



GABRIEL LUIZ CASULA GUIMARÃES
VINICIUS MOURA TÊDDE

A REINTEGRAÇÃO DO INDIVÍDUO PSICOLÓGICAMENTE ADOECIDO NO
AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO A PARTIR DA PERSPECTIVA DO EGO E
SEUS MECANISMOS

Artigo apresentado ao curso de graduação em
Psicologia da Faculdade Católica Paulista, como
requisito parcial para a obtenção de Título de
Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Esp. Diogo Calmon Salgado

Marília
2023

Artigo de autoria de Gabriel Luiz Casula Guimarães e Vinicius Moura Tédde, intitulado “A reintegração do indivíduo psicologicamente adoecido no ambiente de trabalho: um estudo a partir da perspectiva do ego e seus mecanismos”, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia da Faculdade Católica Paulista, em 06/12/2023, defendido e aprovado pela banca examinadora abaixo assinada:

Prof. Esp. Diogo Calmon Salgado
Orientador
Curso de Psicologia

Prof. Esp. Caroline Schievenin Sperandio Sausanavicius
Examinador
Curso de Psicologia

Prof. Dra. Thais Caroline Attaide Lacerda
Examinador
Curso de Psicologia

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho aos nossos pais, família e amigos, que sempre nos apoiaram.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos em primeiro lugar a parceria de dupla que formamos durante todos esses anos de Graduação, fundamental para toda a nossa jornada acadêmica e desenvolvimento do presente artigo.

Aos meus pais, irmãos, amigos e professores que de alguma forma nos apoiaram durante essa longa caminhada, pois foram fundamentais para a nossa trajetória e merecem muitos agradecimentos.

Ao nosso orientador, Prof. Esp. Diogo Calmon Salgado, pelas orientações, suporte e parceria. E também à Prof. Dra. Thais Caroline Attaide Lacerda por sua paciência, sugestões e atenção durante todo o processo de escrita.

A REINTEGRAÇÃO DO INDIVÍDUO PSICOLÓGICAMENTE ADOECIDO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO A PARTIR DA PERSPECTIVA DO EGO E SEUS MECANISMOS

Gabriel Luiz Casula Guimarães¹

Vinicius Moura Tédde¹

Faculdade Católica Paulista

Orientador: Prof. Esp. Diogo Calmon Salgado²

RESUMO: Com a modernidade, as formas de olhar para o ser humano e para os processos de trabalho mudaram, trazendo consigo uma maior velocidade e menos tempo para a execução de tarefas. Por isso, o estresse, a ansiedade e a depressão, além de diversos outros transtornos psicológicos estão em evidência. Sendo assim e buscando possíveis formas de identificar e tratar dessa problemática, o presente trabalho se apoia na possibilidade do fortalecimento do ego para que ocorra a reintegração dos indivíduos psicologicamente adoecidos dentro do ambiente de trabalho. O estudo possui como objetivo geral a tentativa de compreender como o fortalecimento do ego permite uma relação mais saudável com o ambiente de trabalho para o sujeito, principalmente no que concerne o indivíduo psicologicamente adoecido, auxiliando na reintegração do mesmo neste contexto. Traz como objetivos específicos, explicar a Psicologia Organizacional e do Trabalho, e relaciona-la com as causas de adoecimento psicológico; entender o papel da Psicologia como forma de fortalecer o ego de um indivíduo psicologicamente adoecido; e por fim, identificar como o fortalecimento do ego auxilia na reintegração do sujeito no ambiente de trabalho. A pesquisa em questão possui cunho bibliográfico, desenvolvida a partir de materiais já elaborados, como livros, artigos e fontes relevantes. Com esse estudo, foi compreendido que o indivíduo adoecido por conta das demandas e situações do trabalho, pode ser reinserido dentro das instituições. Essa reintegração deve ser manejada em conjunto, unindo campos da psicologia organizacional e da psicologia clínica psicanalítica. A psicologia organizacional trabalha equipando o ambiente com melhores condições de trabalho, socialização e apoio, enquanto na outra esfera, a psicanálise atua preparando o sujeito para lidar com suas questões pessoais, a partir do fortalecimento do ego, construindo um “eu forte” e garantindo um equilíbrio para lidar com suas demandas.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional e do Trabalho; Adoecimento Psíquico; Psicanálise; Fortalecimento do Ego.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho e suas demandas vem sofrendo alterações ao longo dos anos, porém, a partir da Revolução Industrial do século XIX, isso vem se intensificando, demandando também a necessidade de ressignificar o modo de compreender o mesmo e seus mecanismos.

¹ Graduando em Psicologia pela Faculdade Católica Paulista (UCA). E-mail: gabrielcasula2011@hotmail.com

¹ Graduando em Psicologia pela Faculdade Católica Paulista (UCA). E-mail: viniustedde@hotmail.com

² Docente da Faculdade Católica Paulista (UCA). Especialista em Psicoterapias de Orientação Psicanalítica; Graduado em Psicologia; E-mail: diogo.calmon@uca.edu.br

A partir disso, a Psicologia Organizacional e do Trabalho também vem se modificando ao longo do tempo, abordando as novas demandas e buscando suprir suas necessidades. O olhar agora passa a voltar não só para o mecanismo do trabalho, mas também para o indivíduo e suas relações humanas, se preocupando com o comportamento individual e o bem-estar do trabalhador no seu ambiente. Assim, o adoecimento psíquico, as formas para combater ele e os meios para reinserir os indivíduos ao contexto organizacional são de fato muito complexos e requerem um olhar cauteloso (CINTRA, 2018).

Segundo Araújo & Freitas (2022), as formas de adoecimento psíquico relacionado ao trabalho na contemporaneidade podem se manifestar de diferentes maneiras, como ansiedade, depressão, esgotamento emocional e transtornos relacionados ao estresse. Fatores como sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, conflitos interpessoais e falta de suporte organizacional podem contribuir para o desenvolvimento desses problemas. O impacto do adoecimento psíquico no trabalho é significativo, afetando tanto o indivíduo quanto a organização.

