

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE PARANAÍBA
PÓS-GRADUAÇÃO
MBA GESTÃO ESTRATÉGICA DE ORGANIZAÇÕES**

**Saúde mental do trabalhador: levantamento da produção brasileira após a
nova legislação trabalhista**

CRISTIANE APARECIDA LEAL BUSO MACHADO

**PARANAÍBA
2019**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE PARANAÍBA
PÓS-GRADUAÇÃO
MBA GESTÃO ESTRATÉGICA DE ORGANIZAÇÕES**

**Saúde mental do trabalhador: levantamento da produção brasileira após a
nova legislação trabalhista**

Monografia apresentada ao MBA Gestão Estratégica e Organizações como requisito parcial para obtenção do título de especialista em Gestão Estratégia de Organizações.

Orientador:
Prof. Dr. Carlos Rodrigues da Silva

**PARANAÍBA
2019**

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a **Deus** que sempre me conduziu com suas lições de amor, fazendo entender que sempre tudo é em seu tempo.

Aos meus Filhos, Helena e Heitor, por serem a força propulsora da minha vida!

A meu Pai, Iraldi, por me ensinar a acreditar sempre e sempre acreditar em mim.

A minha Mãe, Eugenia, por fazer que eu entendesse desde criança que não preciso ser igual à ninguém para ser feliz.

Ao meu esposo, Marlon, por ser a bonanza nas minhas tempestades.

Aos meus Professores, que contribuíram para um melhor aprendizado, em especial a meu Orientador Professor Dr. Carlos pela dedicação, empenho e socorro imediato.

Ao Coordenador do meu curso, Professor Dr. Wesley, por entender o quanto era preciso toda esta mudança.

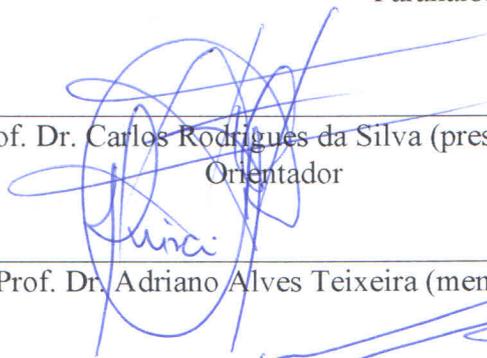


**CAMPUS DE PARANAÍBA
PÓS-GRADUAÇÃO
MBA GESTÃO ESTRATÉGICA DE ORGANIZAÇÕES**

ATA DE DEFESA PÚBLICA

Neste dia 21 de novembro de 2019, às 14:00 horas, em sessão pública, nas dependências do Câmpus de Paranaíba (CPAR), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), realizou-se a apresentação da monografia, sob o título “PSICOLOGIA E ORGANIZAÇÃO: perspectivas para a saúde do trabalhador”, de autoria de **CRISTIANE APARECIDA LEAL BUSO MACHADO**, aluna da Pós-Graduação MBA Gestão Estratégica de Organizações. A Banca examinadora esteve constituída pelos professores: Carlos Rodrigues da Silva (presidente), Adriano Alves Teixeira (membro) e Wesley Ricardo de Souza Freitas (membro). Concluídos os trabalhos de apresentação e arguição, o candidato foi aprovado com Nota 8,0 pela Banca Examinadora. E, para constar, foi lavrada a presente Ata, que vai assinada pelo Presidente da Comissão do MBA e pelos membros da Banca Examinadora.

Paranaíba, 21 de novembro de 2019.



Prof. Dr. Carlos Rodrigues da Silva (presidente)
Orientador

Prof. Dr. Adriano Alves Teixeira (membro)

Prof. Dr. Wesley Ricardo de Souza Freitas (membro)



Prof. Dr. Wesley Ricardo de Souza Freitas
Presidente da Comissão Especial do Curso Pós-Graduação
MBA Gestão Estratégica de Organizações
UFMS/CPAR

