

ENTREVISTA COM EDITH SELIGMANN-SILVA: SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO — CONCEPÇÕES E ESTRATÉGIAS PARA PREVENÇÃO

INTERVIEW WITH EDITH SELIGMANN-SILVA: MENTAL HEALTH RELATED TO WORK — CONCEPTIONS AND STRATEGIES FOR PREVENTION

ENTREVISTADORA:

Maria Luiza Gava Schmidt — Docente do Departamento de Psicologia Experimental e do Trabalho da Faculdade de Ciências e Letras - Unesp, Campus de Assis/SP. Editora Chefe da Revista Laborativa.

ENTREVISTADA:

Dr^a Edith Seligmann-Silva — Médica Psiquiatra, Pesquisadora do Campo da Saúde Mental e Trabalho.

Resumo: Nesta entrevista, a Editora-chefe da Revista Laborativa, Maria Luiza Gava Schmidt, entrevista a médica psiquiatra Dr^a Edith Seligmann-Silva. No conteúdo abordado, a entrevistada discorre sobre sua trajetória no campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, expressa sua opinião acerca da importância da interdisciplinaridade para a compreensão do complexo processo de saúde/doença no trabalho e apresenta suas concepções sobre como as situações opressivas e decepções no trabalho, na inexistência de possibilidades de mudança ou enfrentamento, conduzem o processo de

desgaste a uma progressão que dará lugar a um quadro clínico de transtorno psíquico e/ou psicossomático. Por fim, aponta estratégias em prol da prevenção para a saúde mental no trabalho, deixando como mensagem aos profissionais de saúde a importância da sensibilização dos dirigentes de todos os níveis hierárquicos para a dimensão humana dos que trabalham, dos seus limites e potenciais, bem como da necessidade humana de reconhecimento justo. Destaca também a associação entre a saúde mental e a saúde geral, ressaltando a importância de se levar em conta o contexto, o momento histórico e as especificidades de cada tipo de trabalho/categoria de trabalhador, assim como a situação social/condições de vida e trabalho de cada pessoa.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Desgaste Mental; Interdisciplinaridade; Gestão Participativa; Empatia, Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, Gestão Adequada.

Abstract: In this interview, the Chief Editor of Revista Laborativa, Maria Luiza Gava Schmidt, interviews psychiatrist Dr. Edith Seligmann-Silva. On the content addressed, the interviewee talks about her trajectory in the field of Mental Health Related to Work, expresses her opinion about the importance of interdisciplinarity for understanding the complex process of occupational health/disease, and presents her conceptions on how oppressive situations and disappointments at work, in the absence of changing or confrontation possibilities, lead the process of strain to a progression that will culminate in a clinical condition of psychological and/or psychosomatic disorder. Lastly, strategies are suggested towards the prevention for mental health at work, leaving a message to health professionals on the importance of the awareness of managers in all levels to the human dimension of those who work, their limits and potentials, as well as the human need to fair recognition. Dr. Seligmann-Silva also highlights the association between mental and overall health, emphasizing the importance of taking into account context, the historic moment and the specificities of each type of work/category of worker, as well as the social situation/life and work conditions of each person.

Keywords: Occupational Health; Mental Strain; Interdisciplinarity; Participatory Management; Empathy, Mental Health Related to Work, Sickening Management.

Resumen: En esta entrevista, la Editora-jefe de la Revista Laborativa, Maria Luiza Gava Schmidt, entrevista a la médica psiquiatra Dr^a Edith Seligmann-Silva. En el contenido abordado, la entrevistada discurre sobre su trayectoria en el campo de la Salud Mental Relacionada al Trabajo, expresa su opinión acerca de la importancia de la interdisciplinaria para la comprensión del complejo proceso de salud/enfermedad en el trabajo y presenta sus concepciones sobre cómo las situaciones opresivas y decepciones en el trabajo, en la inexistencia de posibilidades de cambio o enfrentamiento, conducen el proceso de desgaste a una progresión que dará lugar a un cuadro clínico de trastorno psíquico y/o psicossomático. Por último, apunta estrategias en favor de la prevención para la salud mental en el trabajo, dejando como mensaje a los profesionales de la salud la importancia de la sensibilización de los gerentes de todos los niveles jerárquicos para la dimensión humana de los que trabajan, de sus límites y potenciales, así como de la necesidad humana de reconocimiento justo. Destaca también la asociación entre la salud mental y la salud general, resaltando la importancia de tener en cuenta el contexto, el momento histórico y las especificidades de cada tipo de trabajo/categoría de trabajador, así como la situación social/condiciones de vida y de trabajo de cada persona.