Juntamente a isso, o embasamento de como o fortalecimento do ego no indivíduo pode garantir que o mesmo desenvolva meios para lidar com suas demandas e problemas advindos das pressões e problemas do trabalho. A discussão a respeito do ego e dos mecanismos de defesa é profundamente enraizada nas teorias psicanalíticas, especialmente aquelas articuladas por Sigmund Freud e posteriormente desenvolvidas por sua filha, Anna Freud. O ego é uma das três instâncias psíquicas que compõem a teoria estrutural da mente proposta por Sigmund Freud, ao lado do id e do superego (FREUD, 2011). O ego, neste contexto, é frequentemente visto como um mediador entre as demandas primitivas do id, relacionado a desejos e impulsos instintivos, e as restrições morais do superego, representante e das demandas do mundo exterior (FREUD, 2016).

Já os mecanismos de defesa são conceitos fundamentais desenvolvidos por Anna Freud para explicar como o ego lida com conflitos internos e ameaças à sua integridade. A definição clássica descreve os mecanismos de defesa como processos mentais automáticos que protegem o indivíduo de ansiedade, culpa, vergonha e outros sentimentos aversivos (FREUD, 2006).

O presente trabalho tem como objetivo geral: a tentativa de compreender como o fortalecimento do ego permite uma relação mais saudável com o ambiente de trabalho para o sujeito, principalmente no que concerne o indivíduo psicologicamente adoecido, auxiliando na reintegração do mesmo neste contexto. E como objetivos específicos: explicar a Psicologia Organizacional e do Trabalho e a relacionar com as causas de adoecimento psicológico;

entender de que formas ocorrem o fortalecimento do ego de um indivíduo; e identificar como a partir do fortalecimento do ego, o sujeito adoecido pode ser reintegrado no ambiente de trabalho.

No século XXI, os problemas e transtornos psicológicos advindos do trabalho estão cada vez mais evidentes e em pauta, o debate desse tema permite identificar possíveis causas e a busca por mudanças (FERNANDES et al., 2018). A importância e relevância do tema se justifica na contribuição de uma visão mais ampla sobre as causas de adoecimento, como lidar com elas e a reintegração desses indivíduos dentro do mercado de trabalho.

A reintegração desses indivíduos psicologicamente adoecidos no ambiente de trabalho é de extrema importância, uma vez que a saúde mental dos trabalhadores tem sido cada vez mais afetada pelo estresse, ansiedade e outros transtornos psicológicos que são decorrentes do trabalho. Sendo assim, esse trabalho visa investigar possíveis estratégias de reintegração dos sujeitos psicologicamente adoecidos no ambiente de trabalho, a partir de uma visão psicanalítica sobre como o fortalecimento do ego traz benefícios para que essa reinserção ocorra de maneira que o indivíduo fortaleça o seu consciente, interpretando a realidade e lidando melhor com suas emoções.

O estudo se baseia em uma revisão bibliográfica de abordagem qualitativa, sendo assim, foi desenvolvido a partir de material já elaborado, principalmente advindos de livros, artigos científicos e outras fontes relevantes, seguindo critérios de inclusão e exclusão. Como critérios de inclusão, serão utilizadas fontes seguras de informação, a partir do SCIELO e Google Scholar, através das palavras-chave: psicologia organizacional e do trabalho; adoecimento psíquico; psicanálise; e fortalecimento do ego (GIL, 2002).

2. A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E O ADOECIMENTO PSÍQUICO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) já vem sendo implementada desde a década de 90 e como o próprio nome já contempla, tem como objetivo unificar dois grandes eixos no qual envolvem aspectos psicossociais, sendo eles: as organizações, essas enquanto ferramenta social formadora de coletivos humanos; e o trabalho, esse enquanto uma atividade básica na vida cotidiana do ser humano, desde sua existência como seu papel na sociedade (TONETTO *et al*, 2008).

Esse campo da Psicologia é bem recente em comparação a diversos outros campos científicos dentro da Psicologia, por isso, o mesmo já foi muito desacreditado ou até mesmo

polemizado, visto que em seu início não era muito visado e requisitado. A POT traz consigo a multidisciplinaridade, fazendo com que os psicólogos atuem dentro das áreas organizacionais e do trabalho de maneira com que o mesmo traga visões diferentes para a área, formando conceitos, estudos e novas pesquisas (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005).

A Psicologia do Trabalho surge trazendo um enfoque na qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores, buscando a prevenção e promoção de saúde. Sendo assim, a POT nos dias atuais deixa de ter um olhar apenas para processos de recrutamento e seleção, por exemplo, e traz um envolvimento com a saúde do trabalhador, seu desempenho tanto individual como em equipe, sua motivação, treinamento, segurança, entre diversas outras questões, não limitado a psicologia organizacional, mas sim abrangendo diversas características que possibilitam melhorias dentro das instituições (RAYCIK; BOEING; IURCZAKI, 2019).

Com esse novo olhar para a saúde do trabalhador é possível entender que:

Por essa razão, o psicólogo organizacional procurou desenvolver novos métodos para atender as demandas organizacionais e também dos trabalhadores, o que se nota na contemporaneidade é uma psicologia destinada não somente para a empresa, mas sim, para a saúde e o bem-estar do trabalhador, além de uma ótima qualidade de vida dentro e fora da organização (SANTOS; CALDEIRA, 2015 *apud* RAYCIK; BOEING; IURCZAKI, 2019, p.4).

