

# A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO COMO MÉTODO DE PESQUISA JURÍDICA

The possibility of applying Work Psychopathology as a method for legal research

**Andressa Cesti Neves de Lima  
Silvana Souza Netto Mandalozzo**

## **RESUMO**

A segunda formação da disciplina da Psicopatologia do Trabalho foi desenvolvida por Christophe Dejours e difundida por meio da sua obra “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”. A referida disciplina apresenta como objeto de estudo a relação entre sofrimento e organização do trabalho, sendo que as pesquisas são desenvolvidas por meio de um método próprio, denominado Clínica do Trabalho. Considerando que a influência da organização do trabalho na saúde mental do trabalhador é de interesse do Direito, faz-se pertinente analisar a possibilidade de aplicação do método da Psicopatologia do Trabalho em pesquisas jurídicas. Para esse fim, o estudo foi conduzido por meio de pesquisa exploratória, de natureza qualitativa, valendo-se do método dedutivo e da coleta de dados por meio de pesquisa bibliográfica. Ao final, conclui-se pela inaplicabilidade da Clínica do Trabalho em pesquisas desenvolvidas no campo do Direito, em razão da ausência de formação técnica adequada, por parte do pesquisador oriundo da Ciência Jurídica; e da incompatibilidade entre os objetivos visados pela Psicopatologia do Trabalho e aqueles próprios da pesquisa jurídica.

**Palavras-chave:** Psicopatologia do Trabalho. Clínica do Trabalho. Metodologia. Direito. Ciência Jurídica.

---

Andressa Cesti Neves de Lima  
mestranda em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa; bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa; Assistente de Juiz de Direito do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná; e-mail: 240200600002@uepg.br.

Silvana Souza Netto Mandalozzo  
doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná; Professora Associada da Universidade Estadual de Ponta Grossa; Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região; e-mail: silvanasouza@uepg.br.

**Abstract:** The second development of the discipline of Work Psychopathology was carried out by Christophe Dejours and disseminated through his work "*The Madness of Work: Study of Work Psychopathology*." This discipline focuses on the relationship between suffering and work organization, with research being conducted through its own method, known as the Work Clinic. Considering that the influence of work organization on workers' mental health is of interest to the field of Law, it is pertinent to analyze the possibility of applying the Work Psychopathology method to legal research. For this purpose, the study was conducted through exploratory, qualitative research, employing the deductive method and collecting data through bibliographic research. In conclusion, it is found that the Work Clinic is inapplicable to research conducted in the legal field, due to the lack of appropriate technical training on the part of researchers from the Legal Sciences, as well as the incompatibility between the objectives pursued by Work Psychopathology and those inherent to legal research.

**Keywords:** Work Psychopathology. Work Clinic. Methodology. Law. Legal Science.

## Sumário

Introdução

1 Breves anotações sobre a disciplina da Psicopatologia do Trabalho

2 O método aplicado na Psicopatologia do Trabalho

3 O método da Psicopatologia do Trabalho e a ciência jurídica: a (im)possibilidade de aplicação

Conclusão

## INTRODUÇÃO

Christophe Dejours ao publicar a obra "A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho", lançada no Brasil em 1987, causou um impacto impressionante no contexto acadêmico e social (Zambroni-de-Souza *et al.*, 2024), em especial nos campos de estudo da Psicanálise e Psicopatologia do Trabalho. O livro foi o responsável por difundir a segunda formação da disciplina da Psicopatologia do Trabalho, que tem como principal objeto de estudo a relação entre sofrimento e organização do trabalho. Além da disciplina, Dejours (2021), no anexo da sua obra, desenvolveu um método próprio para ser empregado nos estudos em Psicopatologia do Trabalho, denominado Clínica do Trabalho.

Ocorre que o objeto de estudo da Psicopatologia do Trabalho é de interesse de diversos campos do conhecimento, como Ergonomia, Ciências Sociais, Economia,

Antropologia, e até mesmo para o Direito. No que tange a este último, cabe mencionar que a edição de normas que versam sobre a saúde mental do trabalhador, como a Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024 (Brasil, 2024), demonstram a relevância da temática para a Ciência Jurídica. Portanto, resta evidente a repercussão da relação entre sofrimento e organização do trabalho no ramo do Direito, sendo relevante a produção de pesquisas jurídicas que versam sobre a temática.

Diante disso, surge o seguinte questionamento: é possível a aplicação do método da Psicopatologia do Trabalho em pesquisas desenvolvidas no campo do Direito?

Em atenção ao referido problema, o presente estudo, que consiste em uma pesquisa exploratória de cunho qualitativo, irá, por meio do método dedutivo, promover uma revisão bibliográfica, tendo como ponto central a obra “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”, de Christophe Dejours (2021), com o objetivo de identificar eventuais obstáculos para o desenvolvimento de pesquisas jurídicas por meio da Clínica do Trabalho.

Para isso, o primeiro tópico irá ambientar o leitor com a disciplina da Psicopatologia do Trabalho, ao promover considerações sobre os principais conceitos abordados por Dejours, sendo essenciais para a compreensão da disciplina em questão.

Em continuidade, será abordado o método da Clínica do Trabalho, de forma que será discorrido sobre cada fase da pesquisa, o papel desempenhado pelo pesquisador e pelos trabalhadores participantes, além de tecer observações sobre os objetivos pretendidos com a Clínica.

Por fim, pretende-se analisar a aplicabilidade da metodologia da Psicopatologia do Trabalho em pesquisas acadêmicas no campo da Ciência Jurídica. A intenção é verificar se o profissional do Direito dispõe da formação adequada e exigida para figurar como pesquisador em uma Clínica do Trabalho, bem como examinar a compatibilidade dos resultados esperados pela pesquisa em Psicopatologia do Trabalho com aqueles que se pretende atingir por meio da pesquisa jurídica.

## **1 BREVES ANOTAÇÕES SOBRE A DISCIPLINA DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO**

A relevância social do trabalho é inegável, de modo que a prestação de serviços com finalidade de obtenção de renda é dotada de prestígio e tida como inerente à condição humana. Em contrapartida, aquele que, estando em plenas condições de trabalhar, mas se abstém de fazê-lo, acaba por carregar consigo um estigma de “vagabundo”, sendo a vadiagem considerada, inclusive, uma contravenção

penal, com previsão no art. 59 do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941, punível com 15 dias a três meses de prisão simples (Brasil, 1941).

Além da importância social do trabalho, também representa significância na esfera individual, afinal, para muitas pessoas a doença não é considerada ausência de saúde, mas a inaptidão ao trabalho. Sendo assim, temos que “o desemprego é um importante determinante social da condição de saúde, agravando quadros de sofrimento e de adoecimento físico e mental” (Zgiet, 2021, p. 20).

