

# O DIREITO TUTELAR DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

**ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz**  
Faculdade de Direito de Mogi Mirim  
*helcio.prof@santalucia.br*

**NASCIMENTO, Christiane Mangilli Ayello**  
*chrisnel2002@ig.com.br*

## RESUMO

*O objetivo do presente artigo é estudar as normas de tutela da saúde do trabalhador à luz da psicologia do trabalho, a partir dos conceitos de subjetividade e de coletividade, bem como seus reflexos na atividade empresarial e na sociedade como um todo.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *doença ocupacional; ergonomia; tecnologia; trabalho; responsabilidade civil.*

## INTRODUÇÃO

O presente artigo destina-se a estudar o direito tutelar do trabalho à luz da psicologia social. O estudo tem como premissa evidenciar a observância das normas de tutela do trabalhador pela sociedade, as quais não se restringem à higidez física, mas também guarnecem sua saúde mental.

É sabido que no campo do direito do trabalho em destaque as disposições legais são mais rígidas. Não permitem a flexibilização que é aceita em outros pontos da legislação trabalhista, nos quais conta inclusive com amparo constitucional como fruto do exercício da autonomia privada coletiva, conhecida como autonomia dos grupos. É o que tem decidido os tribunais trabalhistas como se verifica pela Orientação Jurisprudencial nº 342 da Seção Especializada em Dissídios Individuais

- I do Tribunal Superior do Trabalho<sup>1</sup>.

A relevância dessa rigidez legislativa para toda a coletividade exige do Estado um papel ativo, com vistas à salvaguarda do sistema de seguro social. A deficiente atuação do Estado como agente de promoção de políticas sociais, sobretudo na esfera das relações de trabalho, tem como consequência direta a maior demanda por benefícios previdenciários, sobrecarregando demasiadamente os sujeitos que colaboram para o custeio do sistema securitário público.

Dados estatísticos recentes do Instituto Nacional de Seguro Social mostram que a incidência de afastamentos por males que atingem a saúde mental dos trabalhadores aumentou significativamente nos últimos anos.

O problema em questão carece de soluções que devem ser buscadas também junto à psicologia social. Como forma de colaborar positivamente nesse propósito, o presente artigo abordará os conceitos de saúde mental e a dialética da subjetividade e da coletividade<sup>2</sup>. A partir desse estudo, será analisado o uso da criatividade como ferramenta positiva para a promoção da saúde do trabalhador para o incremento do processo produtivo e para a redução do custo social que decorre da manutenção pelo Estado de trabalhadores incapacitados temporária ou definitivamente para o trabalho.

## 2. A TUTELA DO TRABALHO

O direito do trabalho divide-se nos seguintes ramos: individual, coletivo e tutelar. O primeiro trata da formação, duração e extinção do contrato de trabalho, de seus sujeitos e de seus direitos e deveres. O segundo cuida das relações dos grupos profissionais e econômicos, representados por sindicatos, de sua organização interna e externa e da atuação desses grupos no processo de formação de normas coletivas autônomas. O terceiro dos campos do direito do trabalho compreende as regras relativas à proteção da saúde do trabalhador e concernentes ao meio ambiente do trabalho.

---

<sup>1</sup> OJ 342 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho: Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Validade. É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º. XXII, da CF/88), inofensivo à negociação coletiva.

<sup>2</sup> Por subjetividade entende-se o relacionamento do ser humano consigo mesmo e por coletividade sua integração no meio social em que vive.

O direito do trabalho conta com princípios que têm por base principal a proteção ao trabalhador. Entre suas funções, como reflexo deste conjunto de princípios, a que mais se destaca é a de tutela do trabalhador (NASCIMENTO, 2009). Os princípios da proteção, da norma mais favorável, da inalterabilidade contratual lesiva, da primazia da realidade sobre a forma e da continuidade da relação de emprego são alguns exemplos da tutela que constitui a base do direito do trabalho (DELGADO, 2009).

Tanto é assim que nas relações individuais do trabalho não há ampla e irrestrita liberdade de contratação. Embora seja ramo do direito privado e, como tal, tenha regras de natureza dispositiva em sua maioria, conta com muitos preceitos legais de natureza indisponível. Isso decorre do fato de que os sujeitos da relação de emprego não se encontram em situação de plena igualdade jurídica, pelo que incumbe ao ordenamento estabelecer o equilíbrio entre as partes, mediante a previsão de regras de proteção ao trabalhador, que é o mais fraco dos contratantes.