É fato que a POT traz esse olhar para o empoderamento e bem-estar do trabalhador, mas nem sempre é assim, as empresas não possuem regras especificamente prontas sobre como lidar com seus funcionários, por isso, é possível identificar como o adoecimento psíquico está muito ligado as condições insalubres de trabalho, ao seu ambiente e processos, e a cultura organizacional. Nos dias atuais, com a alta taxa de rotatividade e o exército de reserva, questões como competitividade, rotinas estressantes, foco nos resultados e lucros, e falta de investimento psíquico, estão cada vez mais aparentes dentro do mercado de trabalho e as pessoas estão adoecendo dentro do contexto organizacional (ROSSETI; GUILHERME, 2020).

Além disso, as altas cargas de trabalho, a qual trazem expectativas irrealistas de produtividade, com prazos apertados e longas horas de trabalho expondo os trabalhadores a altos níveis de estresse; o ambiente tóxico, muitas vezes munidos de *bullying*, assédio moral, discriminação; a falta de autonomia e controle das situações, as inseguranças no emprego com ameaças de demissões, falta de estabilidade e pressões financeiras; os conflitos interpessoais entre os colaboradores, são algumas das causas de esgotamento psíquico do trabalhador, que acarretam no adoecimento psíquico (CAMARGO; COGNETTI, 2017).

Esses diversos fatores quando interligados atenuam ainda mais a falta de saúde mental do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Essa descompensação salienta quais são as dificuldades nos dias atuais de manter o trabalhador são, comprovando que o ambiente tóxico e as condições oferecidas de trabalho favorecem o adoecimento do mesmo (CAMARGO; COGNETTI, 2017).

Ainda sobre os fenômenos negativos no ambiente de trabalho, as autoras Ebert, Johann e Severo (2015), trazem que:

Os riscos psicossociais são resultantes das condições de trabalho e essencialmente da organização e suas interações sociais, alguns riscos decorrentes são o: estresse profissional, síndrome de Burnout, o Bullying, violência no trabalho, assédio moral no trabalho, assédio sexual no trabalho e os conflitos entre a vida profissional e vida familiar. As principais perturbações englobam transtornos depressivos, transtornos pelo uso de substâncias psicoativas, esquizofrenia, atrasos mentais e transtornos da infância e da adolescência e até mesmo suicídio, o aumento do absentismo, elevação nas taxas de acidentes e lesões, depressão, ansiedade, presenteísmo (trabalhadores que se apresentam ao trabalho doentes e incapazes de desempenhar suas tarefas de forma eficaz) (p.37).

Segundos os autores Ebert; Johann e Severo (2015), os ambientes de trabalho devem possuir algumas características imprescindíveis para garantir que se tornem saudáveis, diminuindo os riscos de adoecimento. A primeira delas, é o bem-estar profissional, este é resultante de três vertentes: a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional e o envolvimento do indivíduo. Ou seja, é o modo com que o sujeito tem o trabalho como positivo ou negativo, como ele se identifica com a organização e seus objetivos, e como o seu desempenho afeta sua autoestima. Posteriormente a isso, a outra característica faz referência aos acidentes de trabalho, pois, quanto mais saudável uma empresa, menor os riscos de incidentes no trabalho.

Por isso, o trabalho conjunto do psicólogo organizacional com a empresa, pode trazer como enfoque a melhoria da qualidade de vida no trabalho, essa diz respeito a um conjunto de ações de uma instituição, a qual envolveria a implementação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas ao ambiente laboral, salientando um enfoque biopsicossocial, enxergando o colaborador em sua totalidade (FRANÇA, 1997 *apud* VASCONCELOS, 2001).

Uma das contribuições do Conselho Federal de Psicologia (1992), em contribuição ao Ministério do Trabalho, foi trazer as atribuições profissionais de cada área da Psicologia no Brasil. Sendo assim, o psicólogo do trabalho tem como atribuição de forma geral: “atuar para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural” (p.3).

Sendo assim, esse profissional pode atuar de maneira específica planejando, elaborando e avaliando as formas vigentes de trabalho dentro da empresa, as equipes multiprofissionais, as avaliações individuais de desempenho e suas necessidades, além de elaborar diagnósticos psicossociais, realizando pesquisas, analisando contextos e buscando formas de melhoria contínuas. Essas são somente algumas das possibilidades de atuação do psicólogo do trabalho (CFP, 1992).

Já para o psicólogo clínico é atribuído de maneira geral pelo CFP (1992, p.1): “Atuar na área específica da saúde, colaborando para a compreensão dos processos intra e interpessoais, utilizando enfoque preventivo ou curativo, isoladamente ou em equipe multiprofissional em instituições formais e informais. Realiza pesquisa, diagnóstico, acompanhamento psicológico, e intervenção psicoterápica individual ou em grupo, através de diferentes abordagens teóricas”.

Assim, pode atuar de maneira específica tanto com avaliação, diagnóstico, entrevistas, observações, testes, dinâmicas, atendimentos, como com pesquisas voltadas a saúde mental da população, criando ou coordenando uma equipe multidisciplinar, participando de programas educativos e de treinamento em saúde mental, além de possibilitar também o processo de integração do indivíduo a uma instituição, atuando como um facilitador. Entre diversas outras possibilidades de atuação (CFP, 1992).

A partir dessa visão, é possível entender que cada profissional possui suas próprias funções designadas dentro do âmbito da Psicologia. Porém, isso não exclui a possibilidade de um apoio multidisciplinar entre ambos, e ainda salienta seus objetivos em comum como a garantia de saúde, bem-estar e melhorias na vida das pessoas e nos processos sociais que as mesmas estão imersas, voltando o olhar ao ser humano e sua saúde mental (BARBOSA *et al*, 2022).

3. O EGO E SEUS MECANISMOS DE DEFESA

O presente trabalho utilizou a Psicanálise como objeto de estudo para entender de que forma ocorre o adoecimento psíquico, assim como para compreender os recursos que o sujeito pode empregar para uma relação mais saudável com sua realidade, nisso incluindo o contexto do trabalho, a exclusão e a reintegração dos indivíduos psicologicamente adoecidos neste contexto. Para isso, é importante entender alguns conceitos e termos que serão importantes de serem trabalhados durante o estudo.

