse hiato existente entre o que está prescrito e o que é real.

A clínica proposta pela Psicodinâmica do Trabalho é uma ferramenta valiosa para trazer à tona as complexas interações entre o trabalhador e o ambiente laboral. Ao ouvir atentamente as palavras do indivíduo ou grupo em questão, o clínico/pesquisador é capaz de decifrar e interpretar a realidade do trabalho de maneira profunda e significativa. Em suma, a clínica é uma abordagem profissional e inteligente para compreender as nuances do mundo do trabalho. O resultado desta intervenção, como nas demais já vistas, é a ressignificação, não podemos deixar de enfatizar isto, que esta clinica irá buscar isso nos trabalhadores.

6.5 Intervenção na necessidade de Reconhecimento

O reconhecimento é uma necessidade do ser humano, todo mundo deseja e quer ser reconhecido, é algo atravessa a todos. A busca pelo reconhecimento é inerente ao ser humano e, no ambiente de trabalho, não é diferente. Quando o mérito é devidamente reconhecido, o colaborador se sente valorizado e relevante para a organização. Esse sentimento de importância impulsiona a disposição para realizar as tarefas com excelência, resultando em serviços ou produtos de alta qualidade. Em suma, o reconhecimento efetivo é um fator crucial para o sucesso da empresa e satisfação dos seus funcionários.

O simples ato de fazer um reconhecimento a um empregado pode fazer toda a diferença para ele, o mesmo acontece na ausência de também. A intervenção da clínica da psicodinâmica vai atuar e perceber isso, se os empregados estão sendo reconhecidos ou não, como também fazer com eles possam fazer o que podemos chamar de movimentos, dando sentidos diferentes para o que foi gerado neles por causa dessa carência de reconhecimentos. Bolonha e Gomes (2019, pag 73) ressalta que “O trabalhador ao executar tanto o trabalho prescrito, quanto o real, espera ser reconhecido,

ser gratificado simbolicamente pela organização.” Esta recompensa oferecida , pode ser o diferencial para converter a dor em prazer no ambiente laboral, gerando vantagens palpáveis para a empresa.

7 METODOLOGIA

Foi realizado uma pesquisa de revisão bibliográfica de caráter descritivo com uma abordagem qualitativa, nas seguintes bases de dados, *Scielo*, *Google Acadêmico* e *PubMed*, nos anos de 2012 a 2023, dos quais foram selecionados artigos, revistas, livros, anais e editoriais, onde destes, foram lidos alguns na íntegra, outros apenas resumos que contemplassem o tema proposto, com exceção ao livro do teórico Christopher Dejours datado em 1987 e um artigo de 2010. Como critério de exclusão não foram utilizados materiais com idioma diferente do português.

Foram excluídos desta pesquisa artigos, livros, revista que dataram de anos anteriores a 2012, que foram escritos em outros idiomas e que não eram relacionados ao tema proposto desta pesquisa.

Esta pesquisa não necessitou da aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa – CEP, por não envolver diretamente pessoas e/ou animais, de acordo com a lei CNS 196/96 do CEP.

Utilizada como abordagem base para este estudo, a teoria da Psicodinâmica do Trabalho vem sendo utiliza-se da Psicanálise como base clínica para o desenvolvimento para realizar suas intervenções no âmbito ocupacional. Utilizamos para o desenvolvimento deste os autores em destaque que trazem grande contribuição para este assunto, Areosa (2013), Gomez et al., (2021), Martins e Mendes (2012), Bueno e Macedo (2012), e o livro de Christophe Dejours (1987).

O adoecimento psíquico tem se tornado muito relevante para os dias atuais, acompanhando este crescimento surgiram também muitos estudos, direcionados para cada área contribuinte destas condições, para a área do trabalho não foi diferente muitos autores e teóricos se aprofundaram nas questões que permeiam o adoecimento psíquico ocupacional, e suas diversas nuances e perspectivas, motivos e causas que levam a estes acometimentos, entre eles estão os autores: Morais e Leão (2017), Aguiar *et al.* (2017), Moreira *et al.* (2013), Bortoncello e Andrade (2015), Menezes *et al.* (2017).