Palabras clave: Salud del Trabajador; Desgaste Mental; Interdisciplinaria; Gestión Participativa; Empatía, Salud Mental Relacionada al Trabajo, Gestión Enfermante.

ENTREVISTA

SCHMIDT, M. L. G. — Conte sobre sua trajetória profissional e motivos que a levaram escolher atuar no campo da Saúde Mental e Trabalho?

SELIGMANN-Silva, E. — Conclui o curso de Medicina na Universidade Federal do Pará em 1959. Fui clínica geral, gastroenterologista e depois de dedicar alguns anos a estudos psicossomáticos acessei uma formação em Psiquiatria. Fiz doutoramento em Medicina Preventiva (FMUSP). Completei um Curso de especialização em Saúde Pública (FSP-USP) e passei a me dedicar a pesquisas em Saúde Mental Relacionada ao Trabalho e ao Desemprego a partir de 1979 até o

SCHMIDT, M. L. G.; SELIGMANN-Silva, E. *Entrevista com Edith Seligmann-Silva: saúde mental relacionada ao trabalho — concepções e estratégias para prevenção*. R. Laborativa, v. 6, n. 2, p. 103-109, out./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

presente. Desde meus tempos de clínica percebi que o trabalho ocupava um espaço importante na vida e nas situações que levavam as pessoas a ter problemas de saúde. Na experiência de psiquiatra, observei que tanto o trabalho como o desemprego geravam tensões e diferentes tipos de sofrimento psíquico. E que esse assunto, até 1979, não tinha sido estudado no Brasil. Foi quando preparei o primeiro projeto de pesquisa sobre o tema para apresentá-lo ao CNPq em 1980 — um estudo sobre os impactos do trabalho sobre a saúde mental de trabalhadores das indústrias de base da cidade de Cubatão. Foi uma pesquisa qualitativa, construída por meio de entrevistas domiciliares feitas com trabalhadores que haviam tido afastamento do trabalho por problemas mentais.

SCHMIDT, M. L. G. — Qual sua opinião sobre a **interdisciplinaridade** para compreensão da interrelação entre o trabalho e os processos saúde/doença?

SELIGMANN-Silva, E. — Uma visão interdisciplinar é essencial. Existem várias sistematizações a respeito. Podemos tentar resumir **porque a visão interdisciplinar é essencial:**

1º porque o trabalho é “comandado” por uma correlação de forças onde existem interesses hegemônicos voltados à lucratividade — assim, muitos conteúdos das disciplinas das **Ciências Sociais e da Economia** precisam ser entendidos.

2º esse entendimento deve se dar à luz da **História** — que também é uma História da Civilização e do desenvolvimento das técnicas — que vão da manufatura às tecnologias de produção contemporâneas, numa evolução que se deu paralelamente à da **organização e controle** exercido sobre (ou pelos) que executam as atividades. Mas o entendimento do trabalho e de suas mudanças históricas também deve ser feito sob perspectiva da **Ética** (que é uma das áreas da Dois Filosofia). Dois outros campos do conhecimento também são essenciais :

3º As chamadas **Ciências da Saúde** — que envolvem diferentes ramos das ciências médicas, incluindo a **Epidemiologia ; a Medicina do Trabalho (Saúde do Trabalhador) e a Psiquiatria ; a Psicologia Social, a Psicologia Clínica**, além de disciplinas específicas vinculadas ao trabalho como a **Ergonomia e Ergologia**.

4º **Conhecimentos das Ciências Exatas** — da Física, por exemplo — **podem ser imprescindíveis para entendimento da produção de numerosos agravos à saúde — como os advindos da trepidação; dos ruídos e das radiações — bem como, na contemporaneidade, os ocasionados por tecnologias avançadas de automação/robotização etc.**

— **Mas a interdisciplinaridade não se restringe a essas categorias. Estudos sobre a comunicação no trabalho mostram a importância de conhecimentos de Linguística; várias disciplinas da área do Direito oferecem subsídios para estudo e intervenção em questões atinentes aos direitos sociais referentes à saúde dos trabalhadores**

SCHMIDT, M. L. G. — A Senhora poderia descrever sobre sua percepção acerca do desgaste mental e adoecimento de trabalhadores no mundo do trabalho na contemporaneidade?

