

## Somatização e sofrimento no trabalho

Nildete Terezinha de Oliveira\*

### Resumo

O sofrimento no trabalho e sua relação com a somatização, baseia-se na metodologia da Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours. A má qualidade nas relações de confiança, de cooperação, de reconhecimento, associada à fragmentação e à rigidez na organização do trabalho são causadores de sofrimento, sendo a somatização (a doença) uma saída individual na tentativa de suportar esse sofrimento. O trabalho passa a ser o mediador da passagem do sofrimento para o prazer, quando ocorre o espaço aberto de discussão e são respeitadas a singularidade e a subjetividade de cada um, possibilitando a construção de relações mais satisfatórias.

### Résumé

La souffrance au travail et son rapport avec la somatisation . Nous prenons pour base la méthodologie de la “Psychodynamique du Travail” de Christophe Dejours. Nous pouvons conclure que la mauvaise qualité dans les rapports de confiance, de coopération, de reconnaissance personnelle, associée à la division et à la rigidité dans l’organisation du travail sont des causes de souffrances. La somatisation (maladie), solution individuelle pour essayer de supporter cette souffrance. Le travail devient le médiateur du passage de la souffrance au plaisir lorsqu’il existe un espace ouvert pour la discussion et que sont respectées l’individualité et la subjectivité de chacun. Cela permet, en effet, la construction de rapports bien plus satisfaisants.

### Introdução

É necessário nos reportarmos a uma esfera maior em nível de conjuntura, para nos localizarmos em termos da realidade que circunda o mundo do trabalho. Verificamos, hoje, uma realidade de mundo globalizado, onde os critérios no trabalho permeiam-se por questões de qualidade e produtividade. A eficácia predomina, apoiando-se numa confiança absoluta na ciência e na técnica. O homem, neste processo, é designado como “fator humano”,<sup>1</sup> havendo referência apenas a questões de comportamento, tais como falhas e erros, negligenciando-se aspectos éticos e políticos.

O mundo do trabalho não é somente da técnica (dos dados objetivos e instrumentais), é permeado pelo social (por relações de cooperação e compreensão) e pela subjetividade (mobilização, investimento pessoal, singularidade, cognição, imaginação e criatividade, tudo isso necessário para realizar o trabalho). Tendo em vista a heterogeneidade e complexidade do mundo e do homem, faz-se necessário compreendermos a realidade do trabalho, considerando as questões sociais e subjetivas.

É pelo trabalho que o homem se reinventa e supera-se. A importância do trabalho está no seu papel fundamental para o equilíbrio do homem, bem como para sua inserção no meio social, para sua saúde física e mental (Freud, 1974). Acreditando na importância do trabalho

---

\* Professora Mestre do Curso de Serviço Social da UNIFRA. Assistente Social do HUSM/UFSC.

<sup>1</sup> Esta caracterização remete ao controle e vigilância das falhas, através de análise e decomposição dos comportamentos em processos, até unidades, separadamente (Dejours, 1997, p. 18).

para a vida, faz-se indispensável analisá-lo sob uma outra ótica que não seja a limitação dessa fonte de vida, sob um prisma que não priorize a técnica, mas ressalte a importância do social e da singularidade no trabalho.

## O trabalho

O trabalho, não somente em nossos dias, mas há longo tempo, desempenha uma função importante na vida do ser humano. Em face de sua relevância, grande parte de estudiosos tem dedicado vários anos de pesquisa na tentativa de melhor elucidar esse tema. Em Arendt (1997), vamos encontrar a distinção entre labor e trabalho; já em Marx (1964), aparece a relação do homem com a natureza e o fundamento de cunho social; em Friedmann (1973), com o tratado de *Sociologia do Trabalho*, chegando à noção de sofrimento no trabalho, em Dejours (1992).

Com essas obras, obtivemos contribuições significativas que nos auxiliaram para uma melhor compreensão do trabalho, em uma evolução, no sentido de vislumbrar a sua dimensão subjetiva.

A palavra trabalho, segundo Arendt (1997, p. 90), tem sua origem no termo encontrado no baixo-latim *tripalium*, uma espécie de tortura, o que, para nós, dá uma noção de dor e sofrimento, tendo como veículo o corpo.

Na mitologia grega, em Brandão, consta o trabalho de Sísifo: trabalho estafante e inútil, porque, uma vez acabado, era preciso recomeçar. Este trabalho era fruto de um castigo, devendo Sísifo carregar uma pedra até o cume de uma montanha; a partir daí esta rolava, tendo que ser carregada novamente para cima. Esta passagem caracteriza, usualmente, as tarefas sem sentido, sendo chamadas de “trabalho de Sísifo” (Brandão, 1986, p. 226).

No dicionário Michaelis (1998), a palavra trabalho apresenta uma série de significados como: esforço, labutação, lida, luta; aplicação da atividade humana a qualquer exercício de caráter físico ou intelectual; obra literária ou artística. Na Medicina, em um determinado aspecto, o trabalho refere-se ao conjunto de fenômenos que constituem a atividade de parto (dor/sofrimento) e na Física como um esforço empregado para vencer uma resistência. Em Psicologia, o trabalho é tido como um tipo de ação executada pelo homem, de acordo com certas normas sociais, sobre uma matéria, a fim de transformá-la.