O uso da negociação coletiva tem sido permitido como ferramenta de flexibilização de direitos e até mesmo incentivado pela Constituição<sup>3</sup>. É no campo do direito coletivo do trabalho, no qual a situação de inferioridade jurídica do trabalhador é mitigada pela atuação do sindicato que representa a categoria profissional, que se permite maior disponibilidade das normas trabalhistas, a ponto de autorizar a redução de importante direito, que é o salário, em prol do interesse do grupo.

Não têm sido autorizadas a negociação coletiva e a flexibilização de direitos, no entanto, quando se trata de norma de tutela da saúde do trabalhador. E com razão, porque, nesse ponto, evidencia-se, sobremaneira, que o interesse envolvido é o da sociedade como um todo e não apenas dos sujeitos da relação de emprego ou dos grupos a que pertencem.

### 3. O CUSTO SOCIAL DA DOENÇA DO TRABALHO

O custo da seguridade social é uma questão preocupante para a política de gestão do Estado. O sistema é idealizado, entre outras coisas,

---

<sup>3</sup> Artigo 7º da Constituição de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV – jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

para socorrer o trabalhador e seus dependentes em situação de incapacidade temporária ou permanente de trabalho.

A lógica dos números é incontestável: quanto mais trabalhadores afastados do trabalho, menor será a arrecadação de contribuições e maior será o custo social com o pagamento de benefícios securitários. Diminuem as fontes de custeio com o aumento do número de benefícios concedidos.

Não existem fórmulas milagrosas para reverter esse processo que, nos últimos anos, cresceu gradativamente em nosso país. O problema deve ser enfrentado em seu nascedouro. Medidas de proteção à saúde do trabalhador não devem ficar apenas no papel, mas têm de ser efetivamente implantadas no ambiente de trabalho. Cabe ao Estado, com todos os instrumentos de que dispõe, fiscalizar com rigor o cumprimento das normas de tutela ao trabalhador. O Estado não deve exercer sozinho referido papel de fiscal das normas de tutela da saúde do trabalhador, incumbindo à sociedade cooperar no exercício deste mister. Isto pode ser feito especialmente por meio dos sindicatos, pois são as entidades mais próximas dos trabalhadores e de seus problemas diários.

Não se trata de defender uma atuação sindical corporativista, o que implicaria no retorno às origens do movimento sindical no Brasil, quando implantada, na Era Vargas, na década de 1930, a estrutura sindical ainda parcialmente vigente. O que se sustenta é que os sindicatos tenham uma atuação participativa, como agentes que colaboram com a fiscalização das condições de trabalho nas diversas unidades de produção que estão na base territorial que representam. É a função de cooperação do sindicato, que pode muito bem conviver com a função regulamentar que foi enaltecida pela atual Constituição. A malfadada lógica empresarial de que o trabalhador é apenas peça de um processo de produção é ultrapassada e, felizmente, tem sido suplantada por empresários que conseguem visualizar a função social da atividade empresarial, como leciona Silva A. (1991, p. 52):

Esta nova visão da empresa importa também numa visão valorativa do trabalho em relação ao capital. Deixa de ser um mero fator de custo para se integrar à empresa como fator da produção tão importante como o capital, sendo analisado não apenas como energia manipulada para a criação de bens ou serviços mas também como força desprendida por um ser humano, do qual é inseparável, concretizando-se desta forma uma antiga reivindicação ética do cristianismo e do marxismo no sentido de considerar inseparáveis o trabalho e o homem que o presta pois toda apropriação da natureza pelo trabalho se faz através e dentro de uma forma de organização social de quem o pratica.

Na mesma linha é o entendimento de Delgado (2009, p. 606-607), ao tratar dos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da função social da empresa:

Ressalte-se, contudo, a tendência de o Direito do Trabalho criar mecanismos e processos de bilateralização ou multilateralização da dinâmica do exercício do poder no contexto empregatício. Essa tendência, embora tímida no Brasil, poderia (e deveria) avançar, em vista da democratização da sociedade política e civil no país, em seguida à queda do regime autoritário de 1964. A Carta de 1988, por exemplo, fala em participação dos empregados na gestão da empresa, embora ainda tendo tal participação como *excepcional* (art. 7º, XI, CF/88). Também a Constituição avalia o *trabalho* como fundamento da República e que se posiciona no mesmo patamar da *livre iniciativa* (art. 1º, IV). Reconhece o direito de propriedade – desde que atendida sua *função social* (art. 5º, XXII e XXIII, CF/88). Cria mecanismos de participação direta obreira na empresa (art. 11, CF/88) e reforça as antigas comissões internas de fiscalização da saúde e segurança obreiras (CIPAs: art. 10, II, “a”, ADCT – CF/88) (destaques do original).