SCHMIDT, M. L. G.; SELIGMANN-Silva, E. *Entrevista com Edith Seligmann-Silva: saúde mental relacionada ao trabalho — concepções e estratégias para prevenção*. R. Laborativa, v. 6, n. 2, p. 103-109, out./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

SELIGMANN-Silva, E. — Considero **desgaste mental**, como um conceito que abrange tanto a dimensão psíquica (sofrimento mental) como a psicofisiológica (estresse laboral e aspectos psicossomáticos). O conceito de desgaste geral da saúde do trabalhador foi elaborado por Asa Cristina Laurell, e nele a ideia de **perda** ocupa um lugar central. Tal perda poderia ser efetiva (permanente) ou potencial. O mesmo pode ser dito no que diz respeito ao desgaste mental — onde perdas efetivas — orgânicas — podem ocorrer, por exemplo, nos acidentes de trabalho em que há dano cerebral e também nos intoxicações ocupacionais por substâncias que destroem o sistema nervoso. Já as perdas funcionais e psíquicas são *potenciais* — isto é — podem ser revertidas. Quando a situação de trabalho desgastante persiste, esse desgaste permanecer e poderá se agravar provocando dano orgânico — como verificado nos estudos sobre transtorno de estresse pós-traumático (TEPT).

Nos estudos sobre desgaste mental relacionado ao trabalho tem sido revelados prejuízos (perdas) tanto de ordem cognitiva quanto de ordem psicoafetiva. Os sentimentos e os relacionamentos humanos são afetados — no trabalho e inclusive na família e na esfera comunitária.

Esse conceito permite também o entendimento da *fabricação* dessas alterações nos vários patamares da vida social — a partir de determinantes do patamar ou esfera *macrossocial* (dos poderes dominantes na economia mundial) — até o *microsocial* do local de trabalho onde está cada trabalhador/a — passando pelos espaços intermediários — regionais, nacionais, locais e de cada empresa onde diferentes normatizações e culturas tecem as correlações de poder que condicionam os contextos e situações concretas de trabalho — e o desgaste poderá ser ou não favorecido conforme essas correlações. A prevenção será favorecida nas situações concretas de trabalho em que exista a liberdade necessária para que os trabalhadores expressem os impactos por eles percebidos — em sua vida e saúde — a partir das mudanças organizacionais e técnicas. E, em existindo a liberdade de externar críticas e sugestões, estas de fato sejam levadas em conta. Somente assim a dignidade e a saúde dos trabalhadores poderão tornar-se objeto de atenção, respeito e cuidado ao longo das rapidíssimas transformações do trabalho contemporâneo.

A continuidade de situações opressivas e decepções no trabalho, na inexistência de possibilidades de mudança ou enfrentamento, conduz o processo de desgaste a uma progressão que dará lugar a quadro clínico de transtorno psíquico e/ou psicossomático (Seligmann-Silva, 1994; 2011).

SCHMIDT, M. L. G. — No Brasil, ciência e pesquisa, no campo da Saúde Mental e Trabalho, são restritas ao diagnóstico de situações problemáticas. Assim, as academias têm metodologias e ferramentas para a produção de conhecimento que ajudam a compreender os problemas. No entanto, parece que a transformação não é objeto da pesquisa. Como a Senhora vê essa questão?

SELIGMANN-Silva, E. — Se a *transformação* disser respeito às *mudanças de situação de trabalho* devidas à transformação de processos de trabalho e formas de administração de pessoas, existem, sim, numerosas pesquisas — inclusive no Brasil — sobre como essas transformações atingem a saúde geral e mental de quem trabalha. Diversas formas de gestão adoecedora foram identificadas nessas investigações. Posso citar alguns pesquisadores que tem olhado isso: Yves Clot e Philippe Davezies, na França; Shoshanna Zuboff e Richard Sennett nos Estados

Unidos; Maria Elizabeth Antunes Lima; Roberto Heloani , Márcia Bernardo e Ricardo Antunes, entre muitos outros, no Brasil.

SCHMIDT, M. L. G. — Quais as tendências, perspectivas e desafios para o campo da Saúde Mental e Trabalho?

SELIGMANN-Silva, E. — A denominação que preferimos para esse campo é o de SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO (SMRT), que abrange também a falta de trabalho, isto é, o desemprego e o trabalho precarizado. Tanto para a pesquisa quanto para a ação (preventiva, na Clínica do Trabalho e junto às políticas públicas) um *desafio fundamental* é gerar maior difusão do conhecimento existente sobre determinantes políticos e econômicos geradores de **tudo o que, no trabalho, gera o desgaste da saúde**. Pois esse entendimento — que deveria ser promovido pelos currículos escolares de todos os níveis — será decisivo para uma ampla participação da sociedade na prevenção e no enfrentamento do desgaste humano relacionado ao trabalho. As tendências e perspectivas irão depender do quanto as forças mais éticas possam vencer os poderosos interesses que, ao priorizar competição com acumulação de capital tem penetrado em governos e legislações — precarizando conjuntamente o trabalho e a saúde de forma cada vez mais grave e extensa. Quanto às tendências, nos restringiremos: o aumento do **presenteísmo** — uma tendência que precisa ser enfrentada com urgência. O presenteísmo é a situação de pessoas adoecidas que permanecem trabalhando sem procurar tratamento. Mas neutralizar essa tendência só pode partir de um sistema que respeite a saúde de quem trabalha e que imponha e promova fiscalização competente de ambientes e formas de trabalho, de modo que a dignidade e a saúde sejam protegidas e respeitadas.