Arendt evidencia o fato

[...] de que todas as línguas européias, antigas e modernas, apresentam duas palavras de etimologia diferente para designar o que para nós, hoje, é a mesma atividade, e conservam ambas a despeito do fato de serem repetidamente usadas como sinônimas (1997, p. 90).

Estas duas palavras são labor e trabalho, estando aquele relacionado à dor, sofrimento e adversidade e este à atividade executada com as mãos.

Na Grécia antiga, já havia a distinção entre o artífice, o artesão, que trabalha com as mãos e o escravo que labora, que provê seu próprio sustento e dos seus senhores, utilizando o corpo para atender às necessidades da vida. Nessa época o labor era tratado com desprezo, uma vez que, na *polis*, os cidadãos davam ênfase às atividades políticas, abstenendo-se de tudo que exigisse esforço físico.

Segundo Aristóteles, é no escravo (que não possui as qualidades de deliberar, decidir, prever e escolher) que está sua sujeição às necessidades da vida. O escravo labora e laborar é ser escravizado pela necessidade (Aristóteles, apud Arendt, 1997, p. 95).

Na mitologia (em Hesíodo), o trabalho (*ergon*) era devido a Eris, a deusa da emulação, e o labor (*ponos*) provinha da caixa de Pandora, como todos os males, sendo a punição determinada por Zeus, em consequência da traição de Prometeu. A partir de então, “os deuses esconderam a vida dos olhos dos homens, e sua maldição atinge o homem que se alimenta de pão” (Arendt, 1997, p. 94). O labor era uma das punições, um castigo determinado ao homem pelos deuses.

Na era moderna, não há a distinção entre o labor realizado pelo corpo e o trabalho realizado pelas mãos. O labor é visto como trabalho e enaltecido como fonte de todos os valores.

Com Adam Smith e Karl Marx surge a distinção entre trabalho produtivo e trabalho improdutivo. Para ambos, o trabalho improdutivo era desprezível e indigno, sendo realizado pelos criados servis. Para Marx, a produtividade nada mais é do que o excedente da “força de trabalho humana” (Arendt, 1997).

Em Marx, vamos encontrar a relação do homem com a natureza, bem como a origem do homem como ser natural:

A relação do homem com a natureza é imediatamente a sua relação ao homem, e a sua relação ao homem é a sua relação imediata à natureza, sua própria condição natural (1964, p. 191).

A relação do homem com a natureza se faz na transformação desta através do trabalho; o homem a transforma e, ao mesmo tempo, se transforma, alterando a vida em sociedade. O fundamento essencial para a sobrevivência se dá pela natureza social do homem e pela possibilidade de relacionar-se com outros homens.

O significado humano da natureza só existe para o homem social, porque só neste caso é que a natureza surge como laço com o homem, como existência de si para os outros e dos outros para si, e ainda como elemento vital da realidade humana (Marx, 1964, p. 194-195).

Segundo Marx, o trabalho é essa relação entre o homem e a natureza, relação que se faz em ato.

O trabalhador nada pode criar sem a natureza, sem o mundo externo sensível. Este é o material onde se realiza o trabalho, onde ele é ativo, a partir do qual e por meio do qual produz coisas (Marx, 1964, p. 160).

Ato supõe ação, e toda ação supõe que seja livre; mas existe uma ambivalência nesse ato: o trabalho é ação e, conseqüentemente, livre, se posso arbitrar sobre ele, como é o caso do artista. Em muitos trabalhos, porém, não existe essa liberdade de escolher, de arbitrar sobre eles.

O trabalho é ação<sup>2</sup> quando o sujeito se utiliza de sua singularidade e imprime nele características de sua personalidade. Em determinadas atividades de trabalho, onde não exista esta possibilidade, aparecem os estados de insatisfação, desânimo, tristeza, depressão e

---

<sup>2</sup> Esta ação refere-se à liberdade, “o trabalho é ação quando se alimenta de uma disciplina livremente aceita... o trabalho só é ação quando exprime as tendências profundas da personalidade e a ajuda a realizar” (Friedmann, 1973, p. 23), o que não acontece comumente.

neurose, ou seja, o sofrimento no trabalho, algo bastante comum, pois, segundo Arendt, a condição humana é uma condição de sofrimento (Arendt, 1997).

O trabalho presume uma variedade de comportamentos:

Esses comportamentos assumem formas que denominamos trabalho precisamente porque o funcionamento da sociedade (isto é, o conjunto organizado dos povos, nações ou sociedades) exige que ele se efetue de maneira mensurável e, por conseqüência, que obedeça a certas regras (Friedmann e Naville, 1973, p. 58).

Esta definição coloca-nos frente ao trabalho prescrito, ao que está dentro das regras e normas, de maneira a inviabilizar as observações de Freud sobre a felicidade (1974), no sentido de que todo trabalho que seja livremente escolhido e que leve em consideração as aptidões é um fator de satisfação e, conseqüentemente, de equilíbrio emocional, e uma possibilidade de felicidade. Presume-se que, quando não há essa possibilidade de escolha e que não seja observada a singularidade de cada sujeito, o trabalho é causador de desequilíbrio emocional.

