

PSICOLOGIA E TRABALHO

Uma Publicação AGP/NAIS em parceria com o Curso de Psicologia da Uesb.



Como lidar com os sofrimentos e patologias mentais do trabalho

Uma parte relevante das patologias ou sofrimentos mentais pode ter como causa ou fator agravante o trabalho. Nesse sentido é que Christopher Dejours (1992) desenvolve uma série de pesquisas acerca da relação subjetiva do trabalhador com seu trabalho, buscando uma compreensão das patologias e sofrimentos, dentre outras questões, que ocorrem dessa relação. A partir deste entendimento, pode-se estabelecer alguns passos para uma tentativa de prevenção e diminuição dos diversos fatores estressores presentes no trabalho.

Como a Saúde Mental pode ser afetada pelo trabalho

Saúde mental está relacionada a como uma pessoa reage às exigências da vida, como lida com seus desejos, emoções, ideias, entre outros, ou seja, ter saúde mental é conseguir lidar bem com as exigências da vida. No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais são a terceira causa de afastamento do trabalho. O sofrimento psíquico é atribuído ao choque entre a história do sujeito com seus desejos, esperanças e projetos individuais e a organização do trabalho que ignora esta história (DEJOURS, 1992).

Algumas situações relacionadas ao trabalho podem surgir diante de como a empresa se relaciona com os trabalhadores, podendo afetar a saúde mental, como: falta de suporte e benefícios, exigências e rigor excessivo, quando o empregador estipula metas acima das condições possíveis à serem cumpridas, medo de perder o trabalho, falta de estrutura para realização de um bom serviço, falta de política de segurança, jornada exaustiva de trabalho, falta de comunicação interna, quando não há uma desconexão com o trabalho no momento de lazer, afetando outras relações do empregado, como família, amigos e o seu momento de descanso.

Esses problemas citados acima, relacionados ao trabalho, podem causar uma angústia ao trabalhador pelo fato dele não conseguir atender toda a demanda solicitada pela organização e causar sérios danos à sua saúde mental, como por exemplo: a síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional.

Riscos

O trabalho pode oferecer o melhor e o pior para a vivência do trabalhador e por isso é difícil afirmar que o trabalho possa desempenhar apenas uma espécie de dado neutro na equação saúde mental-trabalhador. O risco no ambiente de trabalho pode ser tanto individual, quanto coletivo, podendo afetar o corpo de seus trabalhadores, bem como a mente destes.

Segundo Dejours (1992), o risco é via de regra, coletivo quando na realidade do trabalho as funções desempenhadas ali pedem um relativo compartilhamento de vivências. Entretanto, são assumidos de forma individual e é dessa relação que surgem os medos, angústias, ansiedades, tendo em vista que esses riscos: Ou não são eliminados pela organização do trabalho; Ou apresenta-se com uma prevenção incompleta; Ou são riscos mal conhecidos. Ou tem uma limitação de investimentos por parte da organização do trabalho.

Consequentemente, o adoecimento físico, psíquico ou ambos se concretiza na realidade dos trabalhadores. Isso é a chamada normalidade sofrente, que diz respeito à uma luta contra a desestabilização psíquica tanto provocada pela realidade laboral, ou seja encontra-se nesse contexto diversos aspectos adoecedores, mas devido à rotina laboral se torna algo rotineiro, tornado os indivíduos conformados (DEJOURS, 1999).

Formas de prevenção dos problemas de saúde mental na área do trabalho

Segundo Dejours (1992), a insatisfação, o sofrimento, como também um estado de ansiedade poucas vezes expressados em palavras, podem ser reflexo da falta de sentido entre o exercício de sua tarefa no trabalho, diante das próprias expectativas mentais. Por exemplo, não ver sentido e significação na tarefa em que exerce.

Sendo assim, tente observar como está sua relação com o trabalho, o que ele te traz de realizador e adoecedor, veja com colegas e supervisores o que pode ser mudado na sua rotina ou ambiente de trabalho para diminuir os desgastes que esteja sofrendo durante a atividade.

Além disso, quando o sofrimento e as reclamações são compartilhadas por vários de seus colegas, uma mudança poderia ser pensada em conjunto e passada aos superiores para que estes entendam como é crítica a situação e realizem as mudanças o quanto antes, deve se ter em mente que aqueles que trabalham e possuem queixas conhecem a prática da atividade melhor que qualquer um (DEJOURS, 1992).

Expediente

Esther Gusmão de Andrade; Isadora Santana Pereira;
Lucas Moreira Lopes; Marques Paulo Silva Pereira; Sara
Luz Fernandes e Pablo Mateus dos Santos Jacinto

Edição : Ana Clara Orrico e Jaqueline Barreto

Contato: nais@uesb.edu.br



UESB

AGP

Assessoria Especial de
Gestão de Pessoas

NAIS

Núcleo de Atenção
Integral ao Servidor

Referências

Referências

DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV Editora, 1999.
DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.