Ao escrever sobre o poder de direção da atividade empresarial, Delgado (2009, p. 591) sugere, inclusive, que seja denominado “poder intraempresarial ou poder empregatício”, asseverando que “embora essa larga abrangência possa conferir à velha denominação um lado funcional (isto é, prático), ela não esconde a face autoritária e retrógrada – portanto equívoca – inerente à idéia de hierárquico”. Conclui que o poder intraempresarial “é específico à relação e contrato empregatícios e não a um de seus sujeitos, [...] que assume intensidade e sincronia distintas quanto à participação dos sujeitos envolvidos e conteúdo distinto quanto aos direitos e obrigações resultantes da respectiva relação jurídica contratual de poder” (DELGADO, 2009, p. 616).

Mecanismos como o de participação na gestão e nos resultados da empresa, pagamento de adicional de produtividade ou de prêmios por assiduidade e produção, além da concessão de benefícios que incentivam o crescimento profissional do trabalhador contribuem para que ele se sinta como integrante de uma instituição que se preocupa com o resultado social de sua atuação, afastando o inconveniente de que seja considerado como mero fator de produção. Martins (1996, p. 89) relaciona entre outras vantagens da participação nos lucros:

[...] a melhor integração do trabalhador na empresa, com consequente aumento de produtividade; [...] estímulo à produtividade nas empresas e à manutenção dos postos de trabalho; [...] valorizaria um ambiente psicológico favorável, de harmonia entre o capital e o trabalho; [...] estímulo ao empregado para produzir, gerando clima de reciprocidade entre trabalhador e empregador, que só irá gerar benefícios e ganhos para a empresa.

Nesse ponto surge como importante recurso de integração do trabalhador ao processo produtivo a valorização da criatividade individual. No entanto, essa relevante fonte de resultados positivos para a atividade empresarial não tem sido devidamente incentivada pelos empresários.

#### **4. A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

Técnica ultrapassada de administração do processo produtivo, em especial quanto aos recursos humanos, é o assédio moral no ambiente de trabalho. Pressões psicológicas sobre os trabalhadores, mediante ameaças de punições e de dispensa, com o objetivo de fazer com que aumentem a produção, evidentemente terão resultados diametralmente opostos. Não é pelo medo, mas sim pela integração, que se obtém o resultado pretendido (SILVA C., 1999). Não se deve perder de vista que o trabalhador tem que se sentir como um parceiro da empresa e se orgulhar de integrar seu quadro de colaboradores. Esse é o entendimento de Silva C. (1999, p.115), ao defender o pagamento de participação nos lucros e resultados como forma de integração do trabalhador à empresa:

As empresas participativas vêm obtendo maior sucesso competitivo. Há maior integração e identidade entre empresas e empregados, e estes valorizam mais o seu emprego, promovendo qualidade e produtividade. Há maior estabilidade natural no emprego, beneficiando o empregado em termos de segurança, e vantagem para o empregador, resguardando a experiência de seus empregados. O desempenho individual e em equipe é valorizado, pois se sabe que ele gera resultados e pagamento. Há contribuição participativa efetiva. O ambiente organizacional se torna mais rico pelo bom clima de relacionamento entre empregados e entre estes e sua chefia. Há reciprocidade em todos os aspectos. O sucesso da empresa é o objetivo de todos. E o principal: o sentido de competitividade, dedicação, busca contínua de qualidade e de produtividade, redução de custos e desperdício passa a ser de responsabilidade de todos. E todos ganham e os ganhos

são freqüentes, na medida em que, de forma consciente, o sistema se aprimora, sem o paternalismo do governo, mas pela tomada de consciência de vantagens, quer pelos empregados, quer pelos empregadores.

Nesse propósito, o estudo da psicologia das relações de trabalho também pode colaborar sensivelmente para a obtenção dos resultados positivos tão desejados pela classe empresarial. A literatura a respeito do tema da saúde mental do trabalhador não é muito extensa. Estudos mais recentes e avançados estão ganhando vulto notadamente na França, apesar do problema ter expressão mundial.