A autora Hannah Arendt (2007), em sua obra “A condição humana” difere a conceituação de labor e trabalho. O labor tem vinculação direta com a satisfação vital para manutenção da vida, ou seja, “corresponde ao processo biológico do corpo humano” (Arendt, 2007, p. 15), o trabalho, por sua vez, representa o mundo “artificial”. Isso implica que o labor “trata essencialmente da satisfação de demandas vitais que são idênticas para o homem e os outros animais” (Pinto et al., 2014, p. 291) enquanto “o trabalho é algo mais elaborado e, por meio dele, o homem cria seus objetos, transformando a natureza e criando um habitat próprio” (Pinto et al., 2014, p. 294).

Por meio dos conceitos elaborados por Hannah Arendt, conclui-se que tanto o labor - sendo um processo biológico de satisfação vital - como o trabalho - que consiste na atividade humana de transformação da natureza para atender as necessidades individuais e coletivas - apresentam um ponto em comum: a essencialidade para o bem-estar social.

Ocorre que o trabalho possui um caráter contraditório, da mesma forma que consiste em um instrumento de intervenção terapêutica (Zgiet, 2021) e confere ao indivíduo um sentimento de utilidade e conquista, também pode representar uma causa de adoecimento físico e mental, e é justamente a relação entre saúde mental e trabalho que a Psicopatologia do Trabalho se presta a estudar.

Como a Psicopatologia do Trabalho possui como principal objeto de estudo a influência da prestação de serviços remunerada na saúde do trabalhador, sendo, em muitos casos, motivo de sofrimento, iremos utilizar o termo “trabalho” e dispensar o termo “labor”, considerando que, na conceituação proposta por Hannah Arendt, somente o trabalho é voltado para o mundo artificial, sendo o único capaz de causar prejuízo à ordem psicológica.

A disciplina da Psicopatologia do Trabalho foi desenvolvida pelo psiquiatra francês Christophe Dejours na década de 1980, e difundida por meio da sua obra “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”, publicada pela primeira vez no Brasil, na versão francesa, em 1987 (Zambroni-de-Souza et al., 2024).

Inicialmente, faz-se pertinente realizar considerações sobre a terminologia da disciplina, considerando que Dejours utiliza a expressão Psicodinâmica do trabalho

e Psicopatologia do Trabalho sem especificar a particularidade de cada uma, o que causa indefinição conceitual. As pesquisadoras Fernanda Sousa-Duarte, Solange Silva, Maria Júlia Martinez e Ana Magnólia Mendes (2022, p. 7) realizaram uma revisão dos artigos publicados em língua portuguesa entre fevereiro de 2018 e maio de 2019 que versam sobre Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho, de forma que concluíram que “quando o termo foi utilizado como referencial teórico, seu uso foi feito de diversas formas, indicando a pluralidade na maneira de abordá-lo que dificulta a definição clara”. Em que pese a identificação dos termos, e a sua utilização, muitas vezes, como sinônimos, as autoras observaram uma diferenciação usual entre os termos, de forma que a Psicodinâmica do trabalho se presta a estudar “os processos de destinos não patológicos do sofrimento no trabalho” (Sousa-Duarte *et al.*, 2022, p. 11), enquanto a Psicopatologia do Trabalho tem como objeto de estudo o sofrimento patológico relacionado à organização do trabalho.

No mesmo sentido, mas considerando o campo de estudo em si, é possível diferenciar a Psicopatologia da Psicodinâmica pela matéria que se aproxima. A Psicopatologia do Trabalho é voltada à Psiquiatria, sendo que foi inicialmente definida por Dejours. Em seguida, a partir da década de 1990, o psiquiatra começou a utilizar a expressão Psicodinâmica do trabalho, relacionando com a Psicanálise e Ergonomia (Soldera, 2016).

Tendo em vista que este trabalho não tem a intenção de analisar a causa do sofrimento em si, mas a metodologia empregada no seu estudo, iremos utilizar a expressão “Psicopatologia do Trabalho”, sendo fiel à terminologia empregada por Dejours (2021) no anexo da obra “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”.

A disciplina da Psicopatologia do Trabalho apresenta como objetivo principal a compreensão dos “aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho. Busca estudar os aspectos menos visíveis que são vivenciados pelos trabalhadores ao longo do processo produtivo” (Heldani; Lancman, 2004, p. 82). Ou seja, ela é desenvolvida, desde a sua gênese, para estudar o impacto da organização do trabalho na ordem psicológica do trabalhador, em especial, como causadora de sofrimento.

Para ser possível compreender a Psicopatologia do Trabalho é preciso atravessar bases conceituais abordadas por Dejours (2021), como organização científica do trabalho (OCT), sofrimento e estratégias defensivas.

O contexto do trabalho é formado por três dimensões, sendo elas: a) organização do trabalho: consiste na divisão do trabalho e a designação de cada trabalhador para exercer determinada tarefa, além do estabelecimento de hierarquia

e supervisão; b) condições de trabalho: é representada pela soma dos elementos estruturais que envolvem a prestação de serviços como o ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria-prima e suporte organizacional; c) relações socioprofissionais: é a dimensão social do trabalho, e o contato que o trabalhador possui com seus superiores, com os demais membros da equipe, e indivíduos externos que estão, de alguma forma, vinculados ao trabalho exercido (Augusto *et al.*, 2014).

Considerando as dimensões do contexto do trabalho, a organização é a que pode ser mais prejudicial ao trabalhador, afinal, “quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta” (Dejours, 2021, p. 76).

Quando o assunto é organização rígida do trabalho, a associação automática recai sobre um método específico, que consiste no taylorismo. sendo bastante discutido (e criticado) por Dejours. O taylorismo tem como principal objetivo aumentar a produtividade, sendo que, para isso, divide a fabricação do produto em inúmeras tarefas, dotadas da maior especificidade possível, sendo que cada trabalhador é designado para realizar uma dessas tarefas. Cumpre destacar que a divisão de tarefas não ocorre de forma aleatória, sendo que um dos desafios do taylorismo é, justamente, a identificação do trabalhador adequado para cada função específica (Dejours, 2021).

Dentro da OCT de Taylor cada trabalhador exerce ininterruptamente a mesma função repetitiva, sem espaço para criatividade e até mesmo a racionalidade, visto que “o sistema Taylor age, de alguma maneira, por subtração do estágio intermediário, lugar da atividade cognitiva e intelectual” (Dejours, 2021, p. 59). É nesse contexto de trabalho repetitivo, desprovido de espaço para o exercício da criatividade e predominantemente manual - de modo que se exige do trabalhador quase nenhum esforço intelectual - que começam a emergir os primeiros sinais de incômodo de ordem psicológica.

O sofrimento na vivência operária é organizado, principalmente, por meio de dois sintomas, que seriam a insatisfação e a ansiedade. A insatisfação manifesta-se a partir da recorrente utilização, pelos trabalhadores, de termos como “indignidade”, “inutilidade” e “desqualificação”. O trabalho não alimenta o sentimento de prestabilidade do trabalhador, que se sente substituível e desvalorizado. A ansiedade é representada de diversas formas e caracterizada por distintos fatores, pelas relações socioafetivas envenenadas no ambiente de trabalho, ausência de imaginação, receio pelo risco envolvendo a integridade física e o medo do desemprego e consequente ausência de renda para subsistência (Dejours, 2021).