Na teoria psicanalítica, o ego é uma das três instâncias psíquicas, juntamente com o id e o superego, descritas por Sigmund Freud. O ego é responsável pela mediação entre as demandas impulsivas do id e as normas e valores sociais do superego, que quando conflituosas, podem levar a estados de ansiedade e defesa, como a negação e a repressão. A resolução desses conflitos requer a capacidade do ego de tolerar a ansiedade e de regular as emoções de forma adaptativa. Assim, o fortalecimento do ego é um processo importante para garantir a estabilidade emocional e a capacidade de lidar com as exigências do mundo externo (FREUD, 2011).

O **id** foi concebido como um conjunto de conteúdos de natureza pulsional e de ordem inconsciente, constituindo o polo psicobiológico da personalidade. É considerado a reserva inconsciente dos desejos e impulsos de origem genética, voltados para a preservação e propagação da vida. [...] O **ego** se desenvolve a partir da diferenciação das capacidades psíquicas em contato com a realidade exterior. Sua atividade é, em parte, consciente (percepção e processos intelectuais) e, em parte, pré-consciente e também inconsciente. É regido pelo princípio da realidade, que é o fator que se incumbe do ajustamento ao ambiente e da solução dos conflitos entre o organismo e a realidade. O ego lida com a estimulação que vem tanto da própria mente como do mundo exterior. [...] O **superego** desenvolve-se a partir do ego, em um período que Freud designa como período de latência, situado entre a infância e o início da adolescência. Nesse período, forma-se nossa personalidade moral e social. O superego atua como um juiz ou um censor relativamente ao ego (LIMA, 2010, p.281).

A pesquisa irá englobar especificamente o ego como estrutura psíquica estudada, enxergando como as possíveis causas de adoecimento contribuem para esse enfraquecimento do ego e posteriormente como fortalecê-lo, trazendo mudanças na reinserção do indivíduo adoecido dentro do contexto do trabalho. Para isso, é importante entender os mecanismos de defesa do ego. Quando se fala em defesa, significa a luta que o ego tem contra as ideias ou afetos dolorosos ou insuportáveis. Esse conceito é bastante modificado durante as obras de Freud, sendo visto também como repressão ou recalque, porém, Freud volta a utilizar o conceito de Mecanismos de Defesa, sendo empregado como as diferentes técnicas em que o Ego lida em suas batalhas contra as exigências instintivas (FREUD, 2006).

Sendo assim, o comportamento humano, de acordo com a Psicanálise, não seria governado somente por processos conscientes, mas que os fatores inconscientes da psique, através da libido, uma pulsão sexual instintiva presente em nós desde o nosso nascimento, seriam os maiores motivadores do comportamento. Sendo uma teoria que, a partir de um determinismo psíquico, acredita que não exista uma descontinuidade na vida mental, ou seja, que cada evento não ocorre por um acaso, tudo tem uma explicação consciente ou

inconsciente, mas que existe tamanha espontaneidade que cada evento pode ser ligado ao outro, moldando assim nosso comportamento por completo (FREUD, 2013).

Ao se focar no inconsciente, a pulsão sexual, antes citada, poderia ser dividida em duas forças complementares, a pulsão de vida e a de morte as quais estimulam o corpo a liberar energia mental para realizar suas atividades. A pulsão de vida seria o sentido de autopreservação presente no ser humano, já a pulsão de morte seria uma força destrutiva, ambas apresentadas na libido (FREUD, 2013).

A análise do ego é uma técnica terapêutica para fortalecer o ego. O objetivo é explorar os pensamentos, sentimentos e comportamentos do paciente, identificando conflitos internos que afetam o ego e ajudando-o a desenvolver estratégias para lidar com eles. Por meio da análise, o paciente aprende a reconhecer e controlar seus impulsos instintivos, lidar com seus medos e ansiedades, e integrar suas experiências passadas com sua identidade presente. Isso promove uma maior estabilidade emocional e ajuda o indivíduo a lidar melhor com os desafios da vida (FREUD, 2011).

O fortalecimento do ego é uma meta central na terapia psicanalítica. Através do processo terapêutico, busca-se promover uma maior integração entre o ego, o id e o superego, facilitando a regulação emocional e a resiliência diante das adversidades. O ego fortalecido é capaz de mediar de forma mais eficaz as demandas internas e externas, promovendo uma maior adaptação ao ambiente de trabalho (FREUD, 1923).

O ego tem dentro de suas funções, o controle motor, a percepção, a memória, o sentimento e o pensamento, esses são desenvolvidos ao longo da vida dos indivíduos. Sendo assim, a defesa para Freud, é um conceito advindo de um conjunto das manifestações da proteção do “eu” contra as influências internas, de ordem pulsional, e as externas, que consequentemente seriam fatores de desprazer (KOTZENT, 2017).

Segundo Anna Freud (2006, p.11), “As moções pulsionais continuam esforçando-se por conseguir seus fins, com a tenacidade e a energia que lhes é peculiar e efetuam incursões hostis no ego, na esperança de o derrubarem por um ataque de surpresa”. Por isso, quando o ego estiver fortalecido, possuindo um sentido de realidade íntegro, esse garante que o mesmo atue de maneira eficiente sobre as questões do ambiente em favor do id. Assim, o ego se alia ao id, explorando o ambiente de maneira que se busque a gratificação em oportunidades. Além disso, com o ego fortalecido, é possível retardar ou combater a energia que o id descarrega, fazendo com que a exploração do ambiente ocorra de maneira mais eficaz e consciente (KOTZENT, 2017).