Com base na perspectiva citada acima, faremos uma breve exposição acerca do processo de industrialização. Este, tendo em vista o objeto final da produção, propicia o início da fragmentação do trabalho, com a divisão das tarefas em seus postos. Friedmann preocupa-se com esta fragmentação e sua significação, salientando que

[...] todos os homens e mulheres [...] são maiores do que suas tarefas: tarefas repetidas e parceladas de toda espécie [...] e de onde encontram-se excluídas a variedade, a iniciativa, a responsabilidade, a participação num conjunto, a própria significação (1972, p.10).

Este autor ressalta que não houve muitas mudanças de um século a outro, no intuito de tornar o trabalho fonte de criação e realização. Após a Revolução Industrial, no início do século XX, surge o Taylorismo com a Organização Científica do Trabalho, como um sistema de organização do mesmo. A partir de então, vamos encontrar ampla repercussão dos princípios tayloristas, como: a separação do trabalho manual, ou seja, das atividades de execução e do trabalho intelectual, também designado de concepção e planejamento; intensificação da divisão do trabalho; controle do tempo e dos movimentos na execução da tarefa, sendo relegado ao trabalho manual um status inferior, enquanto que o trabalho intelectual recebeu uma valorização superior. A Organização Científica do Trabalho propiciou a fragmentação, a repetitividade e a monotonia, tornando suas atividades sem sentido (Cattani, 1997, p. 247).

O Taylorismo, caracterizado como uma nova tecnologia da organização do trabalho, apresenta, como conseqüência mais evidente, a repercussão fulminante na saúde do corpo do trabalhador, uma vez que, as exigências físicas, em decorrência de novos tempos e ritmos de trabalho, vão colocar o corpo como ponto nevrálgico, visto que os operadores são submetidos aos ritmos das máquinas, e não ao ritmo de seu próprio corpo.

A questão é se as máquinas são úteis à construção do mundo ou, se, em seus processos automáticos, passaram a determinar e dominar o mundo, causando a sua destruição. Os critérios de utilidade e beleza, designados pelo homem, dão lugar a coisas, objetos, utensílios, que apresentam uma função básica para o mundo, mas é a operação da máquina que determina a forma da construção dos mesmos.

Quando falamos em máquinas, nos reportamos aos conceitos de técnica e tecnologia. Na origem do termo (grego), vamos encontrar a palavra *tecknologia*, como a “descrição sistemática de uma ou mais *teknai* (artes práticas, ofícios)” (Corrêa, 1997, p. 254). A tecnologia é o conhecimento científico que se materializa através da técnica, e esta, à medida que se efetua, possibilita a produção de novos conhecimentos científicos. Ambas se completam e referem-se às instalações, aos processos físico-químicos, mecânicos ou informáticos, ou seja, processos pelos quais são estabelecidas as máquinas.

A técnica está presente em toda atividade do homem e se constrói a partir de uma cultura, sendo validada pelo julgamento do outro. O trabalho implica uma tarefa e uma atividade. A tarefa é o objetivo que se deseja atingir, ou seja, aquilo que se deseja obter ao fazer, enquanto que a atividade, tendo em vista a tarefa, é, na realidade, o que é feito pelo trabalhador, no sentido de chegar mais próximo possível dos objetivos determinados pela mesma.

Para chegarmos ao conceito de trabalho é imprescindível que nos situemos acerca do real, cujo conceito, tem sua origem na *Ergonomia Francesa*, contribuição esta fundamental à teoria do trabalho. O real é “aquilo que no mundo se faz conhecer por sua resistência ao domínio técnico e ao conhecimento científico” (Dejours, 1997, p. 40). A técnica e o domínio científico não dão conta do real, pois este é o que não está previsto, o impossível de prever. O real se dá no domínio da experiência do dia-a-dia, do vivido e aprendido na experiência, ou seja, é o ocasional sobre o qual a técnica fracassa.

Para realizar uma atividade, é necessária a técnica, esse conhecimento mínimo necessário, mas que não é suficiente, porque não dá conta do real, do imprevisível. É nesse momento que o trabalho realmente é produzido, quando o sujeito utiliza sua imaginação, sua inventividade e inovação para dar conta da tarefa, frente ao imprevisível.

A partir do real do trabalho, chegamos a uma definição do mesmo, proposta por Davezies: “le travail c’est l’activité déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n’est pas déjà donné par l’organisation prescrite du travail”<sup>3</sup> (Davezies, apud Clot, 1998, p. 225).

No sentido exposto acima, para realizar o trabalho, é necessário um investimento pessoal da inteligência dos sujeitos, em nível de inventividade, frente à imprevisibilidade na execução da tarefa, tendo em vista que o prescrito não comporta, ou seja, não dá conta do real do trabalho. Esta concepção contesta a divisão tradicional do trabalho, entre o de concepção, planejamento (intelectual) e o de execução (manual), pois todo o trabalho é sempre um ato de concepção, de criação.

Cabe, neste momento, situarmos a organização do trabalho, segundo Dejours (1992, p. 26):

Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades etc.

A organização do trabalho é a divisão dos homens em postos diferentes de trabalho, para conseguir executar a tarefa, pois, o produto do trabalho, para ser realizado, passa por vários trabalhadores e por vários processos de trabalho.