O psiquiatra francês também aborda em sua obra os “sofrimentos insuspeitos” que estariam

associados a fatores históricos, laborativos e àqueles favoráveis ou não para a vida do trabalhador, relacionados à própria vida humana e ao trabalho. São discriminados como: a) sofrimento singular (dimensão diacrônica): é herdado da história psíquica de cada indivíduo; b) sofrimento atual (dimensão sincrônica): ocorre quando há o reencontro do sujeito com o trabalho; c) sofrimento criativo: quando o sujeito produz soluções favoráveis para sua vida, especialmente, para sua saúde; e d) sofrimento patogênico: é ao contrário do sofrimento criativo, ou seja, quando o indivíduo produz soluções desfavoráveis para sua vida e que estão relacionados à sua saúde (Rodrigues *et al.*, 2006, p. 5).

Ainda no que tange ao sofrimento vivenciado pelo trabalhador, Dejours (2021) aborda o conceito de medo e risco. O risco é externo ao trabalhador e, muitas das vezes, inerente à prestação de serviços, sendo, em alguns casos, de caráter coletivo. O risco é caracterizado pela possibilidade de danos à integridade física pela execução do trabalho. Embora seja possível identificar certo esforço da organização do trabalho para mitigar os riscos - como a disponibilização de equipamentos de proteção individual -, em diversas atividades profissionais a eliminação completa do risco mostra-se inviável, persistindo, assim, o chamado "risco residual". É da "oposição entre a natureza coletiva e material do risco residual e a natureza individual e psicológica da prevenção a cada instante de trabalho" (Dejours, 2021, p. 88) que surge o medo, que, por sua vez, "destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável, como o carvão que asfixia os pulmões do mineiro com silicose" (Dejours, 2021, p. 102).

Para ser possível lidar com o medo, e até mesmo uma sensação de que foi superado, os trabalhadores criam estratégias de defesa, que "caracterizam-se por regras construídas a partir de um consenso ou acordo compartilhado entre os membros do coletivo, na busca de uma estabilidade frente ao sofrimento oriundo do trabalho" (Medeiros *et al.*, 2017, p. 76). Em que pese o caráter coletivo das estratégias defensivas, elas são involuntárias, de forma que são pré-estabelecidas e os trabalhadores são os responsáveis por perpetuar a sua aplicação.

Em "A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho", Dejours (2021) cita como exemplo de estratégia defensiva aquela utilizada trabalhadores da construção civil e da indústria petroquímica, os quais, por meio de brincadeiras e zombarias, expõem-se deliberadamente ao perigo com o intuito de afirmar uma postura de superioridade em relação ao risco, como se fossem imunes a ele.

Em continuidade, tem-se que "a ação em Psicodinâmica do Trabalho é ligada à idéia da ampliação do espaço público de deliberação e a uma maior mobilização

dos trabalhadores para que eles mesmos possam operacionalizar mudanças" (Heldani; Lancman, 2004, p. 85). Portanto, a disciplina da Psicopatologia do Trabalho se propõe a estudar o risco e o medo, para o fim de compreender o sofrimento relacionado à organização do trabalho, para possibilitar aos trabalhadores - e pelos trabalhadores - a criação de estratégias defensivas eficazes para evitar esse sofrimento. Para isso, Dejours (2021) elaborou uma metodologia própria, explicada no anexo do livro "A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho", e que será objeto de análise no tópico a seguir.

## 2 O MÉTODO APLICADO NA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

O estudo específico e sistemático da relação entre sofrimento e organização do trabalho, no campo da Psicopatologia do Trabalho, exige o emprego de uma metodologia própria, esmiuçada por Christophe Dejours (2021) no anexo da sua obra "A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho". O autor dividiu a metodologia em questão em oito fases, sendo elas: 1) a pesquisa inicial; 2) a pesquisa propriamente dita; 3) a solicitação, o grupo homogêneo e o coletivo; 4) o material da pesquisa; 5) a observação clínica; 6) o método de interpretação; 7) validação e refutação dos dados; 8) metodologia e teoria em Psicopatologia do Trabalho. Cumpre mencionar que a pesquisa em Psicopatologia do Trabalho também pode ser denominada de Clínica do Trabalho.

Antes mesmo da pesquisa inicial, o pesquisador precisa receber uma solicitação, isso implica que a pesquisa não é espontânea, mas provocada por terceiros. Essa solicitação pode ser realizada por trabalhadores isolados ou grupo institucionalizado de trabalhadores, como organização sindical e comissões (Dejours, 2021).

Após a solicitação, a pesquisa começa a ser preparada. O início da preparação se dá com a definição dos participantes, os pesquisadores, que geralmente são dois ou três e, ao menos um não psicopatologista, podendo ser sociólogo, economista ou ergonomista; e os trabalhadores, sendo estabelecida a quantidade de prestadores de serviços voluntários e dispostos a participar da pesquisa até o fim.

Após a identificação dos participantes, é o momento dos pesquisadores envolvidos reunirem as informações acerca do contexto de trabalho; garantir amplo acesso ao local da prestação de serviços, para visitação, sendo uma guiada pelo empregador e outra guiada exclusivamente por algum trabalhador voluntário; abordar a organização do trabalho, em especial eventual contexto conflitual entre trabalhadores e supervisores, ou seja, identificar contexto histórico de greves, incidentes, e demais situações conflitantes (Dejours, 2021).

Passada a fase preparatória, inicia-se a pesquisa propriamente dita ou enquete, sendo que “constitui-se das discussões grupais propriamente ditas que ocorrerão em intervalos que dependerão das possibilidades do serviço em disponibilizar o conjunto dos trabalhadores durante o período de trabalho” (Heldani; Lancman, 2004, p. 83). Os encontros dos trabalhadores com os pesquisadores ocorrem no ambiente de trabalho, como na sala da comissão, do sindicato, na copa, enfim, em algum local reservado dentro das instalações do empregador.

As discussões se materializam pelo seguinte formato: 1) apresentação dos pesquisadores: os responsáveis por conduzir a pesquisa se apresentam e anunciam a sua formação, que deve ser na área de Psiquiatria, Psicanálise ou Psicopatologia do Trabalho; 2) apresentação do tema: os pesquisadores anunciam a solicitação inicial e a reformula, para o fim de descrever a relação entre o contexto da organização do trabalho e as questões de sofrimento alegadas pelos trabalhadores na solicitação, sendo, por conseguinte, solicitado aos voluntários que indiquem as próprias explicações e interpretações sobre os fatores que originaram a solicitação (Dejours, 2021).