A autora Anna Freud (2006), traz nove métodos que são passíveis de observação e estudo, sendo eles: regressão; repressão ou recalque; isolamento; anulação; projeção; negação; introjeção; inversão contra o eu e reversão. Além disso, ainda apresenta como o décimo método, a sublimação, a qual seria o estudo da mente em situação “normal” (KOTZENT, 2017).

Para alinhar o contexto dos mecanismos de defesa com o contexto organizacional, é possível elencar alguns que chamam atenção como objeto de estudo no presente trabalho, são eles: Regressão: um mecanismo no qual o indivíduo retorna a comportamentos ou padrões emocionais associados à estágios anteriores de desenvolvimento. Aqui o indivíduo pode apresentar comportamentos infantis ou menos maduros sobre seus colegas e situações específicas (FREUD, 2006); Repressão: um mecanismo do qual envolve o ato de suprimir pensamentos, memórias ou desejos perturbadores para o inconsciente. Aqui, pensando no contexto do trabalho, é possível entender como o indivíduo é impedido de confrontar seus traumas e ansiedades referentes ao ambiente de trabalho. Essa repressão pode levar a um acúmulo de estresse e ansiedade, dificultando a resolução dos conflitos e a busca por apoio (*Ibid.*); Anulação: um mecanismo recorrido pelo indivíduo pela tentativa de neutralizar ou desfazer de pensamentos, impulsos ou ações que sejam consideradas por ele indesejadas, normalmente por meio de comportamentos opostos. Essa anulação pode gerar comportamentos indesejados e incoerentes de maneira inconsciente, os quais dificultam os relacionamentos estáveis (*Ibid.*); Projeção, ato de atribuir seus sentimento ou impulsos indesejados à outras pessoas, pode afetar as relações interpessoais, uma vez que ele irá projetar sua própria ansiedade ou insegurança nos colegas de trabalho, levando a conflitos e agravando as situações (*Ibid.*); Negação: envolve a recusa em aceitar a realidade de uma situação perturbadora. Aqui um trabalhador pode negar que as dificuldades encontradas dentro do contexto organizacional tenham ligação com questões de saúde mental, atrasando assim a busca por ajuda e apoio (*Ibid.*); Introjeção: diz respeito a internalização acrítica de normas, valores ou características de outras pessoas. Essa pode causar a perda de identidade e falta de autenticidade (*Ibid.*); Inversão: como o próprio nome já diz, ocorre quando sentimentos, pensamentos e impulsos são transformados em seus opostos, essa é marcada pela confusão emocional, dificuldade de compreensão e comunicação. Aqui o sujeito se torna passivo da situação, aliviando sua culpa, pois, muda a conduta apresentada de ativo para passivo (*Ibid.*), e Reversão: pode ser entendida quando uma pessoa transforma um desejo ou impulso em seu oposto após situações que lhe causaram ansiedade ou culpa, causando indecisão e dificultando a clareza em relação aos objetivos e valores (*Ibid.*).

Os mecanismos do ego não são bons ou ruins, eles podem tanto ajudar como agravar situações, porém, elementos inconscientes não trabalhados de maneira correta podem vir à tona em momentos de consciência, trazendo de volta as demandas reprimidas pelo sujeito. Por isso, criar estratégias de enfrentamento que sejam saudáveis e construtivas são mais bem vindas no contexto da reintegração do sujeito ao ambiente organizacional. Aqui, a terapia psicanalítica poderá auxiliar que o indivíduo conheça e desenvolva formas de lidar com suas questões inconscientes (KLEIN, 1975).

4. REINTEGRAÇÃO DO INDIVÍDUO NO TRABALHO A PARTIR DO FORTALECIMENTO DO EGO E DAS MUDANÇAS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Com o entendimento do que é a Psicologia Organizacional e do Trabalho e das questões do ego e seus mecanismos de defesa, é possível pensar nos possíveis modelos de reintegração do sujeito para dentro do âmbito do trabalho. Porém, para falar sobre a reinserção desses indivíduos ao âmbito do trabalho, é importante entender como os ambientes tóxicos e a lógica de trabalho funcionam, como interligar a psicologia organizacional e clínica, de qual modo a Psicanálise atuaria neste indivíduo e como o psicólogo organizacional pode garantir melhores condições de ambiente e bem-estar, possibilitando essa reintegração.

Os ambientes de trabalho, historicamente moldados pela lógica capitalista, muitas vezes se tornam espaços de pressão, competitividade e exigências excessivas. A incessante busca por produtividade e eficiência, características intrínsecas ao sistema econômico vigente, cria um terreno fértil para a emergência de ambientes tóxicos de trabalho. O campo laboral pode ser um espaço de violência simbólica, onde as hierarquias e as demandas excessivas podem levar ao sofrimento psíquico dos trabalhadores (LIMA, 1998).

O sofrimento psíquico no ambiente laboral é muitas vezes um reflexo de um sistema que valoriza mais a produção do que o bem-estar dos indivíduos. Dejours (1992) nos oferece um olhar crítico sobre o trabalho, evidenciando como a organização do trabalho pode favorecer o adoecimento mental. O autor ressalta que a lógica de maximização de lucros, muitas vezes, ignora as necessidades humanas básicas, contribuindo para a manifestação de transtornos mentais.

Os psicólogos organizacionais, a partir de sua compreensão profunda das dinâmicas dos ambientes de trabalho e das relações entre os empregados, estão em uma posição única para identificar problemas emergentes (LAPOLLI; GOMES, 2019). Essa identificação é de

grande importância tanto para remediar os casos de adoecimento como para prevenir possíveis novas situações. Assim, podem atuar não apenas como uma fonte de melhora para o ambiente, mas também como uma ponte para o encaminhamento de indivíduos, indicando um tratamento especializado, sendo crucial na prevenção do agravamento do adoecimento psicológico (ZANELLI, 2004)

Por isso, mesmo que o psicólogo organizacional tenha um papel multifacetado e essencial para o ambiente de trabalho, o mesmo não deve atuar como clínico (DOURADO; MACÊDO; LIMA, 2016). Essa relação entre os campos da psicologia deve ocorrer, pois, além de respeitar a atuação de cada profissional, ainda é considerada um elo fundamental para a promoção de saúde mental no ambiente de trabalho (ZANELLI, 2004).