De início, é preciso conceituar a expressão saúde mental, já apresentada como um fator determinante para o bom desempenho dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. O conceito de saúde é amplo e abrangente, compreendendo tanto o campo físico quanto o mental, sendo que incumbe à psicologia o estudo da mente humana.

Entre as diversas concepções existentes entre os teóricos da psicologia sobre a saúde mental do ser humano e suas patologias, destacam-se as de Canguilhên, Foucault e Jung. Para o primeiro (CANGUILHÊN, 1982) não haveria distinção entre o normal e o patológico, mas sim duas forças em movimento: a variável propulsiva do viver e forças reativas. Este movimento gera a atividade normativa, que é a capacidade do ser humano de criar novas formas de viver. Nota-se que seu conceito não separa a normalidade da patologia no campo da saúde mental, enfatizando uma concepção positiva da questão a ser enfrentada. Segundo Canguilhên (1982, p. 212):

[...] a vida não é indiferente às condições nas quais ela é possível, que a vida é polaridade, e, por isso mesmo, posição inconsciente de valor, em resumo, que a vida é de fato uma atividade normativa [...] uma norma só é a possibilidade de uma referência quando for instituída ou escolhida como expressão de uma preferência e como instrumento de uma vontade de substituir um estado de coisas insatisfatório por um estado de coisas satisfatórias.

Foucault (1975, p. 24) entende a doença como a própria natureza da normalidade em processo invertido, ao sustentar que “[...] de fato a doença apaga, mas sublinha, abole de um lado para exaltar o outro, a essência da doença não está no vazio criado, mas na plenitude do vazio preenchido”. Por seu ponto de vista, a natureza do ser humano é vista pela dualidade, ou seja, todos estariam sujeitos a desenvolver uma patologia mental latente. Por certo que o afloramento desta patologia poderia

ser corroborado pelo ambiente a que está sujeito o indivíduo.

Na concepção de Jung (1991) a saúde é o poder de conscientizar-se através do ego e de viver o *self*, expressão que traduzida para o português significa si-mesmo. Trata-se do chamado processo de individuação, pelo qual o ser humano busca encontrar a sua essência. Segundo Jung, todos teriam o propósito de retornar ao seu estado emocional de origem ao fim do ciclo de sua existência. A doença, para ele, surgiria como uma frustração deste desiderato natural do ser humano e seria desenvolvida pela alienação do ego e pelo distanciamento do indivíduo dessa sua essência.

A partir desses conceitos, nota-se que o paradigma saúde-doença pode ser interpretado por diferentes prismas. Os conceitos possuem, no entanto, como pontos comuns, de forma implícita, a valorização de capacidade de criação, de adaptação do ser humano e de compreensão de subjetividade. Entende-se como subjetividade o único (pessoal e vivo no indivíduo) que representa seu mundo interno (conjunto de sentimentos, emoções e de processos cognitivos do ser humano).

#### 4.1 AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL

Transportando estes conceitos para o ambiente de trabalho e para o estudo das relações nele estabelecidas, nota-se que a excessiva priorização da produtividade na organização empresarial em detrimento da subjetividade do indivíduo pode causar sofrimento psíquico para o trabalhador, o que deve ser evitado com sua maior integração à empresa, inclusive na gestão, como sustenta Córdova (1985, p. 13-14):

À gestão eficaz da empresa exigia reconhecer, de um lado, que o trabalhador havia deixado de ser um agente passivo e que a direção empresarial não podia continuar a ser autoritária, e, de outro, que faltava promover um entendimento e colaboração entre a gerência e o fator trabalho. A participação situava-se, assim, no centro de uma preocupação geral com a necessidade de intensificar a cooperação como meio de obter melhores relações de trabalho, mais harmonia, menos conflito e uma maior produtividade. Esta última, sobretudo, explica o empenho, mais ou menos visível em algumas formas de participação, em aproveitar o máximo o potencial criativo do trabalhador.

Estudos recentes mostram que alguns sofrimentos psíquicos, como depressão, ansiedade e síndrome do pânico, têm como fator desencadeante o próprio ambiente de trabalho na maioria dos casos (BRANCO, 2007). A

precariedade de condições de trabalho, a falta de segurança gerada notadamente por ausência de medidas que evitem acidentes, a perda da autonomia para a tomada de decisões, a exposição a situações de excessivo desgaste físico e mental, a necessidade de cumprir metas e a correspondente pressão para atingi-las são relacionados pelos estudiosos do problema como fatores mais frequentes.