---

<sup>3</sup> O trabalho é a atividade desenvolvida por homens e mulheres para fazer face ao que não foi dado pela organização prescrita do trabalho. (Tradução da autora).

Nessa organização, as atividades estão sujeitas à regulação proveniente da interação entre as pessoas, desenvolvendo-se, portanto, sempre numa relação com o outro, entre o individual e o coletivo. Mas, além dessa regulação, as atividades no cotidiano do trabalho são perpassadas pelas contradições entre o prescrito e o real.

Quando ocorrem os achados individuais, ou seja, as descobertas de macetes, bricolagens (o real do trabalho), estes precisam passar pela ordem da visibilidade, pela demonstração, precisam ser conhecidos pelo coletivo de trabalho, discutidos e colocados à prova, de maneira a não pôr em risco a organização. Esta mediação entre as vontades, no coletivo de trabalho, no sentido de superar essas contradições, recebe o nome de cooperação. A partir dessa arbitragem, é que são produzidas as normas, pois, toda norma, ao ser construída, surge inicialmente de um achado, de uma descoberta individual que precisa ser visível e arbitrada pelo coletivo para se transformar em trabalho prescrito. A cooperação apresenta um papel fundamental na formação de uma vontade que seja comum a todos.

Para que ocorra a cooperação, é necessária uma outra condição, ou seja, a confiança, que deve perpassar as relações entre os próprios trabalhadores (os seus pares), entre subordinados e chefes hierárquicos. É sobre uma perspectiva ética que se estabelece a confiança. Esta perspectiva ética é, numa visão Aristotélica, de vida boa aqui na terra (Reale, 1994).

A confiança se mantém na coerência e no cumprimento da palavra dada que é a promessa; assim sendo, a construção da confiança vai se dar a partir do cumprimento da promessa (Ricoeur, 1991). Logo, a confiança é decorrência da construção coletiva dos arranjos, dos acordos, das normas, onde estão inseridas as maneiras de executar o trabalho. Da mediação no cotidiano do trabalho frente ao prescrito e ao real, como já esboçamos acima, vai depender a qualidade da cooperação. Para que haja essa cooperação, deve haver o mínimo de espaço público para que as opiniões, as dúvidas, as possíveis contradições sejam debatidas livremente, utilizando-se as arbitragens e as tomadas de decisões frente às questões do trabalho. Para tal, existe a necessidade de um espaço, onde a palavra circule livremente, o “espaço de discussão”, espaço este de deliberação coletiva, baseado na intercompreensão dos sujeitos (Dejours, 1997, p. 71).

## **Sofrimento no trabalho**

Segundo o dicionário Michaelis (1998), a palavra sofrimento apresenta as seguintes definições: 1. Ação ou efeito de sofrer, dor, padecimento. 2. Amargura. 3. Paciência, tolerância, desastre.

Na Medicina, o sofrimento vem pela dor física, dor que acomete o corpo; na Psicanálise, pelo trabalho do luto, a morte. Chama-nos a atenção o sofrimento como efeito causado por algo, sendo o descortinamento desta causa a chave para superá-lo. De acordo com Arendt, a condição humana está submetida à condição de sofrimento, e o ser humano é humano, tendo em vista estar em sofrimento (1997).

Desde a origem da palavra trabalho, consta a sua relação com o sofrimento que está dividida em dois tipos diferentes: o sofrimento patogênico e o sofrimento criativo. Este último é o agenciador da realização do verdadeiro trabalho, é a alavanca do processo criativo, e será apresentado posteriormente. Neste momento, nos deteremos no sofrimento patogênico, pois este surge

[...] quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas incontornáveis,

inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência (Dejours, 1994, p. 137).

Ele é patogênico porque, tendo em vista o esgotamento de todos os recursos defensivos, o sofrimento continua a provocar uma descompensação do corpo ou da mente, debilitando o aparelho mental e psíquico do sujeito. É sofrimento, porque o sujeito se vê preso em uma monotonia que o empurra para um sentimento de incapacidade, de imbecilidade.

A definição exposta acima tem o seu núcleo nas argumentações feitas por Ricoeur, que ressalta duas características do homem: a primeira, como ser ativo; a segunda, como sofredor. Para ele

[...] sofrimento não é unicamente definido pela dor física nem pela dor mental, mas pela diminuição, até à destruição, da capacidade de agir, do poder fazer, sentidos como um golpe à integridade de si (Ricoeur, 1991, p. 223).

O sofrimento seria a inexistência de possibilidades, a limitação do ser humano a um estado de paralisia. Um risco que inviabiliza a construção da identidade e integridade dos sujeitos.

No dia-a-dia do trabalho, o sofrimento se manifesta pela insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa e a insatisfação frente ao seu conteúdo ergonômico. Este último refere-se às exigências da tarefa, em virtude de sua importância no desencadeamento da relação saúde-trabalho, sendo apresentado, a seguir, quando nos referirmos à somatização, tendo em vista que na sua inadequação está a origem de vários sofrimentos somáticos.

Em relação ao conteúdo significativo da tarefa, a insatisfação ocorre quando sua realização não apresenta um sentido para o trabalhador. Por não representar um propósito em relação ao conjunto da Organização e, muito menos para sua família e para a sociedade.