Resumo

Esta pesquisa procurou verificar como as produções científicas sobre as organizações e o psicólogo do trabalho são representativas no contexto da Psicologia, focando nas doenças mentais do trabalho, nos principais periódicos da área de psicologia do Brasil, nos últimos dois anos (2017-2019). Como metodologia foi definida a pesquisa bibliográfica, qual foi coletada informação a partir da plataforma Scielo, onde foram selecionados como descritores Saúde Mental no Trabalho e Psicologia Organizacional. Os critérios de pesquisa foram artigos com idioma em português, na área temática das ciências humanas e ciências sociais e aplicadas, subárea psicologia. Foram encontrados 07 artigos com o tema saúde mental no trabalho e 02 artigos com psicologia organizacional. Porém, foram selecionados somente os que tinham foco no objetivo da pesquisa. Os resultados indicaram que devem existir mais estudos no campo de Saúde Mental nos trabalhadores, por se tratar de questões complexas que exigem uma interdisciplinaridade e pode estimular novas pesquisas entre onexo causal entre trabalho e adoecimento mental bem como organização e trabalhador.

Palavras-chave: Administração. Doenças no trabalho. Trabalhador.

1 Introdução

O trabalho é considerado por algumas áreas das ciências humanas, psicologia e administração uma categoria chave para pesquisa, “por se prender por propostas inovadoras e progressistas desenvolvidas por alguns movimentos sociais, que tem ocupado papel político central no cenário político brasileiro” (TUMOLO, 2005 p.240). O lugar ocupado atualmente pelo trabalho foi construído ao longo da história, focando em fenômenos sociais e econômicos, qual a cultura ocidental e a emergência da sociedade industrial tiveram fortes influências. A elevação aconteceu a partir da industrialização, não somente no plano econômico, moral e político, mas, no ideológico. Neste contexto, a psicologia edifica sua abordagem sobre trabalho e contribuí para novos significados específicos sobre o trabalho (BENDASSOLLI, 2011).

Sato (2009) discorre, numa perspectiva psicossocial, as múltiplas implicações que o trabalho exerce sobre as pessoas: sofrimento, construção e resistência, qual o sofrimento é visto como maior reforçador do mundo atual do trabalho, porém, pouco reconhecido pelas organizações. As organizações querem trabalhadores determinados a passar por qualquer situação para adaptar-se ao ambiente de trabalho. Não importam muitas vezes com a nocividade que o processo do trabalho atinge, quais suas implicações sobre os corpos que trabalham. Querem pessoas que produzem e algumas não estão importando qual forma o trabalhador conseguirá isso (COSTA *et al.* 2013).

A interface entre a administração e a psicologia foca seus estudos nos acontecimentos relacionados com as estruturas da organização e a compreensão do trabalho humano em todas

as suas manifestações e significados. Marx (1980) define trabalho em dois sentidos: o primeiro voltado para a condição humana, em que diferencia homem dos animais; e, o segundo como um dos caracterizadores da história da humanidade, pois é por meio do trabalho que se construiu a humanidade.

Para Marx, o trabalho deveria ser humanizador, e não como é, sob a forma de mercadoria. Pois, o trabalhador desconhece o processo produtivo e o valor que agrega ao produto. (BENDASSOLLI, 2011).

A relevância deste trabalho foca-se “Nos estudos sobre saúde do trabalhador e quais 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” (SCHMIDT; SELIGMANN-SILVA, 2017, p. 107).

Observando o contexto organizacional e o crescimento de queixas psicológicas relacionadas ao cotidiano do trabalho, focando na saúde do trabalhador, questiona-se: como as produções científicas sobre as organizações e o psicólogo do trabalho são representativas no contexto da Psicologia?

Com vistas a responder à pergunta de pesquisa, a presente pesquisa tem por objetivo verificar na plataforma Scielo, quais os artigos publicados tiveram como foco a saúde mental do trabalhador. Buscou-se identificar nesses artigos se existem propostas de intervenções e melhorias voltadas à saúde mental do trabalhador e se tais medidas são fatores determinantes para a melhoria ou agravamento às queixas voltadas para a saúde mental do trabalhador. Foi delimitado o período de 2017 a 2019.

Quanto à organização, além desta parte introdutória, este artigo divide-se em referencial teórico, parte em que são fundamentadas as teorias que sustentam a hipótese de pesquisa; procedimentos metodológicos, na qual descreve os métodos e processos utilizados para a pesquisa; resultados, em que apresenta os resultados atingidos; discussão, em que se discutem os resultados alcançados na pesquisa; e, por fim, as considerações finais.