A depressão foi o mal mais comum, entre todos os motivos de afastamento dos trabalhadores perante o Instituto Nacional de Seguro Social, no período de 2000 a 2004, conforme seus dados estatísticos. O percentual de trabalhadores afastados por tal motivo para a percepção de benefício previdenciário, portanto após o período de quinze dias de inatividade que é suportado pela empresa, foi de 48,8% (quarenta e oito vírgula oito por cento), segundo Branco (2007).

Entre os mencionados fatores que impactam negativamente a qualidade de vida do trabalhador, o mais agressivo é a pressão psicológica no ambiente de trabalho. Funciona como fator que atinge a subjetividade do trabalhador, comprometendo, por conseguinte, sua criatividade. Preocupando-se em manter o vínculo de emprego, uma vez que a legislação brasileira não contempla regra de estabilidade para a generalidade dos trabalhadores, o indivíduo adota uma postura passiva diante da organização empresarial e do processo produtivo, negando ou não priorizando sua subjetividade, o que reflete negativamente na qualidade de vida e acarreta sofrimento psíquico (DEJOURS, 1988). Essa postura é ditada pelo ambiente negativo de trabalho criado pelo empregador. A redução do espaço e do tempo que deveriam ser destinados ao contato com a subjetividade e a perda da possibilidade de exteriorizá-la pela produção no trabalho distanciam o trabalhador da empresa como instituição e de seus próprios objetivos pessoais. A situação gera, em consequência, ansiedade e frustração, interferindo diretamente na saúde mental do indivíduo. Por outro lado, ao se impedir que o trabalhador exteriorize sua subjetividade, até mesmo infligindo-lhe pressão para obter mais resultados no trabalho, além de frustrar a satisfação pessoal, resulta inversamente na perda da produtividade.

As formas tradicionais de organização do processo produtivo consideram equivocadamente a pressão no trabalho como uma ferramenta de comando e de exercício do poder de direção da empresa. Trata-se, infelizmente, de dogma institucionalizado nas empresas que ainda não atentaram para a nova realidade das relações de trabalho, de modo a reger negativamente as condutas dos empresários, que acabam por impor aos trabalhadores, sem que o percebam, a negação da subjetividade e do potencial huma-

no. Padronizam-se comportamentos e condutas, exige-se a repetição nas tarefas e no cumprimento das regras, moldando-se, assim, uma coletividade passiva (GOTTSCHALK, 1996).

O ultrapassado sistema taylorista de produção, que enaltece a busca do lucro e da produtividade e estimula a competitividade, inclusive entre os próprios trabalhadores, gera esses comportamentos passivos. Referido sistema produtivo utiliza, na verdade, gestões autoritárias, mas as denomina de por excelência, de forma dissimulada, sob as vestes de gestões democráticas. Gottschalk (1996, p. 69-70) identifica com maestria o cerne do problema:

Apurados esses resultados e extraídas essas conclusões, resta providenciar a terapêutica para combater o mal. A empresa, agora, devia ser encarada como uma 'estrutura social' bem definida, na qual os indivíduos são interdependentes. A organização taylorista – lembra Lassegue – baseada na lógica da eficiência, fazia tábula rasa dos motivos alógicos dos sentimentos, dos liames de interdependência que ligam os trabalhadores entre si. A terapêutica contra o estado patológico do corpo social da empresa deve consistir no desenvolvimento das correntes centrípetas, e consequente enfraquecimento das correntes centrífugas. As primeiras desenvolvem entre os trabalhadores e os quadros dirigentes liames pessoais e afetivos. As segundas afastam da empresa o interesse, a simpatia e a inteligência do operário. Para chegar a esta meta, organizam-se encontros esportivos entre quadros e dependentes, atribuem-se insígnias de antiguidade, fundam-se clubs, hospitais, jornais, *criam-se comitês de empresas*, etc. (destaques do original)

A psicologia social é campo da ciência que estuda a importância do trabalho para a valorização do ser humano. Enquadra a produção, entre as quais a decorrente do trabalho, como um dos motivos da própria existência humana. Para o adequado desenvolvimento da atividade de produção, segundo a psicologia social, é necessária a convivência com o grupo, que passa pelo desenvolvimento da linguagem e pela divisão no trabalho.