É pertinente mencionar que a apresentação do pesquisador e a sua aproximação com os trabalhadores é essencial tendo em vista que aquele “deve fazer parte do grupo e dividir seus valores, mas deve manter algumas diferenças e se posicionar como detentor de conhecimento, assumindo o poder que lhe é atribuído pelo grupo” (Soldera, 2016, p. 251).

Dejours (2021) discorre sobre a importância do que é efetivamente verbalizado pelos trabalhadores, sendo que as discussões seguintes servem para identificar as modificações que ocorrem em relação ao discurso inicial. Cumpre destacar que a metodologia da Psicopatologia do Trabalho não se preocupa em identificar o responsável pelo discurso, mas verificar se o que foi verbalizado é consensual entre os trabalhadores e, em caso negativo, examinar as contradições apresentadas. Neste momento, o pesquisador deverá estar atento para conduzir as discussões para questões coletivas, visto que não é objeto da Psicopatologia do Trabalho o sofrimento causado por problemáticas individuais.

Em continuidade, é iniciada a fase da solicitação, o grupo homogêneo e o coletivo. Nessa fase, procede-se à análise da solicitação, identificando-se o responsável por sua formulação, o conteúdo apresentado, os riscos da pesquisa relacionados à demanda inicial, bem como o destinatário da solicitação, que deve ser o pesquisador independente, e a indicação da fonte da remuneração oferecida ao pesquisador participante. A viabilidade da solicitação é essencial para a pesquisa ser instaurada, isso implica que ela deve ter caráter coletivo, e representar um grupo homogêneo por categorias subjetivas (Dejours, 2021).

A fase seguinte consiste no material da pesquisa, sendo que “o material é o resultado de uma operação efetuada naquilo que foi antes discutido pelo coletivo” (Dejours, 2021, p. 203). Aqui é realizada uma coleta dos comentários formulados pelos trabalhadores ao longo das discussões, para o fim de compreender a vivência subjetiva da prestação de serviços. Cabe ao pesquisador identificar o valor dos comentários - que precisam representar subjetivismo, longe de interferência externa da organização do trabalho -, em especial aqueles que foram amplamente discutidos pelo grupo, com apresentação de posições contraditórias. Cabe mencionar que um pesquisador atento também deve compreender a importância da ausência de comentários, visto que o silêncio dos trabalhadores sobre determinada questão levantada pode representar, por si só, um dispositivo defensivo.

Por meio do material é desenvolvida a fase da observação clínica, sendo “essencial para a elaboração e a discussão psicopatológicas” (Dejours, 2021, p. 208). Nesta fase o pesquisador não apenas identifica os comentários relevantes realizados pelos trabalhadores, mas adiciona o seu próprio comentário subjetivo sobre aquilo que foi relatado nos encontros grupais. De acordo com Dejours (2021, p. 209) “é um trabalho que consiste em evidenciar e explicitar o caminho tomado pelo pensamento do pesquisador, durante a pesquisa e o contato com os trabalhadores”. Consoante já destacado, na metodologia da Psicopatologia do trabalho, a pesquisa é, usualmente, realizada por mais de um pesquisador, sendo aconselhável que cada pesquisador faça a sua própria observação clínica, para ser possível identificar divergências e pontos em comum, fazendo assim, uma discussão entre os pesquisadores. As intervenções subjetivas formuladas pelos pesquisadores são submetidas à discussão, inclusive, se for de interesse, com trabalhadores que não participaram da pesquisa, de modo que é orientado aos participantes que promovam as próprias interpretações acerca dos aspectos abordados pelos pesquisadores.

Quanto ao método de interpretação, é preciso destacar, primeiramente, que o pesquisador assume o papel de terceiro interlocutor, sendo que não se coloca na qualidade de especialista, afinal, tal função é assumida pelos trabalhadores participantes. Essa posição assumida pelo pesquisador é o que permite que promova intervenções sobre sofrimento e prazer, visto que, desde o início, deixa claro que é diferente dos trabalhadores, sendo alguém “que não sabe” e está disposto a compreender sobre algo que desconhece (Dejours, 2021).

Superadas as fases já mencionadas, inicia-se a validação e refutação. A validação é caracterizada por dois momentos, sendo eles: 1) pelo desenvolvimento da investigação, que ocorre durante os comentários e intervenções realizados durante o desenrolar da pesquisa, consistente em uma espécie de relatório final; 2) a realização

de uma reunião com todos os trabalhadores que participaram da pesquisa, com a intenção de apresentar uma síntese de todos os resultados obtidos pela pesquisa, sendo analisada especificamente a relação sofrimento e organização do trabalho (Dejours, 2021). A intenção da é averiguar as reações dos trabalhadores, para modificar ou corrigir o relatório final. Posteriormente, o “relatório final será discutido com o conjunto dos trabalhadores que não participaram diretamente da pesquisa e com a direção da instituição, para difundir as interpretações elaboradas no relatório de cada grupo” (Heldani; Lancman, 2004, p. 84).

Finalmente, Dejours (2021) realiza considerações finais sobre a metodologia e teoria em psicopatologia do trabalho, sendo que afirma que a Psicopatologia do Trabalho se apropria de ideias oriundas da Psicanálise, em especial sobre a relação específica do sofrimento e do prazer com o inconsciente. A partir daí, pretende-se identificar o que está aprisionado no inconsciente do sujeito na cena do trabalho. Outro aspecto importante consiste na relevância da subjetividade, identificada por meio do que é verbalizado pelos trabalhadores, para reconhecimento do sofrimento ou prazer.

Ao considerar a metodologia proposta por Dejours, a ser utilizada na pesquisa elaborada em Psicopatologia do Trabalho, consiste em uma pesquisa-ação, sendo que “a delimitação dos objetivos específicos, o detalhamento das estratégias metodológicas, o trabalho de campo, a análise do material, a avaliação, a validação e a coleta de dados e sua análise ocorrem, simultaneamente, ao longo da intervenção” (Heldani; Lancman, 2004, p. 84).

Em razão disso, o pesquisador precisa dominar os fundamentos da Psicopatologia do Trabalho, para conseguir conduzir a pesquisa no formato dinâmico exigido por essa metodologia, e, ainda assim, assegurar que o relatório final esteja de acordo com o subjetivismo verbalizado pelos trabalhadores, para possibilitar a compreensão do sofrimento ou prazer relacionados à organização do trabalho.

### **3 O MÉTODO DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO E A CIÊNCIA JURÍDICA: A (IM) POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO**

A atenção à saúde mental do trabalhador é objeto de pauta desde a década de 1980, com a segunda fundação da Psicopatologia do Trabalho, por Christophe Dejours (2021). Todavia, com a difusão da atenção à saúde mental e a relação entre trabalho e transtornos mentais ganhando maior visibilidade, os casos de sofrimento no ambiente de trabalho são mais notificados, tanto que, em 2024, foram registradas 472.328 licenças médicas por transtornos mentais, sendo o maior número nos últimos

dez anos (Casemiro; Moura, 2025).