O encaminhamento a um psicólogo clínico por parte do psicólogo organizacional pode ser uma prática recomendável quando as demandas do ambiente de trabalho ultrapassam a capacidade do indivíduo, lhe causando sofrimento. O acompanhamento clínico pode oferecer ao sujeito estratégias para lidar com o estresse, ansiedade, e outros transtornos psicológicos que podem ser exacerbados ou causados pelo ambiente laboral (LAPOLLI; GOMES, 2019).

Além disso, o trabalho em conjunto dos dois setores da psicologia possibilita a criação de um plano de reintegração laboral personalizado. Esse pode incluir mudanças no local de trabalho, modificações nas tarefas, e estratégias de gestão de estresse que podem facilitar a transição do empregado de volta ao ambiente de trabalho após um período de afastamento (REIS; FERNANDES; GOMES, 2010).

A partir do entendimento da importância dessa interação entre as diferentes áreas da psicologia, este trabalho visou salientar a prática clínica psicanalítica junto às modificações de ambiente e estruturas de trabalho para garantir a reinserção do sujeito no âmbito laboral. A terapia clínica de base psicanalítica, por sua vez, apresenta um caminho profundo de exploração do psiquismo. Essa se dá através da análise dos conflitos inconscientes e do fortalecimento do ego, na qual a psicanálise oferece ao indivíduo a possibilidade de compreender e transformar as dinâmicas psíquicas que contribuem para o seu adoecimento (FREUD, 1923).

A terapia clínica de base psicanalítica, está centrada na exploração do inconsciente e na análise dos processos mentais que ocorrem abaixo do limiar da consciência, auxiliando para que o sujeito compreenda seus traumas na idade adulta a partir da sua infância. Freud (1914), em sua obra “Uma Introdução ao Narcisismo” delineia como os conflitos inconscientes, muitas vezes enraizados nas experiências da primeira infância, podem moldar o comportamento, as emoções e as relações interpessoais dos indivíduos na idade adulta. Sendo

assim, a psicoterapia proporciona um espaço seguro para os indivíduos explorarem esses conflitos e ganharem insights sobre suas origens e impactos.

A terapia psicanalítica visa fortalecer o ego do indivíduo, permitindo uma melhor regulação entre as demandas do id (instinto) e as restrições do superego (moralidade). Um ego fortalecido é capaz de mediar eficazmente essas forças opostas, permitindo uma maior adaptação e funcionamento no mundo exterior. Ao longo do processo terapêutico, o indivíduo pode desenvolver uma maior resiliência, autoconsciência e capacidade de lidar com as adversidades, o que é essencial para a manutenção da saúde mental e bem-estar no ambiente de trabalho e em outras áreas da vida (FREUD, 1923).

Ao promover o fortalecimento do ego, o indivíduo é preparado para enfrentar as demandas e estresses associados ao ambiente de trabalho. Freud (1923) ao destacar a importância de um ego fortalecido na mediação entre as demandas internas e externas, proporciona uma base sólida para a reintegração ao ambiente de trabalho, pois, essa fortificação psicológica pode equipar o indivíduo com melhores habilidades e resiliência frente aos desafios organizacionais.

É possível perceber que, a reintegração do indivíduo ao ambiente de trabalho, após a terapia, torna-se uma possibilidade concreta quando há um trabalho conjunto entre o psicólogo organizacional e clínico. A terapia psicanalítica, ao promover o fortalecimento do ego, facilita a aquisição de habilidades emocionais e sociais necessárias para lidar com as demandas laborais. E junto a isso, a atuação do psicólogo organizacional pode contribuir para a modificação de aspectos organizacionais que favoreçam a reintegração dos indivíduos, trazendo melhores condições de adaptação e bem-estar (ZANELLI, 2004).

Uma organização que adota práticas saudáveis pode ser vista como:

As organizações saudáveis podem ser definidas como as organizações que fazem esforços sistemáticos, programados e dinâmicos a fim de melhorar a saúde dos funcionários por meio de práticas relacionadas com a melhoria nas tarefas do trabalho, no ambiente social e na organização, visando conciliar trabalho e vida social. Alguns requisitos necessários para ser considerada uma organização saudável é considerar a saúde dos colaboradores como um valor estratégico, é um fim em si mesmo e um meio para alcançar outro fim, o ambiente físico de trabalho é sadio e seguro, com menos acidentes de trabalho, o ambiente social é inspirador, onde os colaboradores gostam de trabalhar com seus colegas e gestores, as organizações saudáveis fazem com que os colaboradores se sintam comprometidos e motivados, utilizando produtos e serviços de alta qualidade e estabelecem boas relações em seu ambiente organizacional com uma imagem positiva e com responsabilidade social (EBERT; JOHANN; SEVERO, 2015, p.34)

A avaliação contínua das necessidades do indivíduo e do ambiente de trabalho é outro componente crucial da reintegração. Essa avaliação pode ajudar a identificar áreas de melhoria e ajustar o plano de reintegração conforme necessário para garantir que tanto o indivíduo quanto a organização estejam apoiados. A promoção de práticas de trabalho saudáveis e a criação de um ambiente de trabalho positivo são fundamentais para garantir que a reintegração seja sustentável a longo prazo. Assim, quando bem-sucedida, pode ser vista não apenas como um benefício para o indivíduo, mas também como um indicativo de uma cultura organizacional saudável e de apoio (DELVAS, 2017).