A divisão no trabalho compreende a classificação dos colaboradores em diferentes níveis hierárquicos e a distribuição de tarefas, que deve ser feita conforme o perfil de cada trabalhador. Uma vez levada a efeito, tende a se cristalizar, permitindo que percepções e abstrações individuais estabeleçam-se de formas diferentes entre pessoas dos mesmos ou de diversos níveis hierárquicos ou funcionais. É igualmente necessário que indivíduos que estão inicialmente separados por atividades diferenciadas unam-se em segundo momento, para que sejam alcançados os objetivos e

as metas da instituição. O aumento da produção a qualquer custo, buscado inclusive com medidas de flexibilização de regras de proteção trabalhistas, não deve ser o único alvo da atividade empresarial, pois resulta em crescentes modalidades de doenças ocupacionais, ao passo que a saúde do trabalhador é de interesse de toda a sociedade. As lições de Silva W. (1998, p. 26) merecem ser transcritas a este respeito:

Portanto, passou-se a valorizar o papel do trabalhador no processo econômico, difundindo-se noções como administração participativa, qualidade total, cultura organizacional, todas vinculadas à idéia de motivação e envolvimento do empregado na vida e nas decisões empresariais. [...] Como se verifica, para democratizar a empresa no contexto de uma economia de mercado, que pressupõe o direito de propriedade, são necessários tanto a intervenção estatal como o exercício da autonomia privada coletiva, criando mecanismos de representação e participação no local de trabalho. Caso contrário, os trabalhadores não terão reconhecida a condição de sujeito nas relações intraempresariais. Tema da maior relevância na Sociologia, na Psicologia e na Filosofia, a subjetividade repercute também no Direito: *Alain Supiot*, fundamentando-se em *Michel Foucault*, assinala que na pessoa do trabalhador confundem-se o sujeito e o objeto do contrato de trabalho, pois a organização da produção submete-o a uma disciplina corporal que implica a utilização de uniformes, crachás, posturas, gestos, palavras, etc. (destaques do original)

Dejours (1988) sustenta que a alienação descaracteriza o indivíduo e o afasta da subjetividade, pelo que a encara como ponto negativo a ser evitado. Os trabalhadores têm por objetivo, em geral de modo inconsciente, elaborar a vivência do sofrimento. Por elaborar entende-se a compreensão e a aceitação do sofrimento, com a possibilidade de extrair desta experiência lições positivas, inclusive como instrumento de mudança e de superação futuras. Na medida em que estas experiências possibilitam aos sujeitos que as vivenciaram desvendá-las no ambiente de trabalho, podem gerar sofrimento, mas também realização. Para tanto, sugere que as organizações empresariais destinem um momento exclusivo na jornada de trabalho para a reflexão pelos trabalhadores a respeito destes problemas. Segundo Dejours (1988, p. 137):

[...] os mecanismos defensivos construídos coletivamente pelos trabalhadores para conjugarem os sofrimentos psíquicos favorecem a alienação. Alienação no sentido psi-

quiátrico também, de substituição da vontade própria do sujeito pela do objeto. Nesse caso, trata-se de uma alienação que passa pelas ideologias defensivas, de modo que o trabalhador acaba por confundir com seus desejos próprios a injunção organizacional que substitui seu livre arbítrio.

A subjetividade humana não pode ser sufocada pela organização empresarial, notadamente em um estado democrático de direito que elege a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa como princípios constitucionais<sup>4</sup>. O uso da gestão por excelência, com liderança autoritária na direção do processo produtivo, mediante técnicas de controle pela repressão dos trabalhadores para a manutenção do poder, é incompatível com referidos princípios constitucionais. Por outro lado, é certo que o indivíduo, descaracterizado pela falta de identificação com o trabalho, produzirá menos, viverá um cotidiano conflitante e perderá sua criatividade. Nesse cenário, advirá sofrimento psíquico para o trabalhador e, conseqüentemente, o comprometimento de sua qualidade de vida e de sua saúde mental. A psicologia social é apontada como um meio eficaz de evitar esse cenário negativo para a atividade da empresa, como destaca Gottschalk (1996, p. 62-63):

Situam os psicólogos o mal não no pagamento de um salário, que, ao invés, liberta o operário, mas, sobretudo, no modo pelo qual se lhe constringe a cumprir seu trabalho, posto que, na oficina, na fábrica, ele é excessivamente dirigido, se lhe impede e se lhe entrava o aplicar toda a iniciativa criadora. Limitado pela hierarquia na execução de sua tarefa, isolado, o trabalhador adquire o sentimento de que sua vida material é condicionada de fora que não é mais dono dela. [...] Mas o trabalhador transforma-se, torna-se excitante, apaixonante, quando a inteligência intervem na sua execução. Provoca então uma euforia análoga à do jogo, não é mais uma irremediável maldição bíblica. É porque o trabalho é mal organizado que se torna assim pesado. O operário, persuadido de que no regime do salário, o trabalho moderno é equiparado à escravidão antiga, é grandemente afetado na sua dignidade. Somente se conforma com uma tal condição amparado na confiança profunda de um progresso social ou na revolução.