A desafetação, ou seja, a falta de investimento afetivo na execução da tarefa, em detrimento da falta de sentido, vai desencadear uma imagem narcísica, que se torna descorada e sem vida. O trabalhador sente-se inútil e de certa forma desqualificado, surgindo uma depressão que vai se manifestar através do cansaço. Esse desânimo o coloca frente ao trabalho como um ser condicionado, que perde sua capacidade de desenvolvimento criativo e intelectual.

A relação da satisfação com o conteúdo significativo da tarefa, frente ao perfil da organização vai determinar ou não o sofrimento no trabalho. Segundo Dejours,

[...] quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta (1992, p. 52).

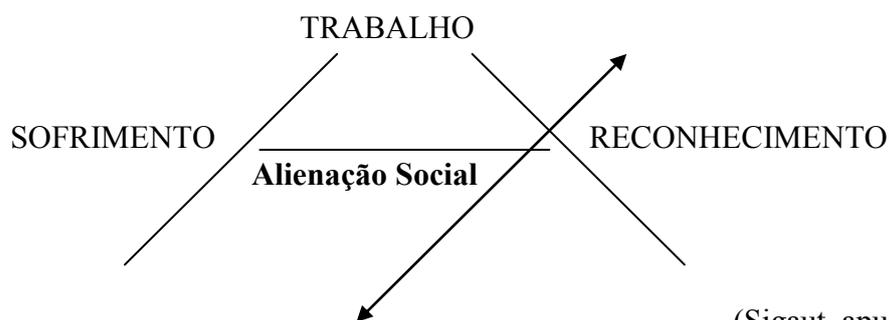
O sofrimento surge em virtude da impossibilidade de desenvolvimento das aspirações em relação à qualificação, ou seja, a impossibilidade de autodesenvolvimento e de criação em frente à tarefa, como foi dito anteriormente.

A valorização no trabalho e o reconhecimento pelo outro, referem-se ao fazer. Este fazer é julgado, a princípio, pelos pares que conhecem a arte do ofício, o metiê. Ambos, valorização e reconhecimento, estão diretamente relacionados com a complexidade na execução da tarefa e a responsabilidade por ela imposta. Conforme a pesquisa realizada por Nancy S. Morse, “a satisfação dos operadores cresce amiúde com a complexidade das

operações efetuadas, este é um fato de observação corrente, não só na indústria como também nos escritórios” (Nancy, apud Friedmann, 1972, p. 44).

Na tentativa de melhor executar a tarefa, o trabalhador se engaja de maneira a colocar toda a sua energia e investimento pessoal, mas quando este esforço não é reconhecido, nem por seus pares nem pela hierarquia, esta falta de reconhecimento é geradora de sofrimento.

Nas análises realizadas por François Sigaut, vamos encontrar a alienação social assim representada:



(Sigaut, apud Dejours, 1993, p. 228)

Mesmo que a relação do sujeito com o real do trabalho seja verdadeira, mas no seu trabalho não é reconhecido pelo outro, ele será, então, fadado a uma *solitude aliénante*<sup>4</sup> (Dejours, 1993, p. 248). O ponto capital da Psicodinâmica do Trabalho se desenvolve no campo da alienação social.

O reconhecimento no trabalho assume formas de julgamento como os critérios de utilidade e de beleza. Esses critérios são construídos rigorosamente acerca do trabalho acabado, pelos atores engajados na gestão da organização do mesmo. O critério de utilidade, também chamado de julgamento de utilidade, está relacionado à utilidade econômica, técnica ou de contribuição social. Já o critério de beleza ou julgamento de beleza apresenta dois aspectos: o primeiro está relacionado à conformidade ao trabalho, colocando o indivíduo numa relação de igualdade frente aos outros; o segundo se destaca pela originalidade, pela criação de algo novo, peculiar; a beleza está no estilo próprio e inovador.

O sofrimento passa a ser criativo, quando o trabalho é reconhecido e todo o investimento pessoal demandado e que, de certa forma, está carregado de sofrimento, adquire um sentido, é criativo porque contribui com algo novo para a organização. É neste momento que o trabalho faz a passagem do sofrimento para o prazer.<sup>5</sup>

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O

<sup>4</sup> Solidão alienante, tradução da autora.

<sup>5</sup> Esta passagem denomina-se sublimação e será explicitada no item somatização.

reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode, depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade (Dejours, 1998, p. 34).

Portanto, o trabalho, quando perpassa a via do reconhecimento, contribui para a construção da identidade dos sujeitos, identidade esta responsável pela proteção da saúde mental.

Muito embora as relações no trabalho sejam predominantemente relações de dominação, de sujeição, em um espaço específico de trabalho, o caráter de subversão, em relação ao prescrito, adquire, através do reconhecimento pelo outro, um caráter de subversão a esta dominação. Portanto, o trabalho apresenta uma característica importante como fator de mediação na construção da identidade dos sujeitos, e a articulação destes com o coletivo se inscreve na possibilidade de transformação social.