Assim, conceber a reintegração ao ambiente de trabalho após a terapia psicanalítica é um processo complexo que requer uma abordagem colaborativa e integrada entre psicólogos organizacionais e clínicos, bem como um compromisso por parte da organização para criar um ambiente de trabalho inclusivo e de apoio. A literatura sugere que a reintegração bem-sucedida pode resultar em benefícios significativos tanto para o indivíduo quanto para a organização, promovendo a saúde mental, o bem-estar e a produtividade no local de trabalho (LAPOLLI; GOMES, 2019).

Diante de tudo exposto, para que a reinserção do trabalhador seja feita com êxito, é necessário primeiro que se trate o seu problema psíquico e seus sintomas. Esse tratamento pode ser feito a partir de intervenções clínicas, psicotrópicas ou psicoterápicas, o foco do trabalho em questão, visa o fortalecimento do ego do indivíduo como forma de melhora. Juntamente com isso, é necessário que ocorram intervenções destinadas ao trabalho, sendo elas a própria modificação do trabalho em si, suas atividades, conflitos, jornada de trabalho ou abordando as causas dos problemas psíquicos (NIEUWENHUIJSEN, 2019).

Portanto, com o tratamento do indivíduo e com as modificações nos processos de trabalho, os quais permitem um espaço de acolhimento, criação e discussão, é possível garantir que esse indivíduo uma vez adoecido e hoje fortalecido, possa ser reinserido dentro do âmbito do trabalho (POERSCH; MERLO, 2017).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reintegração de indivíduos psicologicamente adoecidos no ambiente de trabalho é uma questão complexa e multifacetada que demanda uma abordagem interdisciplinar e colaborativa. A modernidade e o modo de produção vigente trouxeram consigo desafios significativos que impactam a saúde mental dos trabalhadores. O ritmo acelerado e as exigências crescentes do mundo corporativo podem contribuir para o adoecimento

psicológico, tornando imperativo explorar estratégias eficazes para a reintegração desses indivíduos no ambiente de trabalho.

O papel dos psicólogos, tanto organizacionais quanto clínicos, é central para facilitar a transição e promover a saúde mental em qualquer âmbito social. A terapia psicanalítica, com sua ênfase no fortalecimento do ego e na exploração do inconsciente, emerge como uma abordagem promissora para equipar os indivíduos com as habilidades necessárias para enfrentar os desafios do ambiente de trabalho. A colaboração entre psicólogos organizacionais e clínicos, juntamente com o apoio contínuo e personalizado no local de trabalho, pode ser crucial para facilitar a reintegração bem-sucedida.

A Psicanálise traz um importante olhar nessa discussão, visto que busca investigar a psique humana e estudar os elementos inconscientes do sujeito, onde, a partir de modificações e ajustes, o mesmo irá desenvolver um ego forte, garantindo um equilíbrio entre o id e o superego. Essa harmonia entre os elementos possui grande importância no limiar da saúde mental, visto que o indivíduo, quando em conformidade, buscará melhores formas de lidar com situações e ambientes sociais.

Além disso, a possibilidade de aplicação treinamentos, dinâmica ou técnicas com bases psicanalíticas podem ser um grande diferencial para as empresas, garantindo que os indivíduos tenham seu ego fortalecido. Alguns dos treinamentos aplicados possuem em suas raízes algumas características da Psicanálise, como a livre associação. O próprio psicólogo organizacional consegue aplicar e estimular essas práticas dentro das empresas.

A literatura consultada sugere que uma abordagem integrada, a partir dos diversos campos da Psicologia, e holística é essencial para abordar o adoecimento psicológico no ambiente de trabalho. Além disso, a educação e sensibilização dos colegas e supervisores, bem como a promoção de práticas de trabalho saudáveis e culturas organizacionais inclusivas, são aspectos cruciais para a criação de ambientes de trabalho que apoiam a saúde mental e o bem-estar.

Através deste estudo, foi possível adquirir insights valiosos sobre as várias dimensões e estratégias associadas à reintegração de indivíduos psicologicamente adoecidos no ambiente de trabalho. Os resultados destacam a importância de abordagens colaborativas que integrem o apoio clínico e organizacional, proporcionando um caminho para uma reintegração bem-sucedida e sustentável.

É importante destacar que, podem existir casos excepcionais de indivíduos que não irão conseguir se reintegrar no contexto do trabalho, da maneira presente abordada. Essa pesquisa levantou as questões apenas a partir de referencial teórico, não sendo utilizado de

estudos de casos reais, além disso, não foram considerados os transtornos ou distúrbios previamente estabelecidos no sujeito. Por isso, é possível que a abordagem escolhida e trabalhada não funcione para todos, visto que não é uma regra, mas sim uma nova possibilidade de abordar o assunto.

No entanto, é imperativo notar que a literatura existente ainda possui lacunas e que diante da contemporaneidade do assunto, há uma necessidade de mais pesquisas sobre a temática abordada para compreender completamente as melhores práticas e estratégias que possam facilitar a reintegração dos indivíduos. Dessa maneira, estudos futuros podem se beneficiar da exploração de diferentes modelos de intervenção e da avaliação de sua eficácia em diversos contextos organizacionais, assim como a exploração da contribuição de diferentes abordagens clínicas.

Este estudo contribui para uma compreensão das complexidades associadas à reintegração de indivíduos psicologicamente adoecidos no ambiente de trabalho. Além disso, oferece uma base para a exploração adicional de estratégias que possam promover a saúde mental no local de trabalho, um aspecto crucial para o bem-estar dos trabalhadores e a prosperidade organizacional. Como explorado aqui, a prioridade futura se deve ao trabalho em cima da prevenção do adoecimento mental, o que pode ser feito a partir de mudanças a nível macro. Uma vez que modificações em apenas uma instância não serão o suficiente, dada as altas expectativas e poucos recursos para lidar com as frustrações.