<sup>4</sup> Artigo 1º da Constituição de 1988: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

A execução prazerosa do trabalho, com a valorização do trabalhador e das relações com o grupo, em um ambiente de produção saudável, que permita o desenvolvimento de vínculos afetivos positivos, contribui para o bem estar individual e coletivo, aumentando a vontade e a capacidade de produção e de bom desempenho da função. Há de ser buscado o ponto de convergência entre o empregado e a empresa, entre o individual e o coletivo, a partir de reflexões prospectivas e positivas, pois assim serão encontradas as respostas para a diminuição dos alarmantes índices de doenças, notadamente as de ordem psíquica, nas atividades laborais. Silva A. (1991, p. 48) também traz construtivas lições a esse propósito:

A ascensão do trabalhador na empresa e a importância da empresa na vida social permitem a satisfação das condições subjetivas (realização pessoal do trabalhador) e objetivas (maior produção e mais eficiente produtividade) que constituem os únicos fatores capazes de superar o fosso que a sociedade industrial criou entre o empregado e a empresa.

O trabalho é um dos caminhos mais propícios para estimular positivamente a saúde mental do indivíduo, pois deve constituir meio de produção, de subsistência e de valorização da capacidade e da criatividade humanas. Os investimentos dos gestores organizacionais no ser humano são de suma importância para que o trabalho possa exercer de fato referido efeito benéfico no indivíduo, tendo como reflexo a promoção de sua saúde. O trabalhador, sentindo-se valorizado no trabalho, em ambiente seguro, com saúde mental que resulta dos investimentos feitos pelo empresário, além de produzir mais, retribuirá por meio da criatividade, que poderá ser revertida em prol da organização empresarial.

A criatividade é a força psíquica propulsora da vida e conta com grande potencial de transformação. Auxilia na solução de problemas e desperta o bom-humor no ambiente em que é incentivada. O trabalhador ao qual é permitido usar a criatividade tem prazer pelo trabalho e sente-se valorizado pelo resultado de sua criação. Esse incentivo eleva a auto-estima, diminui o desgaste emocional e melhora a qualidade de vida.

Não há indivíduo que sobreviva só e não existe coletividade sem o indivíduo. Essa dialética deve ser levada em conta e bem compreendida pelas organizações empresariais que buscam soluções para a melhoria de seu processo produtivo e para o exercício de sua função social.

## CONCLUSÃO

A busca do resultado no processo de produção deve interessar não apenas ao empresário, mas também àqueles que com ele colaboram, os trabalhadores. Esse desiderato deve surgir naturalmente e não como decorrência da pressão moral ou de forma impositiva.

O trabalho ocupa grande parte da vida útil do indivíduo, possibilitando sua inclusão social e a valorização pessoal pelo exercício produtivo da atividade profissional. O ambiente de trabalho deve permitir ao trabalhador exteriorizar seu potencial criativo, que constitui fator importantíssimo para sua saúde mental, com resultados positivos para o coletivo do qual faz parte.

A psicologia, ciência que estuda o ser humano e sua alma, especialmente nos ramos da psicologia social e da psicologia do trabalho, tem muito a contribuir para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e para a promoção de sua saúde mental na organização empresarial.

As discussões travadas com outras áreas das ciências sociais, como o direito e a sociologia, são proveitosas, valorizando a tão almejada interdisciplinariedade. Os resultados desses estudos conjuntos de disciplinas são fundamentais para que sejam traçadas estratégias de ação empresarial, buscando caminhos mais suaves e que propiciem maior satisfação pessoal e coletiva para os parceiros sociais.

O presente estudo propõe reflexões sobre a adoção dessas práticas na atividade empresarial, antevendo resultados positivos para os parceiros sociais. É necessário o aprofundamento das pesquisas nessa específica área da psicologia, demandando participação mais efetiva do profissional que dela se incumba na organização da empresa, em especial, quanto à gestão dos recursos humanos de que dispõe.