Mas não é comum haver o reconhecimento; logo, o sofrimento está sempre presente no trabalho, e para que não haja descompensação mental, o sujeito se utiliza de defesas, na tentativa de minimizá-lo, de suportá-lo. Quando essas defesas são construídas coletivamente passam a denominar-se estratégias coletivas de defesa.

As estratégias coletivas de defesa contribuem de maneira decisiva para a coesão do coletivo de trabalho, pois trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento (Dejours, 1999, p. 103).

A estratégia une o coletivo para que se possa burlar o sofrimento e, conseqüentemente, manter-se na atividade de trabalho, meio este de sobrevivência do trabalhador.

Entretanto é importante ressaltarmos estudos desenvolvidos por Helena Hirata e Danièle Kergoat, ao analisarem gênero e trabalho, evidenciando a não ocorrência de estratégias coletivas comparáveis às dos homens, sendo lançada a questão no sentido de ressaltar as estratégias coletivas de defesa como sendo sempre estratégias viris, masculinas (Hirata, 1997). Isso nos leva a supor que, entre as mulheres, as possibilidades de criação de uma estratégia coletiva podem ser diferentes das até então estudadas pela Psicodinâmica do Trabalho, estas eminentemente masculinas.

## Somatização

Partimos do pressuposto de que a organização do trabalho seja uma causa importante no aparecimento de algumas doenças, quando a doença vem pelo padecimento, ou seja, pelo sofrimento, aparecendo, então, a somatização.

A partir de uma relação inadequada entre a estrutura mental, ou seja, a estrutura da personalidade e o conteúdo ergonômico da organização do trabalho (exigências físicas, químicas e biológicas), pode haver o risco de acumulação de energia pulsional,<sup>6</sup> de maneira que as defesas caracteriais e comportamentais não conseguem desenvolver-se durante a

---

<sup>6</sup> Em Freud, vamos encontrar o termo pulsão: “[...] a princípio apenas o representante psíquico de uma fonte endossomática de estimulação que flui continuamente [...]. A fonte da pulsão é um processo excitatório num órgão, e seu alvo imediato consiste na supressão desse estímulo orgânico” (Freud, 1969, v.7, p. 159) A noção de pulsão aparece, inicialmente, como conceito de instinto, sendo este composto por uma pressão, uma finalidade, um objeto e uma fonte.

realização do trabalho. A neutralização dessas defesas poderá resultar no aparecimento de uma patologia psicossomática que tem como base a alteração no equilíbrio biopsicossociocultural do indivíduo, podendo manifestar-se através de uma doença somática.

É conveniente ressaltarmos o processo de sublimação em relação às atividades do trabalho. Por sublimação entendemos um processo em que as excitações procedentes das várias fontes da sexualidade (pulsões parciais), encontram uma saída dessexualizada (abandono de objetivos sexuais) em outros campos de atividade socialmente valorizada (Freud, 1969, v. 7). “Diz-se que a pulsão é sublimada na medida em que é derivada para um novo objetivo não sexual e em que visa a objetos socialmente valorizados” (Laplanche, 1992, p. 495). Em relação ao trabalho, quando as pulsões originariamente sexuais não encontram uma saída (substituição do alvo sexual), ocorre um acúmulo de tensão em nível corporal, podendo desencadear uma patologia somática.

É importante salientar que as patologias psicossomáticas podem acontecer em indivíduos em que a estrutura mental caracteriza-se pela deficiência de defesas, quando elas apresentam uma incapacidade de superar conflitos, sendo mais frágeis frente aos traumatismos que a vida inevitavelmente provoca. Dejours caracteriza este tipo de estrutura mental como neurose de caráter, ou neurose de comportamento (1992, p. 126).

A incapacidade frente aos conflitos pode gerar uma descompensação orgânica, pela via do corpo, e não uma descompensação mental, que se desencadeia através de neuroses e psicoses. Quanto mais frágil for a imagem de si (economia narcísica), conseqüentemente, mais somaticamente o indivíduo poderá reagir aos conflitos internos e externos da vida. Todavia, uma característica importante que o indivíduo com personalidade psicossomática apresenta, é sua incapacidade de sonhar e fantasiar. Santos Filho, aborda esta característica, salientando que estes sujeitos apresentam uma ligação particular com a realidade; são os chamados “realistas” (1992, p. 355).

Através de Helmholtz, o termo psicossomática foi introduzido na Medicina no ano de 1818, designando as doenças somáticas que apareciam, tendo como fator etiológico (causas) os aspectos mentais (Rodrigues, 1992). Atualmente o conceito psicossomático evoluiu “para o estudo da pessoa como ser histórico, que é um sistema único constituído por três sistemas: corpo, mente e social” (Rodrigues, 1992, p. 97). O indivíduo é visto como um todo, ou seja, uma visão integral como ser biopsicossocial, onde o processo de adoecer é considerado não como uma situação casual, mas como uma resposta de um sistema, de uma pessoa inserida em uma sociedade.

Dejours define a somatização como o “processo pelo qual um conflito que não consegue encontrar uma resolução mental desencadeia, no corpo, desordens endócrino-metabólicas, ponto de partida de uma doença somática” (1992, p. 127). A propósito, o autor refere-se à Teoria Psicossomática no sentido de facilitar a compreensão dos efeitos da organização do trabalho na economia psicossomática dos sujeitos. A determinação, pela organização do trabalho, do conteúdo da tarefa via divisão do trabalho, delimita, não somente o conteúdo ergonômico do trabalho, mas o conteúdo significativo da tarefa, de maneira que a execução do modo operatório não ocorre espontaneamente, comprometendo a economia do corpo em situação de trabalho.