2 Referencial teórico

2.1 Contextualizações sobre saúde do trabalhador

Os anos 1980 trouxeram novos rumos para a política de saúde brasileira, quando na VIII Conferência Nacional de Saúde, consolidou-se a proposta de criação do Sistema Único de Saúde (SUS) com a função de coordenar ações de saúde voltadas ao trabalhador. Tal pro-

posta, juntamente com a Medicina Social Latino Americana e a Saúde Coletiva, passa a integrar a assistência e a vigilância à saúde da população trabalhadora. Os trabalhadores organizados, o envolvimento das políticas públicas de saúde forma a essência da abordagem em saúde do trabalhador, buscando o regaste social para embasar saberes e práticas em saúde (COSTA, *et. al.* 2013).

As políticas de saúde e o trabalho são regidos por vários interesses hegemônicos voltados à lucratividade, o profissional deve ter um entendimento sobre o trabalho numa visão histórica sob a perspectiva ética, as ciências da saúde e as ciências exatas, para assim ponderar sobre o desgaste mental no ambiente do trabalho (SCHMIDT; SELIGMANN-SILVA, 2017). Neste contexto pode-se citar as Normas Regulamentadoras do Trabalho (NR), definidas pelo Ministério do Trabalho, as quais são aplicadas às empresas, visando o atendimento às legislações, aumento da produtividade, diminuição de acidentes, confiabilidade diante a opinião pública e maior conscientização quanto à segurança e à saúde dos trabalhadores da organização (OLIVEIRA, *et al.* 2010).

A Psicologia na organização estuda os acontecimentos psicológicos presentes na empresa, iniciando-se da observação em profundidade dos acontecimentos. Sua ação estende-se a várias áreas nas organizações, como recrutamento, seleção de pessoal, diagnóstico organizacional, treinamento, adequação ao ambiente de trabalho etc (SCHMIDT; SELIGMANN-SILVA, 2017).

“Estudos desenvolvidos nas últimas décadas, no Brasil, têm apontado situações nas quais o sofrimento se faz presente, e eles soam importantes no sentido de denunciar uma realidade atual, mas socialmente pouco reconhecida” (SATO, 2009, p. 191). Porém, cabe a Psicologia nas organizações, fiscalizar o cumprimento e aplicabilidade das NR’s que a competem focando na diminuição das queixas psíquicas relacionadas ao trabalho (CARVALHO, 2017).

2.2 O psicólogo e a psicologia do trabalho

Embora haja, ainda hoje, uma concentração elevada dos psicólogos que atuam na área organizacional em atividades de recrutamento e seleção, ao longo do tempo, os psicólogos abriram espaços, muito mais em função da sua competência pessoal do que a partir dos critérios legais e profissionais, já que, a rigor a única atividade privativa do psicólogo do trabalho é a aplicação e avaliação de testes psicológicos (SATO, 2009).

Os psicólogos organizacionais executam diferentes tipos de trabalhos em uma enorme

variedade de ambiente. As atividades práticas envolvem o uso de princípios psicológicos para resolver problemas do mundo real, queixas no trabalho ou dificuldades no desempenho do trabalhador. Boa parte do esforço dos psicólogos organizacionais concentra-se em ampliar a eficácia e o funcionamento das organizações (SCHMIDT; SELIGMANN-SILVA, 2017).

Eles focam os diversos aspectos que podem melhorar a execução do trabalho, incluindo a seleção de treinamento de pessoas, a criação de tarefas mais adequadas ou a criação de organizações que funcionem melhor. Também buscam mudar as organizações para que elas ofereçam um ambiente mais agradável para as pessoas, mesmo que isto não resulte necessariamente em eficácia organizacional (SCHMIDT; SELIGMANN-SILVA, 2017).

A psicologia do trabalho se desenvolve em todos os setores da organização, como exemplo os programas de orientação, implantação de plano de carreira, flexibilidade de horário e serviços de atendimento psicológico, que é considerado o de maior importância. Pois, os problemas pessoais na maioria dos casos não se separam do trabalho, fato que atormenta e atrapalha o desempenho do trabalhador, como a preocupação com os filhos, dívidas, fim de relacionamento conjugal, dentre outros (SATO, 2009).

O psicólogo sempre considera os fatores estruturais, psíquicos e socioculturais que afetam o empregado e a Organização, uma vez que mudanças na atividade psicológica dos indivíduos acarretam-lhes alterações de comportamento, capazes de se refletir negativamente no ambiente de trabalho. “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” (SCHMIDT; SELIGMANN-SILVA, 2017, p. 107).