Amorim (2021), trindade *et al.* (2010) e Araujo e Moraes (2017), foram pontos chaves para a análise geral da reorganizações dos modelos trabalho e suas alterações

nas vida do trabalhador desde a revolução industrial, ao fordismo, taylorismo, capitalismo e globalização, com foco principal na crescente precarização destes sistemas, e como se tornaram objetos de estudo para diversas áreas principalmente as áreas da Psicologia e Psiquiatria, devido aos altos índices de transtorno psíquicos como a depressão, ansiedade e Síndrome de Burnout.

Trazendo base para nossos conceitos e a classificação dos transtornos de abordados neste artigo, foram utilizados os manuais de diagnósticos da O Manual Diagnóstico Estatístico de Transtornos Mentais DSM-V (APA, 2013), e o Classificação Internacional de Doenças CID-11 (2022). Portolann e Silva (2017), trazem um pouco sobre as nuances que envolvem o adoecimento psíquico do trabalhador, proporcionando uma compreensão dos fatores que envolvem a influência deste sob a subjetividade do sujeito, na perspectiva Psicanalítica e da Psicologia Organizacional do Trabalho.

Por fim, buscando uma análise mais profunda sobre “o ressignificar no ambiente de trabalho” Bolonha e Gomes (2019) e Ribeiro e Leda (2018), levantam reflexões sobre os sentidos atribuídos ao trabalho e as consequências positivas e negativas que estes podem influenciar em seu bem-estar, e no adoecimento psíquico.

Para a garantia dos preceitos éticos, todas as informações extraídas das obras e utilizadas neste trabalho, serão citados os nomes dos seus respectivos autores, em acordo com ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnica).

8 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O adoecimento psíquico ocasionado pelo trabalho é um tema de uma relevância bastante significativa e imprescindível. Temos atualmente um crescente e robusto compêndio de trabalhos literários voltados para tal tema, destacamos aqui vários autores que puderam estabelecer a relação adoecimento psíquico ocupacional na síndrome de Burnout como tendo base de estudos a Teoria Psicodinâmica de Christophe Dejours.

O artigo de Gomez *et al.*, (2021) nos traz um novo olhar para a clínica do adoecimento psíquico, por meio da teoria psicanalítica qual é utilizada como base para a Psicodinâmica do Trabalho, tendo como foco principal a escuta e a fala do sujeito em sofrimento no trabalho e todas as dinâmicas que o envolvem no contexto do adoecimento psíquico, conforme Gomez *at.al.*, (2021, pag. 01), “contribuições da psicanálise para o exercício profissional na escuta do sofrimento no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho (PDT), a centralidade do trabalho, e a escuta da palavra na clínica do trabalho”.

Apesar de ser uma teoria aplicada dentro do âmbito das organizações, observa-se aqui que temos a possibilidade de uma nova clínica para intervir sobre estas questões, não se tratando apenas da clínica fora da estrutura organizacional, mas sim dentro da empresa, onde o psicólogo clínico pela abordagem da PDT, poderá além de promover intervenções no ambiente que promove aquele adoecimento, poderá também junto com a empresa promover medidas preventivas para garantir assim a saúde mental do sujeito na centralidade da organização, rendimento para e produtividade para empresa, possibilitando um novos sentidos e perspectivas para este.

Gomez *et al.*, (2021, pag. 5-6), diz que “a escuta na clínica psicodinâmica do trabalho implica um saber-fazer e uma escuta específica que exige não apenas o conhecimento sobre o mundo do trabalho, mas também o de uma noção de sujeito vinda da psicanálise”.