Em Mc Dougall, vamos encontrar a designação do termo psicossomático como tudo o que se refere ao corpo, às manifestações do

[...] eu somático, e não apenas o célebre Chicago Seven de Franz Alexander (úlceras gástricas, asma, neurodermatoses, hipertensão essencial, tireotóxico-se, retocolites hemorrágicas, artroses reumatóides). Incluo neste registro a tendência crescente dos acidentes

corporais e das doenças infecciosas em resposta às tensões psíquicas ou a esgotamentos inelaboráveis. Nesta panóplia de dramas somáticos que não conseguem se falar, acrescentam-se os estados de depressão e angústia que se traduzem sobretudo por sinais físicos, como a fadiga e a apatia (Mc Dougall, 1989, p. 96).

Esta autora amplia a classificação de Alexander (1989), incluindo os acidentes corporais, os estados de depressão, a fadiga e a apatia. Estes sintomas, que são encontrados no ambiente de trabalho, podem ser uma resposta somática à inadequação e à insatisfação quanto ao conteúdo ergonômico da tarefa.

Ao contrário, uma adequação da organização do tempo (fases de trabalho e fases de descanso) às possibilidades individuais de cada trabalhador protege o corpo de uma sobrecarga comportamental, respeitando sua economia psicossomática. Logo, “a livre organização do trabalho torna-se uma peça essencial do equilíbrio psicossomático e da satisfação” (Dejours, 1992, p. 128). A livre organização do trabalho é a possibilidade do trabalhador poder estruturar o modo operatório (realização da tarefa) considerando as atitudes individuais de acordo com sua personalidade. A priori, a divisão crescente do trabalho inviabiliza essas possibilidades, bem como diminui a escolha e o espaço reservado ao livre arranjo da tarefa.

Considerando a viabilidade da livre estruturação, frente ao desenvolvimento da tarefa, o trabalho é realizado espontaneamente, numa seqüência de acordo com o jeito de ser e as possibilidades pessoais. Todavia esse jeito individual vai se aperfeiçoando ao longo do tempo e cada trabalhador apresentará uma maneira personalizada de executar a mesma tarefa. Ao contrário, quanto mais rígida e hierarquizada for a organização do trabalho e menos espaço houver para a espontaneidade, maior será a possibilidade de fragilizar o indivíduo frente à somatização. A rigidez no trabalho inviabiliza a livre estruturação do modo operatório do trabalhador, de maneira a gerar uma desorganização em seus sistemas espontâneos de defesa, favorecendo o desencadeamento das doenças somáticas.

A somatização, portanto, pode ser uma resposta individual ao sofrimento no trabalho, frente à rigidez da organização. O indivíduo vai encontrar uma saída no absenteísmo, na ausência, que se manifesta através da doença, pois não pode abandonar o emprego uma vez que este é o meio de sua subsistência. A somatização mascara o sofrimento mental.

A inadequação da organização do trabalho frente à economia psicossomática, no que se refere ao fracasso do funcionamento mental, não aparece, inicialmente, como doença somática, mas como fadiga, uma sensação que, necessariamente, não é causada pelo esforço físico, tanto que a falta de atividade pode ser geradora de fadiga, tendo em vista que a inatividade caracteriza-se por um esforço, no sentido de reprimir a espontaneidade.

Portanto,

[...] nesse jogo entre pré-consciente e inconsciente é que se negociam as relações de prazer, de sofrimento, de desejo e de saúde mental e até de saúde física, se nos referirmos também à psicossomática (Dejours, 1992, p.157).

Neste contexto, aparece a saúde. O que seria então a saúde? Seria uma certa estabilidade do corpo? Que condições são necessárias para não adoecer? A saúde não é um estado constante, mas está sempre em movimento, pois “a saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social” (Dejours, 1986, p. 11).

Os meios de se obter um bem-estar físico estão na possibilidade de poder regular os diferentes estados em que o organismo se apresenta. É poder descansar, alimentar-se, dormir, tendo em vista as necessidades do organismo de poder adaptar-se.

O bem-estar psíquico é a possibilidade de o desejo manifestar-se, de estar presente na vida de cada um, de ter a liberdade de escolher e organizar sua própria vida. A liberdade de poder intervir sobre o conteúdo do trabalho, a divisão das tarefas, a divisão dos homens e as relações intersubjetivas na organização do trabalho são as condições que caracterizam o bem-estar social.

Ainda, o que se constata em relação à saúde do trabalhador é que esta é mais debilitada quanto menor for a possibilidade da livre estruturação da tarefa, ou seja, quanto maior for a rigidez da organização do trabalho.

## Conclusões

O trabalho passa a ser o mediador da passagem do sofrimento para o prazer, quando ocorre o espaço aberto de discussão e são respeitadas a singularidade e a subjetividade de cada um, possibilitando a construção de relações mais satisfatórias.