SCHMIDT, M. L. G. — Como avaliar e lidar com a busca alternativa de caminhos escolhidos por profissionais para lidar com os estressores no contexto laboral?

SELIGMANN-Silva, E. — Amenizar estressores é uma forma de mitigação que pode produzir alívio de desgaste e sofrimento algumas vezes e no curto prazo — a depender de outros aspectos do contexto laboral, por exemplo, diminuir jornada prolongada e estressante pode ser benéfico, mas se houver aumento de ritmo de trabalho ou outras exigências desgastantes, será praticamente inócuo no médio e longo prazos. Diminuir tensões e fadiga, por outro lado, pode contribuir para que as pessoas consigam mais calma para refletir, buscar diálogo para que os modos de trabalhar sejam repensados e se desenvolvam negociações que sejam favoráveis ao advento de trabalho saudável.

SCHMIDT, M. L. G. — Quais são as características básicas para um programa de prevenção para à Saúde Mental no Trabalho?

SELIGMANN-Silva, E. — O programa terá que ser *participativo* — essa é uma premissa! O que significa que deverá ser produto de um trabalho que conjugue a visão dos especialistas com a escuta da fala dos trabalhadores sobre suas experiências e percepções das situações e transformações do trabalho. Tal programa só terá efetividade se forem construídos consensos entre direção , gestores e

SCHMIDT, M. L. G.; SELIGMANN-Silva, E. *Entrevista com Edith Seligmann-Silva: saúde mental relacionada ao trabalho — concepções e estratégias para prevenção*. R. Laborativa, v. 6, n. 2, p. 103-109, out./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

assalariados A AVALIAÇÃO CONTINUADA E PARTICIPATIVA de um programa como esse é também essencial. Por isso, ele deve sempre possuir um caráter estratégico de mudança continuada harmonizada às transformações dos próprios processos de trabalho. Com um **alerta**: precarização de vínculos contratuais (terceirização etc.), rapidez excessiva nas mudanças organizacionais e alta rotatividade são alguns dos principais fatores que prejudicam fortemente a efetividade de um programa de prevenção.

SCHMIDT, M. L. G. — Qual seria sua mensagem para os profissionais que atuam em Saúde Mental e Trabalho?

SELIGMANN-Silva, E. — Lembrem que sempre temos muito a aprender com os trabalhadores e, para essa aprendizagem, além de **empatia** ser fundamental — precisamos confiar neles e que eles tenham bases para confiar em nós. Superar a distância social e cultural entre profissionais de saúde e trabalhadores operacionais é sempre um desafio. Mas bases de confiança se constroem no convívio — seja nas pesquisas qualitativas/participantes, seja na Clínica do Trabalho. Consideramos que, na situação brasileira, ainda temos um imenso **desafio educacional** e que isso nos exige esforço para, além de aprender com observação e escuta da experiência dos próprios trabalhadores, transmitir a eles alguns conhecimentos básicos sobre a nocividade à saúde de condições e substâncias a que ficam expostos — conhecimentos que muitas vezes lhes são deliberadamente negados (Exemplo: nocividade de determinados produtos químicos a respeito dos quais ainda ocorrem desinformação proposital ou mistificações como “a empresa dá leite pra vocês ficarem protegidos”). Os profissionais de saúde podem atuar na sensibilização dos dirigentes de todos os níveis hierárquicos para a dimensão humana dos que trabalham, dos seus limites e potenciais, bem como da necessidade humana de *reconhecimento* justo. Eu lembraria, ainda que *saúde mental não pode ser dissociada de dignidade nem de saúde geral*. E que sempre precisaremos levar em conta o *contexto, o momento histórico* e as especificidades de cada tipo de trabalho/categoria de trabalhador, assim como a situação social/condições de vida e trabalho de cada pessoa.

Entrevista apresentada em: 07/08/2017

Aprovada em: 20/08/2017

Versão final apresentada em: 04/09/2017