Escuta esta que poderá ser de grande diferença na vida do funcionário que no presente momento do trabalho esta sofrendo crises ansiosas, depressivas, e até mesmo diagnosticados com a síndrome Burnout, podemos perceber aqui que para estes transtorno relacionados á vivência do sujeito e por sua vez a não elaboração das suas condições adversas sofridas em vários contextos, um deles sendo o do trabalho, a análise do psicólogo clínico do trabalho poderá ser tornar um divisor de águas entre adoecimento psíquico ocupacional e a saúde mental do colaborador. Veremos aqui a maneira que a escuta clinica poderá atuar, na empresa e no sujeito.

Existe uma relação com a transferência e a repetição; sendo o fenômeno da transferência um fragmento da repetição do passado esquecido. Dessa forma, o clínico do trabalho precisa ajudar esse sujeito que o procura a enfrentar sua falta, apesar da inserção em um mundo laboral que apregoa o discurso da completude (GOMEZ *et al.*, 2021).

Visto que embora sejam diagnosticados com estes transtornos, retornam aos seus ambientes laborais, muitas vezes medicados, realizando atividades qual foram contratados para fazer. Deixamos aqui em aberto novos estudos para a nossa região Parauapebas no estado do Pará, e em outras cidade que possuem a atividade critica da mineração, onde esta segundo Costa e Rezende (2012) enfatizam a questão, fazendo apontamentos sobre a responsabilidade das organizações em garantirem minimizar os impactos advindos desta atividade;

A Constituição Federal reconhece o grau de impacto que a mineração pode causar, e adverte que o responsável pela atividade tem o dever de desenvolver se sustentavelmente procurando minimizar ao máximo os impactos negativos causados. Essa advertência pode ser estendida à proteção de seus trabalhadores, pois é recorrente que eles laboram em locais inadequados afetando indelevelmente a saúde, principalmente quando a mineração é explorada em mina subterrânea. Neste sentido o empreendedor deve procurar, com a melhor tecnologia existente, minorar o dano à saúde física e mental de seus trabalhadores (COSTA e REZENDE, 2012).

Dani *et al.*, (2022), vem nos trazer a importância da região para a atividade mineradora.

No caso da microrregião de Parauapebas, é onde ocorrem grande parte dessas extrações, visto que encontra-se inserida no Grande Complexo Carajás, projeto de extração mineral realizado pela Vale iniciado nas décadas de 1970 e 1980. O projeto abrange as áreas mais ricas em minerais do planeta, englobando terras do sudeste do Pará, norte de Tocantins e sudoeste do Maranhão e dentre os minerais explorados, pode-se citar o minério de ferro, cobre e manganês.

A oportunidade de novas inferências sobre possibilidades de intervenção visto a significância qual damos hoje em dia para as atividades laborais e a busca por um ambiente de trabalho mais humanizado, e que além das empresas possuem psicólogos organizacionais a frente dos processos de gestão, o psicólogo clínico do trabalho poderá fazer uma fantástica diferença na escuta analítica, conforme ressalta Gomes *et al.*, (2021, pag 09), aqui “o clínico do trabalho precisa ajudar esse sujeito que o procura a enfrentar sua falta, apesar da inserção em um mundo laboral que apregoa o discurso da completude.”

Sendo assim será através da fala onde a conversa aberta sobre suas angustias/medos/frustrações considerando o sujeito de uma forma global, intervindo nas

crises existenciais e de ansiedades, possibilitará ao psicólogo clínico do trabalho intervenções que possibilitem a restituição e ressignificação do conteúdo adoecido.^b

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evidências sinalizam e nos mostram uma crescente evolução nos casos de síndrome de burnout dentro das organizações, como também esse problema vem afetando gradativamente as mesmas, e principalmente a vida dos trabalhadores e seus familiares, que sofrem conjuntamente com eles. As causas e consequências desse adoecimento psíquico são claros e evidentes, é causado principalmente por incoerências e sobrecargas de trabalho, são indefinições e um ambiente carregado de conflitos, desconfianças, desrespeito e falta de reconhecimentos, falta de espaço para a realização profissional, falta, ausência, carência.