O assistente social tem, na organização, o papel importante de ser o intérprete, o agenciador entre os trabalhadores e a direção, bem como o facilitador da circulação da palavra com o mínimo de riscos, ou seja, o mínimo de medo possível. O espaço de discussão não está dado, ele deve ser construído, o que evidencia a responsabilidade do Assistente Social na contribuição para a construção desse espaço.

## REFERÊNCIAS

- ALEXANDER, Franz. *Medicina psicossomática: seus princípios e aplicações*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.
- ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.
- BRANDÃO, Junito de Souza. *Mitologia grega*. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1986, v. 1.
- CATTANI, Antonio David. (org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. Universidade, 1997.
- CLOT, Yves. *Le travail sans l'homme: pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris: La Découverte, 1998.
- CORRÊA, Maíra B. Tecnologia. In: CATTANI, Antonio D. *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes, Porto Alegre: Universidade, 1997.
- DEJOURS. Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Brasil, n. 54, p. 7-11, abr./jun. 1986.
- . *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*; Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.
- . *Travail: usure mental: essai de psychopathologie du travail*. Nouvelle édition augmentée. Paris: Bayard, 1993.
- . *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* / Chistofe Dejours, Elisabeth Abdoucheli, Christian Jayet;

coordenação Maria Irene Stocco Betiol; [tradutores Maria Irene Stocco Betiol et al.]. São Paulo: Atlas, 1994.

———. *O fator humano*. Tradução Maria Irene Stocco Betiol, Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1997.

———. Soufrance et plaisir au travail. *Le Journal des Psychologues*, France, n. 155, p. 21-24, mars 1998.

———. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1999.

FENICHEL. *Teoria psicanalítica das neuroses*. Rio de Janeiro: Atheneu, 1981.

FREUD, Sigmund. *Edição Standartizada brasileira das Obras Completas*. In: ——. *As aberrações sexuais*. Rio de Janeiro: Imago, 1969, v. 7.

———. *Edição Standartizada brasileira das Obras Completas*. Rio de Janeiro: Imago, 1969, vol. XIII.

———. *Edição Standartizada brasileira das Obras Completas*. In: ——. *Os instintos e suas vicissitudes*. Rio de Janeiro: Imago, 1969, vol. XIV.

———. *Edição Standartizada brasileira das Obras Completas*. In: ——. *As duas classes de instintos*. Rio de Janeiro: Imago, 1969, vol. XIX.

———. *Edição Standartizada brasileira das Obras Completas*. In: ——. *O mal estar da civilização*. Rio de Janeiro: Imago, 1974, vol. XXI.

FRIEDMANN, Georges. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectiva, 1972. (Col. Debates, 53)

FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. *Tratado de sociologia do trabalho*. Tradução Octávio Mendes Cajado. São Paulo: Cultrix, 1973, v. 1.

HABERMAS, Jürgen. *Mudança estrutural da esfera pública: investigação quanto a uma categoria da sociedade burguesa*. Tradução de Flávio R. Kothe. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984. (n. 76)

———. *História y crítica de la opinión pública: la transformación estructural de la vida pública*. 5. ed. s.l.: s.n., 1997.

HIRATA, H. Crise économique, soustraitance et division sexuelle du travail: reflexions à partir du cas japonais. In: APPAY, B.; THÉBAÛD-MONY, A. (org.). *Precarisation sociale, travail et santé*. Paris: Iresco, 1997.

LALANDE, André. *Vocabulário técnico e crítico da filosofia*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

LAPLANCHE, Jean. *Vocabulário da psicanálise/Laplanche e Pontalis*. Tradução Pedro Tamen. 2. ed. 8. tiragem. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

MARX, Karl. *Manuscritos econômicos – filosóficos: textos filosóficos*. Portugal: Edições 70, 1964, v. 22.

MELLO FILHO, Julio de (coord.). *Psicossomática hoje*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.

MICHAELIS: *Moderno dicionário da língua portuguesa*. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 1998.

TITTONI, Jaqueline. *Subjetividade e trabalho*. Porto Alegre: Ortiz, 1994.

McDOUGALL. *Teatros do eu*. Tradução de Orlando Coddá. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1989.

REALE, Giovanni. *História da filosofia antiga*. Tradução de Henrique Cláudio de Lima Vaz, Marcelo Perine. São Paulo: Loyola, 1994, v. 2.

RICOEUR, Paul. *O si-mesmo como um outro*. Tradução de Lucy Moreira Cessar. Campinas, SP: Papyrus, 1991.

RODRIGUES, Avelino Luiz, CASPARINI, Ana Cristina L. F. Uma perspectiva psicossocial em psicossomática: via estresse e trabalho. In: MELLO FILHO, Júlio de. *Psicossomática hoje*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.

SANTOS FILHO, Otelo Corrêa dos. Psicoterapia psicanalítica do paciente somático. In: MELLO FILHO, Júlio de. *Psicossomática hoje*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.

WINNICOTT, D. W. Objetos transicionais e fenômenos transicionais. In: *Textos selecionados: da pediatria à psicanálise*. Tradução de Jane Russo. 3. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1998.

WITTENBERG, Isca S. *Psicanálise e Serviço Social: uma abordagem Kleiniana*. Rio de Janeiro: Imago, 1974.