Em decorrência do aumento exponencial dos casos envolvendo sofrimento mental, com repercussão no contexto de trabalho, as diversas áreas do conhecimento preocupam-se em estabelecer mecanismos com a intenção de causar impacto positivo nesse cenário, sendo que o ramo do Direito, em especial do Direito do Trabalho, não consiste em uma exceção.

Além do contexto fático alarmante, a edição de leis e normas por parte do Poder Legislativo Brasileiro que versam sobre a atenção à saúde mental do trabalho consiste em um fator que incentiva a produção científica sobre a questão. Em 27 de março de 2024, foi promulgada a Lei nº 14.831, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para sua concessão. A norma tem como objetivo claro incentivar os empregadores a adotarem medidas voltadas à promoção da saúde mental dos trabalhadores (Brasil, 2024a). Com a mesma intenção, foi editada a Portaria nº 1.419 do Ministério do Trabalho e Emprego, que institui mudanças significativas na Norma Regulamentadora nº 1, para o fim de determinar a necessidade de avaliação dos riscos físicos e psicossociais provenientes da prestação de serviços (Brasil, 2024b). Cumpre destacar que a edição de normas que incentivam a promoção da saúde mental do trabalhador consiste em movimento de âmbito internacional, e incentivado pela Organização Mundial de Saúde e Organização Internacional do Trabalho (Monteiro *et al.*, 2024).

Ante ao exposto, torna-se evidente que a produção acadêmica no campo do Direito do Trabalho que versa sobre a relação sofrimento e organização do trabalho apresenta relevância, afinal, o Direito se presta a estudar fenômenos sociais com o objetivo de analisar a possibilidade de intervenção pelas ciências jurídicas. Em continuidade, faz-se pertinente verificar se, para esse estudo, é viável a adoção da metodologia desenvolvida por Christophe Dejours (2021) e aplicada à Psicopatologia do Trabalho.

Considerando os aspectos metodológicos da Psicopatologia do Trabalho, verifica-se que sua aplicação por profissionais do Direito enfrenta dois obstáculos intransponíveis: a) a ausência da formação específica necessária para a condução de pesquisas no campo da Psicopatologia do Trabalho; e b) a finalidade última da Clínica do Trabalho mostra-se incompatível com a natureza e os propósitos da pesquisa desenvolvida no âmbito do Direito do Trabalho.

Quando Dejours (2021) discorre sobre a fase dois da metodologia da Psicopatologia do Trabalho, alega que o pesquisador deve informar a sua área de formação, que deve ser em Psiquiatria, Psicanálise ou Psicopatologia. Destaca, ainda, que o profissional deve atuar em clínica hospitalar, ou seja, precisa ter o contato diário

com doentes.

Outro aspecto importante é que o pesquisador precisa ter sensibilidade treinada para reconhecer a subjetividade no comentário verbalizado pelos participantes. Neste ponto, acredita-se que apenas profissionais com formação que proporciona a escuta especializada seriam capazes de identificar aspectos subjetivos nas falas, e descartando comentários de cunho objetivo ou individual.

Cumpre ressaltar que cabe ao pesquisador da Psicopatologia do Trabalho abordar situações e temas que causam sofrimento ou prazer nos trabalhadores, sendo que, na maioria dos casos, o sofrimento é predominante. Diante disso, a forma pela qual a discussão é conduzida, as perguntas e considerações formuladas pelos pesquisadores e o reconhecimento de necessidade de intervenção, são essenciais para evitar possível agravamento do sofrimento do trabalhador, e causas prejuízo de ordem mental, afinal, o sofrimento, quando não abordado com a intenção de transformação “pode desestabilizar o trabalhador, destruindo seu equilíbrio psíquico, direcionando a problemas mentais” (França; Mota, 2021, p. 12).

Para regulamentar as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Direito, o Conselho Nacional de Educação (CNE), em conjunto com a Câmara de Educação Superior (CES), elaboraram a Resolução nº 9, de 29 de setembro de 2004, sendo que o seu artigo 5º estabelece que:

Art. 5º O curso de graduação em Direito deverá contemplar, em seu Projeto Pedagógico e em sua Organização Curricular, conteúdos e atividades que atendam aos seguintes eixos interligados de formação: I - Eixo de Formação Fundamental, tem por objetivo integrar o estudante no campo, estabelecendo as relações do Direito com outras áreas do saber, abrangendo dentre outros, estudos que envolvam conteúdos essenciais sobre Antropologia, Ciência Política, Economia, Ética, Filosofia, História, Psicologia e Sociologia. II - Eixo de Formação Profissional, abrangendo, além do enfoque dogmático, o conhecimento e a aplicação, observadas as peculiaridades dos diversos ramos do Direito, de qualquer natureza, estudados sistematicamente e contextualizados segundo a evolução da Ciência do Direito e sua aplicação às mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais do Brasil e suas relações internacionais, incluindo-se necessariamente, dentre outros condizentes com o projeto pedagógico, conteúdos essenciais sobre Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito Tributário, Direito Penal, Direito Civil, Direito Empresarial, Direito do Trabalho, Direito Internacional e Direito Processual; e III - Eixo de Formação Prática, objetiva a integração entre a prática e os conteúdos teóricos desenvolvidos nos demais Eixos, especialmente nas atividades

relacionadas com o Estágio Curricular Supervisionado, Trabalho de Curso e Atividades Complementares (Brasil, 2004, p. 2).

Conforme se depreende por meio do inciso I do art. 5º da Resolução CNE/CES nº 9, a interlocução com a Psicologia é obrigatória na formação em Direito. A partir disso, cada instituição de ensino é livre para implementar o estudo em Psicologia da forma que melhor convier, sendo que a disciplina de Psicologia na graduação em Direito “pode se apresentar com diferentes denominações, tais como: Psicologia, Psicologia aplicada ao Direito, Psicologia Jurídica, dentre outras. A carga horária determinada também irá se modificar de acordo com a grade curricular do curso” (Soares; Cardoso, 2016, p. 64).

Laura Cristina Eiras Coelho Soares e Fernanda Simplícia Cardoso (2016), ao estudarem a disciplina de “Psicologia” ofertada aos bacharelados em Direito por uma instituição de ensino superior da rede privada, constataram, inicialmente, que é aplicada no sexto período do curso, com carga horária de 34h/a. A disciplina se subdividiu em duas etapas, a primeira mais introdutória, para o fim de ambientar os alunos com o percurso histórico da Psicologia. Concluídas as primeiras aulas, nas quais se delineou o panorama da Psicologia enquanto ciência e profissão, iniciou-se a segunda etapa do curso, destinada à exposição dos conteúdos específicos relativos à interface entre Psicologia e Direito, mais especificamente nos principais campos de atuação que essa interface se materializa, sendo eles: Infância e Juventude, Direito das Famílias e Direito Penal. Por fim, as autoras destacam a relevância da interdisciplinaridade na disciplina de Psicologia Jurídica, advertindo, contudo, para a necessidade de respeito às distinções entre o Direito e a Psicologia, de modo que o discente da disciplina de Psicologia Jurídica não são habilitados ao exercício da prática psicológica ou a ministrar aulas em cursos de Psicologia, afinal, a sua “formação não oferece embasamento para o ensino de uma disciplina específica do campo da Psicologia” (Soares, Cardoso, 2016, p. 67).