O resultado de tudo isso acumulado nos trabalhadores não poderia ser diferente, a síndrome do esgotamento profissional, que adocece, causa dor e sofrimento neles, afetando-os significativamente em suas capacidades de produzir, raciocinar, planejar e criar. Seus relacionamentos também são gravemente afetados, são prejuízos incalculáveis.

Apresentamos neste trabalho, possibilidades de tratar esse problema dentro das organizações, através da clínica da psicodinâmica do trabalho, uma técnica psicológica baseada na teoria de Dejours que visa trabalhar dentro das organizações, através do psicólogo clínico do trabalho, fora do ambiente clínico tradicional oferecendo dentro da empresa um atendimento em grupo e individual, o que ele chama de espaço, que não significa necessariamente que seja somente um espaço físico, mas um espaço de oportunidades, um lugar dentro da rotina para uma pausa, para um diálogo que oferece a oportunidade para a fala, e a escuta.

Sabendo que a psicodinâmica do trabalho tem suas bases na psicanálise, percebemos a importância desse espaço dentro das organizações, lá é onde gestores e empregados terão um encontro, um olho no olho e a oportunidade de entender e buscar as mudanças necessárias para um trabalho mais humano.

É nesta clínica que os trabalhadores terão o espaço para ressignificar seus sofrimentos, suas dores, elaborando em conjunto com seus gestores uma nova forma de relações, de coerências institucionais, de desenho organizacional, de carga horária, enfim, ressignificar todo o processo que propicia ali o adoecimento.

Para as próximas pesquisas referentes a este tema, é interessante a dedicação e enfoque na clínica psicodinâmica, no intuito de elucidar ainda mais esta temática e trazer novas perspectivas de tratamento e prevenção no campo da saúde mental dos trabalhadores acometidos da síndrome de burnout, um vez que, como já foi mencionado neste trabalho e nestas considerações finais, há um aumento considerável nos casos deste adoecimento psíquico, que tem gerado sofrimento, improdutividade, afastamentos de trabalho e muitos outros problemas.

Com isso, é muito importante a investigação científica nesta área, pois pode trazer novas técnicas, metodologias e propostas para solução deste problema, promovendo uma evolução nos processos e formas de trabalho dentro das empresas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguiar, C. V. N., Silva, E. E. da C., Carvalho, B. R. de, Ferreira, J. C. M., & Jesus, K. C. O. de. 2017. **Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional**. Revista Psicologia, Diversidade E Saúde, 6(2), p.121–131. <https://doi.org/10.17267/23173394rpds.v6i2.1157>.

Araújo, M. R. M. de, & Moraes, K. R. S. de. 2017. **Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador**. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 20(1), 1-13. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-13>.

Areosa, J. **Comentário ao artigo “A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho”**– Christophe Dejours e a Psicodinâmica do Trabalho. 2013.

Amorim, W. L.; Carvalho, A. F. M e L.; Rachel, V. **Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores**. *Fractal: Revista de Psicologia*. 2021. v. 33, n. 3. Acessado 5 setembro 2022 , pa. 199-204. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/1984-0292/v33i3/5899>>. Epub 11 Fev 2022. ISSN 1984-0292. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v33i3/5899>.

Bertoncello, B.; Andrade, J. E. B. **Relações entre Suporte Organizacional e Saúde Mental do Trabalhador**. *R. Laborativa*, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 85-102. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

Bolonha, T. R.; Gomes G. C. **A resignificação do trabalho: uma das contribuições da clínica psicodinâmica do trabalho**. *Rev. URINGÁ, Maringá*. v. 56, n. S1. pg. 68-77. mar. 2019.

BUENO, M. ; MACÊDO, K. B. **A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras**. *ECOS | Volume 2 | Número 2*, 2012. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1010>. Acesso em: 10 mar. 2023.