Em conclusão, trazer a discussão da terapia psicanalítica para a área do Trabalho e das Organizações é algo que surge como uma das possíveis formas de intervenção na reintegração do indivíduo psicologicamente adoecido. Questões como fortalecimento do ego e mecanismos de defesa são de grande importância para garantir o funcionamento e manutenção dos elementos conscientes e inconscientes do sujeito.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, N. F. de; FREITAS, T. M. M. de. **Trabalho e adoecimento psíquico: uma revisão literária acerca da relação entre labor e processos de sofrimento no mundo corporativo**. JNT- Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. Agosto/Outubro-2022. Ed. 39 - Vol. 3. Págs. 378-398. ISSN: 2526-4281.

BARBOSA, G. O.; GOMES, K. A.; MOREIRA, G. H. dos S.; CAMARA, M. M. H.; FILHO, H. V. A. A prática psicológica e as possibilidades de promover saúde em suas diferentes áreas de atuação. **Revista do Instituto de Ciências Humanas**, v.19, n.29, 2022.

BORGES, L. de O.; OLIVEIRA, A. C. F. de.; MORAIS, L. T. W. A. de. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Rev. Psicol. Organ. Trab.** v.5 n.2 Florianópolis, dez. 2005.

CAMARGO, C. L. de O.; COGNETTI, N.P. Quando trabalhar entristece – estudo sobre as doenças psicológicas no trabalho. **Psicologia - Saberes & Práticas**, n.1, v.1, 101-109, 2017.

CINTRA, J. C. **Psicologia organizacional e do trabalho I** / Josiane Costa Cintra. – Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil**. 1992.

DEJOURS, C. **A loucurado trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DELVAS, R. L. **A Importância do Acolhimento e da Integração na Cultura Organizacional: O Manual de Acolhimento como instrumento de socialização de novos servidores do Instituto Federal do Triângulo Mineiro – Uma proposta**. Dissertação de Mestrado – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto: Porto, 2017.

DOURADO, A. M.; MACÊDO, S.; LIMA, D. **Experienciando a escuta clínica no estágio em psicologia: um estudo fenomenológico**. In: SAMPAIO, A. A. S., ESPÍNDULA, D. H. P. (org.). **Pesquisa e prática em psicologia no sertão**. Brasília: Instituto Walden, 2016. p. 471-495.

EBERT, P. N.; JOHANN, D.; SEVERO, E.A. **Relações Saudáveis no Contexto Organizacional: Uma Revisão Teórica**. Anais do VII Simpósio de Engenharia de Produção de Sergipe, 2015.

FERNANDES, M. A. Adoecimento mental e as relações com o trabalho: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental. **Rev Bras Med Trab.** 2018;16(3):277-86, 2018.

FREUD, A. **O ego e os mecanismos de defesa**. Porto Alegre Artmed, 2006.

FREUD, S. **Obras completas volume 14: O homem dos lobos**. In: Obras Completas de Sigmund Freud. São Paulo: Editora Imago. 1917.

FREUD, S. **Obras completas volume 12: Introdução ao narcisismo, ensaios de metapsicologia e outros textos (1914-1916)**. Tradução de Paulo César de Souza. 3a. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2010[1914].

FREUD, S. **Obras completas volume 16: O Eu e o Id, “Autobiografia” e outros textos**. Tradução de Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2011[1923].

FREUD, S. **As pulsões e seus destinos**. 1º ed. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 1º edição, 2013, 168p.

FREUD, S. **Obras completas volume 2: Estudos sobre a histeria**. Tradução de Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2016[1893].

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

Klein, M. (1975). **Inveja e gratidão e outros trabalhos (1946-1963) (4ª ed., vol. 3)**. Traduzido por Liana Pinto Chaves e colaboradores. Rio de Janeiro: Imago Editora. (Original publicada em 1960).

KOTZENT, J. P. **Mecanismos de Defesa**. Associação Psicanalítica do Vale do Paraíba. 2017.

LAPOLLI, C.A.R; GOMES, Q. de S. **Escuta Psicológica nas organizações: acolher, orientar e encaminhar**. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade do Sul de Santa Catarina: Florianópolis, 2019.

LIMA, M. E. A. A psicopatologia do trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 18, n. 2, p. 10-15, 1998.

LIMA, A. P. O modelo estrutura de Freud e o cérebro: uma proposta de integração entre a psicanálise e a neurofisiologia. **Rev Psiq Clín**. 2010;37(6):270-7, 2010.

NIEUWENHUIJSEN, K. Estratégias para promover o desempenho e a reintegração no trabalho de trabalhadores com problemas de saúde mental. **Rev Bras Med Trab**. 2019;17(Suppl1):8-10. 2019.

PEREIRA, L. R., SCATOLIN, H. G. **Saúde Mental e Trabalho: Do sofrimento ao adoecimento psíquico nas organizações frente às tecnologias e formas de gestão**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 03, Vol. 09, pp. 139-152. Março de 2020. ISSN: 2448-0959, Acesso em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/saude-mental-e-trabalho>>.

POERSCH; A. L., MERLO. A. R. C. **Reabilitação profissional e retorno ao trabalho: uma proposta de intervenção**. *Psicologia & Sociedade*, 29: e149496. 2017. Acesso em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29149496>>.

TONETTO, A. M; AMAZARRAY, M. R; KOLLER, S. H; GOMES, W. B. **Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo**. *Psicologia & Sociedade*; 20 (2): 155-164, 2008.

RAYCIK, L; BOEING, F. W; IURCZAKI, J. K. **A psicologia organizacional e do trabalho: vivência de duas estagiárias em uma empresa de transportes e turismo da região oeste do Paraná**. Anais do 17º Encontro Científico Cultural Interinstitucional, Santa Catarina, 2019.

REIS, A. L. P. P. dos; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e Fatores Psicossociais. **Psicologia Ciência e Profissão**, 2010, 30 (4), 712-725.

VASCONCELOS, A.F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº 1, janeiro/março, 2001.

ZANELLI, J. C., ANDRADE, J. E. B., BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.