Portanto, conclui-se que, apesar da Resolução CNE/CES nº 9/2004 incluir conteúdos essenciais de Psicologia nas diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Direito (Brasil, 2004), a disciplina de Psicologia Jurídica é insuficiente para assegurar uma formação abrangente e significativa dos profissionais de Direito no campo da Psicologia. Ressalte-se que o estudo da Psicologia no bacharelado em Direito, muitas vezes, se limita a sua implementação nas matérias de Direitos das Famílias, Direito Penal e Infância e Juventude, sendo pouco analisada a sua correlação com o Direito do Trabalho. Sendo assim, a formação em Direito não confere ao profissional o conhecimento técnico adequado para o desenvolvimento de pesquisa empregando a metodologia da Psicopatologia do Trabalho.

Além da ausência de formação apta a assegurar ao bacharel em Direito a

técnica necessária para figurar como pesquisador de Clínica do Trabalho, o objetivo final da pesquisa em Psicopatologia do trabalho se mostra contraditório ao que se propõe a pesquisa em Direito.

A problemática central da pesquisa em Psicopatologia do Trabalho consistem em “compreender por que indivíduos submetidos a situações de trabalho extremamente penosas e reconhecidamente favorecedoras de adoecimento, ao contrário do esperado, simplesmente não “adoecem” (Heldani; Lancman, 2004, p. 84). O propósito da Clínica do Trabalho consiste em oferecer aos trabalhadores a oportunidade de expor, de forma pessoal, porém com enfoque coletivo, aspectos relacionados ao contexto laboral, especialmente à organização do trabalho. Busca-se, com isso, identificar as subjetividades manifestadas, possibilitando aos pesquisadores promover intervenções que garantam os meios necessários para que os próprios trabalhadores reconheçam e desenvolvam estratégias defensivas (Soldera, 2016). Em outras palavras, o pesquisador-clínico representa um interlocutor, é o responsável por “abrir os olhos” dos trabalhadores, para que tenham condições de enxergar a capacidade que possuem de, sozinhos, criarem estratégias para permitir o enfrentamento das condições nocivas da organização do trabalho, evitando o desenvolvimento de transtornos de ordem mental.

Na Ciência do Direito, o objeto de estudo é o fenômeno jurídico (Gustin, 2010), que consiste em fatos ou relações que repercutem na seara do Direito. A atenção à saúde mental do trabalhador reveste-se de especial relevância para o Direito, na medida em que situações dessa natureza podem gerar consequências jurídicas concretas. Exemplificativamente, o afastamento decorrente de transtorno mental pode implicar a concessão de benefício previdenciário; o Poder Legislativo tem editado normas disciplinando a relação entre trabalho e saúde mental; e o Poder Judiciário vem sendo instado a apreciar demandas que envolvem tais questões. Em síntese, o sofrimento psíquico do trabalhador, embora possa dar ensejo a repercussões jurídicas, não se configura, por si só, como fenômeno jurídico. Neste contexto, é possível observar que a pesquisa em Direito pretende identificar o fenômeno jurídico e estabelecer mecanismos de intervenção por meios legais. Ou seja, demanda interferência externa, geralmente pela figura estatal.

Diante do exposto, verifica-se que, enquanto a Clínica do Trabalho pretende assegurar que os trabalhadores, sozinhos, desenvolvam ou identifiquem estratégias defensivas para o enfrentamento do sofrimento atrelado à organização do trabalho, a pesquisa em Direito pretende identificar o problema, o fenômeno jurídico relacionado a ele, e propor mecanismos de resolução pelo sistema jurídico. Na pesquisa em Psicopatologia do Trabalho, a solução é construída e implementada pelos próprios

trabalhadores, ao passo que, na pesquisa em Direito, a solução decorre das próprias normas e institutos jurídicos. Isso demonstra a inviabilidade do desenvolvimento da Clínica do Trabalho na pesquisa em Direito, afinal, possuem contradições de ordem estrutural.

Em que pese ser incabível a aplicação da metodologia da Psicopatologia do Trabalho em estudos da Ciência Jurídica, faz-se pertinente mencionar que a pesquisa empírica é dotada de extrema relevância para a análise de fenômenos jurídicos, afinal, “para realizar diagnósticos mais precisos sobre o funcionamento do sistema de Justiça, bem como propor melhorias, faz-se necessário ter o respaldo de dados” (Vasconcelos, 2019, p. 77). Justamente em razão disso, é possível observar uma tendência no Direito em, cada vez mais - ainda que de forma sutil -, a pesquisa ser desenvolvida por meio de métodos empíricos, como realização de pesquisa de campo. Um exemplo disso é a implementação do Mestrado Profissional em Direito na Universidade Estadual de Ponta Grossa, aprovado pela CAPES em 2020, e, de forma inovadora, busca aplicar a pesquisa translacional no campo do Direito, de maneira que “se propõe a trilhar novos caminhos de interlocução entre reflexão teórica, prática jurídica e demandas sociopolíticas na área do Direito” (Silva, 2021, p. 244).

Demonstrada a relevância da pesquisa empírica para o Direito, tem-se que o pesquisador da Ciência Jurídica é autorizado - e incentivado - a se apropriar das pesquisas desenvolvidas por psicopatologistas, psiquiatras ou psicanalistas na Clínica do Trabalho, e, por meio delas, desenvolver possibilidades de intervenção das normas e sistemas jurídicos. A pesquisa não apresenta fim em si própria, na realidade, a publicação da pesquisa é quando ela, finalmente, passa a existir, causando impacto no ambiente acadêmico e no meio social. Em virtude disso, a pesquisa desenvolvida em atenção à metodologia da Psicopatologia do Trabalho pode se mostrar relevante para a compreensão de determinado fenômeno jurídico, sendo utilizada pelo pesquisador em Direito para elaborar as próprias estratégias de intervenção, que não estariam necessariamente vinculadas àquelas identificadas na pesquisa inicial.

A penúltima fase da pesquisa em Psicopatologia do Trabalho consiste na validação e refutação, sendo que esta

é basicamente possível através de uma contrapesquisa que possa fornecer outros resultados e interpretações, abrindo assim um caminho direto para debates teóricos internos, em psicopatologia do trabalho. Resta saber se uma refutação seria possível a partir de outras disciplinas ou de outras pesquisas, originárias de disciplinas ou de metodologias

diferentes daquelas utilizadas em psicopatologia do trabalho. Temos boas razões para pensar que uma crítica seja possível a partir de outras disciplinas (Dejours, 2021, p. 214).