COSTA, B.S. ; REZENDE, E. N. **Meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador na mineração brasileira**. *Ridb*, [S. l.], v. 2, p. 759-792, 1 jan. 2012. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2012/02/2012_02_0759_0792.pdf. Acesso em: 17 mar. 2023.

CID11- Classificação Internacional de Doenças para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade, Versão 02/2022, Disponível em : [shttps://icd.who.int/browse11/lm/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2ficd%2fentity%2f129180281](https://icd.who.int/browse11/lm/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2ficd%2fentity%2f129180281), Acesso em 16 de out.2022.

DANI, ARTUR et al. . **Impactos socioambientais da mineração e espacialização de indicadores de desenvolvimento humano (idhm) na microrregião de parauapebas (pa)**. GeoAmazônia, PARÁ, v. 1, p. 1-18, 1 jan. 2022. DOI 10.17551/23581778/geoamazonia. Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/geoamazonia/article/view/13464/pdf>. Acesso em: 17 mar. 2023

DEJOURS, C. **A loucura do Trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré,1987.

FLEURY, A. R; MACÊDO, K. B. **O mal estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica**. Revista AMAzônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq/EDUA – ISSN 1983-3415, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4047171>. Acesso em: 10 mar. 2023.

GURKA, D. P. Q; NOGUEIRA, M. S. **Psicólogo organizacional: a evolução do saber e da pratica dentro da organização**. Univag: Centro Universitário, 2016. Disponível em: <<http://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/view/108> >. Acesso em: 01 Maio. 2023.

Gomez, V. A.; Chatelard, D. S.; Araujo, T. C. C. F de. **Clínica do Trabalho: Contribuições da Psicanálise para o Exercício Profissional**. Psicologia: Ciência e Profissão. 2021. v. 41, n. spe2. Acessado 1 setembro 2022 , e192735. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003192735>.>

Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: **DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

LEÃO, L. H. Da C. **Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais**. ECOS | Estudos Contemporâneos da Subjetividade | Volume 2 | Número 2, 2012. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1008>. Acesso em: 10 mar. 2023.

Martins, S. R.; Mendes, A. M. **Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis , v. 12, n. 2, p. 171-183, ago. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572012000200004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 set. 2022.

Menezes, P. C. M et al. . **Síndrome de Burnout: uma análise reflexiva**. Revista de Enfermagem UFPE. [S.l.]. v. 11, n. 12, p. 5092-5101, dez. 2017. ISSN 1981-8963.
Disponível em:

<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/25086/25352>>. Acesso em: 31 out. 2022. doi:<https://doi.org/10.5205/1981-8963-v11i12a25086p5092-5101-2017>.

Morais, S. R. S; Leão, G. D. B. **Compreensões de adoecimento psíquico segundo educadora afastada do trabalho em Juazeiro-ba**. Revasf, Petrolina-PE, vol. 7, n.12, p. 80-99, abril, 2017.

Moreira, V.; Maciel, R. H.; Araujo, T. Q. de. **Depressão: os sentidos do trabalho**. Rev. NUFEN, São Paulo , v. 5, n. 1, p. 45-56. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S217525912013000100006&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 22 out. 2022.

Ribeiro, C. V. dos S., & Leda, D. B. 2018. **Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador**. Revista Espaço Acadêmico, 18(211), p. 39-49.
Recuperadode:<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/45047>.

Trindade, L. de . L et al. . **Estresse e síndrome de burnout entre trabalhadores da equipe de Saúde da Família**. Acta Paulista de Enfermagem. 2010 , v. 23, n. 5 Acessado 16 out. 2022 , pp. 684-689. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S010321002010000500016>>. Epub 11 Nov 2010. ISSN 1982-0194. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002010000500016>.