A valorização da criatividade do indivíduo, que é possível mediante a destinação de parte da jornada e de local específico na empresa para a troca de experiências e sensações entre os trabalhadores, diminui as tensões no trabalho e gera um ambiente favorável para o incremento da produtividade. Surge como instrumento de integração do trabalhador à empresa, ao lado do abono produtividade, da co-gestão, da participação nos lucros e resultados, entre outros. Permitindo-se ao trabalhador a convivência em um ambiente saudável de trabalho, ganharão todos: o próprio trabalhador com o resultado de sua atividade e com a valorização profissional, a empresa com o aumento dos resultados na produção e a sociedade com a redução dos casos de afastamen-

tos previdenciários por doenças ligadas ao trabalho, sobretudo de natureza psíquica.

Nesse sentido a legislação de tutela do trabalho também se preocupa com a saúde do trabalhador estabelecendo regras indisponíveis, até mesmo pelo mecanismo da negociação coletiva, que têm por desiderato diminuir os encargos a serem suportados pela sociedade com a manutenção da força de trabalho inoperante.

Aos empresários, responsáveis pela gestão do empreendimento, cumpre incutir uma cultura de colaboração no ambiente de trabalho, por meio de mecanismos que permitam a efetiva participação dos trabalhadores no incremento da produção e nos resultados obtidos com essa atividade, para o que muito tem a ensinar a psicologia do trabalho.

Cabe não somente ao Estado, mas também à própria sociedade por meio da colaboração com o poder público (o que pode ser feito a partir das entidades sindicais), velar pela efetiva aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho, tanto preventivamente quanto de forma repressiva. Nada melhor, contudo, que os próprios parceiros sociais tenham consciência de que há uma comunhão de interesses a exigir atuação conjunta que traga resultados positivos para ambos os lados de uma organização empresarial, espaço importante para a valorização do ser humano na sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRANCO, A. B. Quando o trabalho adoece. **Revista Diálogos Ciência e Profissão Psicologia**. Brasília: Sistema Conselhos de Psicologia, ano 04, nº 05, 2007, pp. 22-23.

BUTCHER, H. J. **A inteligência humana**. 2ª edição, São Paulo: Perspectiva, 1981.

CANGUILHËN, G. **O normal e o patológico**. 2ª edição, Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

CÓRDOVA, É.; TRONCOSO, J. A. L. **Mecanismo intraempresariais de participação**. São Paulo: IBRART, 1985.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 8ª edição, São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

- DEJAURS, C. **A loucura do trabalho**. 3ª edição, São Paulo: Cortez, 1988.
- WHITMONT, E. C. **A busca do símbolo**. 5ª edição, São Paulo: Cultrix, 2002.
- FOUCAULT, M. **Doença mental e psicologia**. 2ª edição, Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1975.
- FRANZ, M. L. von; HILLMAN, J. **A tipologia de Jung**. 2ª edição, São Paulo: Cultrix, 1995.
- GOTTSCHALK, E. **A participação do empregado na gestão da empresa**. São Paulo, LTr, 1996.
- INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL**. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em maio de 2008.
- JUNG, C. G. **O eu e o inconsciente**. 9ª edição, Petrópolis: Vozes, 1991, vol. II.
- \_\_\_\_\_. **A prática da psicoterapia**. Petrópolis: Vozes, 1988, vol. XVI.
- \_\_\_\_\_. **Memórias, sonhos e reflexões**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.
- LANE, S. T. M; CODO, W. **Psicologia social: o homem em movimento**. São Paulo: Brasiliense, 1984.
- MAGANO, O. B. **Manual de direito do trabalho - direito individual do trabalho**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 1988.
- MARTINS, S. P. **Participação dos empregados nos lucros das empresas**. São Paulo: Malheiros, 1996.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 22ª edição. São Paulo: Saraiva, 2007.
- \_\_\_\_\_. **Iniciação do direito do trabalho**. 34ª edição. São Paulo, LTr, 2009.
- SILVA, W. L. R. da. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo, LTr, 1998.
- SILVA, C. P. da. **A hora e a vez do salário variável**. São Paulo, LTr, 1999.
- SILVA, A. A. da. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. São Paulo, LTr, 1991.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S. **Instituições de Direito do Trabalho**. 12ª edição. São Paulo: LTr, 1992, vol. I.