Dejours (2021) discorre sobre a possibilidade, ainda que hipotética, de profissionais de outras áreas, aplicando metodologias diversas, desenvolverem pesquisas que refutam os resultados obtidos por meio da Clínica do Trabalho. Em um contexto de refutação, pensamos ser plenamente possível um pesquisador do campo do Direito conduzir um estudo, se apropriando de metodologias aplicáveis ao direito, apto a refutar uma pesquisa em Psicopatologia do Trabalho. A título ilustrativo, é possível considerar um estudo empírico no campo do Direito, consistente em pesquisa de campo com entrevistas a trabalhadores que adotam determinada estratégia defensiva, previamente identificada por meio da Clínica do Trabalho. Tal investigação poderia revelar a ineeficácia desse mecanismo de defesa, evidenciando a necessidade de elaboração de norma capaz de promover impacto estrutural na organização do trabalho e, por conseguinte, de atenuar o sofrimento dos trabalhadores.

Com fundamento no que foi exposto, conclui-se que a disciplina da Psicopatologia do Trabalho, e a disciplina aplicada à ela, é dotada de considerável relevância, tendo em vista que a relação sofrimento e organização do trabalho pode afetar significativamente a saúde mental do trabalhador, causando repercussão jurídica. Todavia, apesar da possibilidade do sofrimento mental do trabalhador representar um fenômeno jurídico, o pesquisador em Direito não está habilitado a desenvolver pesquisa empregando a metodologia da Psicopatologia do Trabalho, afinal, não dispõe de formação técnica adequada, tampouco o objetivo da Clínica do Trabalho é condizente com a proposta do estudo no ramo da Ciência Jurídica.

Ocorre que, apesar da metodologia da Psicopatologia do Trabalho não ser aplicável na pesquisa em Direito, é possível ao pesquisador se apropriar dos resultados obtidos em pesquisas de Psicopatologia do Trabalho para realizar as próprias considerações e obter conclusões condizentes com o ramo de estudo. Para mais, se faz viável ao pesquisador da Ciência Jurídica desenvolver uma investigação, se utilizando de metodologias cabíveis dentro do Direito, que refuta os resultados obtidos com a Clínica do Trabalho.

## **CONCLUSÃO**

O tema da atenção à saúde mental do trabalhador está ganhando cada vez mais notoriedade, de forma proporcional ao aumento do número de casos de

afastamento dos trabalhadores em razão do desenvolvimento de transtornos mentais. Essa visibilidade da relação entre sofrimento e saúde mental é fruto de um movimento operário que teve início à época da Primeira Guerra Mundial, quando os trabalhadores começaram a se organizar para lutar em prol do direito à vida. Ressalte-se que no primeiro momento, entre os anos de 1914 a 1968, o objeto principal de defesa era a saúde física (Rodrigues *et al.*, 2006).

Foi a partir da década de 1980, com a difusão dos pensamentos desenvolvidos pelo psiquiatra Christophe Dejours por meio da obra “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”, que os olhares se voltaram para a necessidade de proteção da saúde mental do trabalhador. Dejours foi o responsável pelo desenvolvimento da disciplina denominada Psicopatologia do Trabalho, que se propõe a compreender as subjetividades decorrente da relação estabelecida entre o trabalhador e a organização do trabalho, buscando identificar os impactos causados à sua ordem psíquica, podendo se manifestar pelo prazer e/ou pelo sofrimento, sendo este o mais comum.

Ao discorrer sobre a Psicopatologia do Trabalho, Dejours aborda três conceitos fundamentais, sendo eles: a) organização científica do trabalho: consiste no método taylorista de produção, consistindo em uma organização do trabalho rígida, com pouco espaço para o exercício da criatividade pelo trabalhador e suprimindo a etapa intelectual da cadeia de produção; b) sofrimento: representado por outros conceitos como ansiedade, insatisfação, risco e medo, sendo caracterizado pelo resultado nocivo da organização do trabalho no aparato psíquico do trabalhador; c) estratégias defensivas: os mecanismos coletivos e involuntários adotados pelos trabalhadores para se esquivarem do sofrimento relacionado com a organização do trabalho.

Para ser possível ao psicopatologista do trabalho compreender o sofrimento causado pela organização do trabalho e as estratégias defensivas adotadas por determinada classe de trabalhadores, o autor de “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho” desenvolveu uma metodologia própria, que pode ser denominada de Clínica do Trabalho. Na metodologia aplicada à Psicopatologia do Trabalho, os pesquisadores recebem uma solicitação inicial, que deve ser formulada pelos próprios trabalhadores ou órgão representativo, indicando o sofrimento ou prazer relacionado à organização do trabalho. Com a solicitação, os pesquisadores devem diligenciar o acesso ao local de trabalho, para identificar um local para a realização da pesquisa propriamente dita, que se materializa por meio das discussões realizadas entre os trabalhadores e intermediada pelos pesquisadores, que identificam as subjetividades nos comentários verbalizados pelos prestadores de serviços. Por conseguinte, os pesquisadores realizam intervenções e as apresentam aos trabalhadores, que podem deliberar sobre o que foi exposto. Pretende-se, ao final, elaborar um relatório com as

subjetividades definitivas que foram identificadas ao longo dos encontros, para ser possível desenvolver ou constatar a estratégia defensiva adotada.

Ao analisar as etapas da Clínica do Trabalho e o que foi discorrido por Dejours em “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”, conclui-se que o profissional responsável pelo desenvolvimento da pesquisa deve possuir formação em Psiquiatria, Psicanálise ou Psicopatologia do Trabalho, para ser capaz de identificar as subjetividades no que é verbalizado pelos trabalhadores durante os encontros, e conduzir as discussões da forma adequada, para evitar o desencadeamento de sofrimento nos participantes. Diante disso, faz-se pertinente mencionar que um pesquisador da Ciência Jurídica não dispõe de condições teóricas para figurar como pesquisador em uma Clínica do Trabalho, visto que, ao longo da sua formação, não é oferecido conhecimento suficiente sobre os conceitos inerentes à Psiquiatria e Psicanálise para conduzir a Clínica do Trabalho.

Além disso, tem-se que o objetivo da pesquisa desenvolvida pelo método da Psicopatologia do Trabalho é contraditório com a pesquisa no ramo do Direito. A Clínica do Trabalho pretende garantir aos trabalhadores a percepção das estratégias defensivas aplicadas ou aplicáveis para evitar o sofrimento relacionado à organização do trabalho. Ou seja, o pesquisador atua como intermediador, sendo que a solução é apresentada pelo próprio trabalhador.

Por outro lado, na pesquisa em Direito, o objeto de análise é o fenômeno jurídico, que, essencialmente, atrai a intervenção do pesquisador enquanto intérprete das normas e das estruturas jurídicas, exigindo dele a proposição de soluções fundamentadas em argumentos racionais, sistemáticos e normativos. Trata-se, portanto, de uma abordagem em que o sujeito da pesquisa não é partícipe da construção da resposta, mas sim o destinatário de uma interpretação elaborada externamente, voltada à compreensão e ao aperfeiçoamento do ordenamento jurídico e de sua aplicação prática.