Portolann, D. F.; Silva, L. de J. da. **Sofrimento no trabalho e a atuação do psicólogo organizacional: xxv seminário de iniciação científica-ciências humanas**. Seminário de Iniciação Científica (25. : 2017 : Ijuí, Rs), Ijuí, v. 0, n. 0, p. 1-5, 22 set. 2017.
Disponível em: <https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/8091>. Acesso em: 31 out. 2022

Página de assinaturas



Roberta Oliveira
009.044.692-55
Signatário

Daniela S. Américo
Coordenação de Psicologia

Coordenação Psicologia
005.484.062-78
Signatário



Roberto Martins
988.942.852-00
Signatário



Washington Silva
043.327.723-85
Signatário







Milena Sousa
782.675.873-49
Signatário



Claudio Cruz
150.061.902-72
Signatário

HISTÓRICO

- | | | |
|-------------------------|---|---|
| 20 jul 2023
19:41:40 |  | Erika Dos Santos Menezes criou este documento. (E-mail: erikameneses9704@gmail.com) |
| 20 jul 2023
21:04:13 |  | Roberto Alves Martins (E-mail: robert_pbs2008@hotmail.com, CPF: 988.942.852-00) visualizou este documento por meio do IP 170.231.134.213 localizado em Parauapebas - Para - Brazil |
| 20 jul 2023
21:04:23 |  | Roberto Alves Martins (E-mail: robert_pbs2008@hotmail.com, CPF: 988.942.852-00) assinou este documento por meio do IP 170.231.134.213 localizado em Parauapebas - Para - Brazil |
| 20 jul 2023
19:44:14 |  | Roberta Naiara Nazar de Oliveira (E-mail: robertanazar23@outlook.com, CPF: 009.044.692-55) visualizou este documento por meio do IP 191.246.243.176 localizado em Belém - Para - Brazil |



- 20 jul 2023**
19:44:32  **Roberta Naiara Nazar de Oliveira** (E-mail: robertanazar23@outlook.com, CPF: 009.044.692-55) assinou este documento por meio do IP 191.246.243.176 localizado em Belém - Para - Brazil
- 20 jul 2023**
20:02:03  **Coordenação de Psicologia** (E-mail: psicologia@fadesa.edu.br, CPF: 005.484.062-78) visualizou este documento por meio do IP 179.84.212.149 localizado em Belém - Para - Brazil
- 20 jul 2023**
20:02:07  **Coordenação de Psicologia** (E-mail: psicologia@fadesa.edu.br, CPF: 005.484.062-78) assinou este documento por meio do IP 179.84.212.149 localizado em Belém - Para - Brazil
- 22 jul 2023**
00:04:17  **Milena Vieira Sousa** (E-mail: milenavieirasousa@gmail.com, CPF: 782.675.873-49) visualizou este documento por meio do IP 200.124.94.215 localizado em Parauapebas - Para - Brazil
- 22 jul 2023**
00:04:25  **Milena Vieira Sousa** (E-mail: milenavieirasousa@gmail.com, CPF: 782.675.873-49) assinou este documento por meio do IP 200.124.94.215 localizado em Parauapebas - Para - Brazil
- 22 jul 2023**
06:52:31  **Claudio Roberto Rodrigues Cruz** (E-mail: rodrig.cruz@hotmail.com, CPF: 150.061.902-72) visualizou este documento por meio do IP 200.124.94.214 localizado em Parauapebas - Para - Brazil
- 22 jul 2023**
06:52:45  **Claudio Roberto Rodrigues Cruz** (E-mail: rodrig.cruz@hotmail.com, CPF: 150.061.902-72) assinou este documento por meio do IP 200.124.94.214 localizado em Parauapebas - Para - Brazil
- 20 jul 2023**
22:53:21  **Washington Moraes Silva** (E-mail: orthiim@gmail.com, CPF: 043.327.723-85) visualizou este documento por meio do IP 187.24.123.104 localizado em Belém - Para - Brazil
- 20 jul 2023**
22:53:48  **Washington Moraes Silva** (E-mail: orthiim@gmail.com, CPF: 043.327.723-85) assinou este documento por meio do IP 187.24.123.104 localizado em Belém - Para - Brazil