Conclui-se, portanto, que não é admitido ao profissional da Ciência Jurídica o desenvolvimento de pesquisa aplicando o método da Psicopatologia do Trabalho. Entretanto, mostra-se possível a utilização, em uma pesquisa jurídica, dos resultados obtidos por meio da Clínica do Trabalho, com viés de fundamentação. Ademais, não há impedimento para que o profissional do Direito desenvolva uma contra pesquisa, valendo-se dos métodos próprios da Ciência Jurídica, com o intuito de refutar ou contrapor-se aos resultados obtidos por meio da metodologia da Psicopatologia do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

ARENDT, H. **A condição humana.** Tradução de Roberto Raposo; posfácio de Celso Lafer. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G. de; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicol. rev.**, Belo Horizonte, v. 20 n. 1, p. 34-55, abr. 2014. DOI: <https://doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-11682014000100004](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000100004). Acesso em: 26 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 9, de 29 de setembro de 2004.** Disponível em: [https://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces09\\_04.pdf](https://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces09_04.pdf). Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3688.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3688.htm). Acesso em: 19 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm). Acesso em: 28 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/securanca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em: 28 jul. 2025.

CASEMIRO, P.; MOURA, R. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. **g1**, [s.l], mar. 2025. Trabalho e Carreira. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 28 jul. 2025.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay, Lúcia Leal Ferreira. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2021.

FRANÇA, E. dos S.; MOTA, A. H. Prazer e sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. **Revista Brasileira de Negócios e Desenvolvimento Regional**, São Paulo, ano 8, n. 1, p. 5-20, jun. 2021. Disponível em: [https://www.fvj.br/revista/wp-content/uploads/2021/07/1\\_RBNDR\\_20211.pdf](https://www.fvj.br/revista/wp-content/uploads/2021/07/1_RBNDR_20211.pdf). Acesso em: 4 ago. 2025.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza. **(Re)pensando a pesquisa jurídica**: teoria e prática. 3 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

RODRIGUES, P. F.; ALVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, Garça, ano 4, n. 7, p. 1-8, nov. 2006. Disponível em: [https://faef.revista.inf.br/images\\_arquivos/arquivos\\_destaque/Ih21p1EajxIWcK\\_2013-5-10-15-30-2.pdf](https://faef.revista.inf.br/images_arquivos/arquivos_destaque/Ih21p1EajxIWcK_2013-5-10-15-30-2.pdf). Acesso em: 26 jul. 2025.

HELDANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, [s. l.], v. 14, n. 3, p. 77-86, set./dez. 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/M58nPpDtHKLhT7pGqZwmGZG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 jul. 2025.

MEDEIROS, S. N. de; MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. **Trivium**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, jan./jun. 2017. DOI: <https://doi.org/10.18379/2176-4891.2017v1p.74>. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2176-48912017000100008](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-48912017000100008). Acesso em: 26 jul. 2025.

MONTEIRO, F. C. S. de O.; SAPIÊNCIA, V. M.; FREDIANI, Y. Impactos da Lei 14.831, de 27 de março de 2024 – certificado “empresa promotora da saúde mental” à luz das diretrizes da OMS, OIT, ESG e das boas práticas laborais internacionais. **Revista de Direito do Trabalho**, [s.l.], v. 240, p. 195-2015, mar./abr. 2025. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/delivery/document>. Acesso em: 3 ago. 2025.

PINTO, V. L. X.; MOREIRA, C. V. da S.; BEZERRA, I. W. L.; PEQUENO, N. P. F. Labor, trabalho e ação: elementos pertinentes aos conceitos arendtianos em relatos autobiográficos de trabalhadores do setor de transportes. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 1288-1300, 2014. DOI: [10.1590/S0104-12902014000400014](https://doi.org/10.1590/S0104-12902014000400014). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/ymkxH7LPtyKg6WWq8PmCDn/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 19 jul. 2025.

RODRIGUES, P. F.; ALVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, Garça, ano 6, n. 7, p. 1-8, nov. 2006. Disponível em: [https://faef.revista.inf.br/images\\_arquivos/arquivos\\_destaque/Ih21p1ieajxlwck\\_2013-5-10-15-30-2.pdf](https://faef.revista.inf.br/images_arquivos/arquivos_destaque/Ih21p1ieajxlwck_2013-5-10-15-30-2.pdf). Acesso em: 5 ago. 2025.

SILVA, E. G. da. Direito translacional: teorias e práticas jurídicas em interface bidirecional a proposta de um novo mestrado em Direito na UEPG. **Revista Humanidades & Inovação**, Palmas, v. 8, n. 48, p. 236-248, 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/5706>. Acesso em: 4 ago. 2025.

SOLDERA, L. M. Breve compêndio conceitual e metodológico da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicosociologia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s.l.], v. 19, n. 2, p. 243-253, 2016. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v19i2p243-253. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v19n2/v19n2a09.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2025.

SOARES, L. C. E. C.; CARDOSO, F. S. O ensino de Psicologia na graduação em Direito: uma proposta de interlocução. **Psicologia: Ensino & Formação**, [s.l.], v. 7, n. 1, p. 59-69, jan./jul. 2016. DOI: 10.21826/2179-58002016715969. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/pef/v7n1/v7n1a06.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2025.

SOUSA-DUARTE, F.; SILVA, S.; MARTÍNEZ, M. J.; MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho no brasil: (in)definições e possibilidades. **Psicologia em estudo**, [s. l.], v. 27, 2022. DOI: <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v27i0.48172>. Disponível em:. Acesso em: 20 jul. 2025.

VASCONCELOS, A. N. de M. **Empirismo e sua relação com a pesquisa no Direito:** conjecturas sobre o ensino jurídico brasileiro. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro Universitário 7 de Setembro. Fortaleza, p. 97. 2019. Disponível em: [https://www.uni7.edu.br/wp-content/uploads/2021/06/VERSA\\_\\_O\\_FINAL\\_-\\_ALANA\\_-\\_p\\_r\\_impress\\_o.pdf](https://www.uni7.edu.br/wp-content/uploads/2021/06/VERSA__O_FINAL_-_ALANA_-_p_r_impress_o.pdf). Acesso em: 4 ago. 2025.

ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C.; ARAÚJO, A. J. da S.; BARROS, V. A. de. 1987: Publicação de "A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho", de Christophe Dejours, no Brasil. **Laboreal**, [s.l.], v. 20, n. 1, p. 1-10, 2024. DOI: <https://doi.org/10.4000/120db>. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/22478>. Acesso em: 20 jul. 2025.

ZGIET, J. **Saúde mental e moral capitalista do trabalho:** a dialética das alienações. 1 ed. Curitiba: Appris, 2021.