Este objetivo, que aproxima o psicólogo das instâncias decisórias da organização, rompe o papel que Zanelli *et al.* (2017, p.11) denominou de “reprodutores de objetivos técnicos” e explora a dimensão científica que toda formação do psicólogo deve ter.

2.3 As organizações e o trabalhador

A partir de ideias de Taylor, Frank e Lilian Gilberth (ele engenheiro, ela psicóloga) dedicaram-se a investigar a forma pela qual as tarefas são executadas pelas pessoas, desenvolvendo o que veio a ser chamado de “estudo do tempo e movimento”. Esses estudos, cerne de uma perspectiva taylorista para maximizar a eficiência do desempenho no trabalho, estiveram na base do campo denominado Fatores Humanos, voltados para analisar e projetar ambi-

entes de trabalho e tecnologias que levassem em consideração as características humanas (ZANELLI *et al.* 2017, p. 8).

Com a implantação de sistemas de gestão específicos (qualidade, meio ambiente, segurança e saúde do trabalho, responsabilidade social, etc.), as organizações objetivam o aumento da qualidade de produtos e serviços, o desenvolvimento sustentável, melhor relacionamento com a sociedade e, conseqüentemente, o aumento da lucratividade, podendo, assim, transformar as pressões de mercado em vantagens competitivas (OLIVEIRA *et al.* 2010, p. 481).

As organizações satisfazem diferentes tipos de necessidades dos indivíduos podendo ser emocionais, espirituais, intelectuais, econômicas, dentre outras. E todas elas passam a exercer um impacto sobre a vida dos indivíduos; fazem parte do ambiente em que o homem trabalha, recreia, estuda, compra suas coisas, satisfaz suas necessidades etc (BENDASOLLI, 2011).

Sato (2009) discorre numa perspectiva psicossocial, as múltiplas implicações que o trabalho exerce sobre as pessoas, sofrimento, construção e resistência, qual o sofrimento é visto como maior reforçador do mundo atual do trabalho, porém pouco reconhecido pelas organizações.

A influência das organizações sobre a vida dos indivíduos é fundamental. A maneira pela qual as pessoas vivem se alimenta, se vestem seus sistemas de valores, suas expectativas e convicções são profundamente influenciadas pelas organizações, e vice-versa. As organizações são influenciadas pelas maneiras de pensar e sentir dos seus participantes (ZANELLI, *et al.* 2017).

Neste sentido, pode-se fazer dos novos modelos de gestão organizacional que vem sendo trabalhado na última década qual alteram as relações com os trabalhadores de forma significativa. A primeira delas refere-se ao relaxamento das regras para aumentar a flexibilização em relação às condições de emprego. A segunda característica diz respeito à exigência de adesão social para garantir um comprometimento consistente com um grau maior de autonomia que se oportuniza ao trabalhador em um sistema de produção fundamental na flexibilidade (BENDASOLLI, 2011).

As organizações querem trabalhadores determinados a passar por qualquer situação para adaptar-se ao ambiente de trabalho. Não importam muitas vezes com a nocividade que o processo do trabalho atinge, quais suas implicações sobre os corpos que trabalham. Querem pessoas que produzem e algumas não estão importando qual forma conseguirá isso (COSTA, *et al.* 2013).

A vergonha, o medo e o apego na cultura do ter, do consumismo dificultam, muitas vezes, a avaliação das queixas. A saúde mental, ainda, é vista por muitos como um tabu, algo desnecessário, assustador às vezes e que causaria vergonha, constrangimentos em quem afirmasse estar passando por transtornos mentais. E são estes fatores, agregados ao medo do desemprego que fazem com que muitos trabalhadores das empresas privadas não procurem atendimento psicológico. E, quando avaliado pelo psicólogo da empresa escondem ao máximo suas queixas psíquicas (SATO, 2009).

3 Métodos e procedimentos da pesquisa

Este estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica. A pesquisa bibliográfica conforme Silva e Menezes (2011, p. 21) é elaborada a partir de material publicado, constituído de livros, artigos de periódicos e materiais disponibilizados na internet.

Foram coletada informação a partir da plataforma Scielo, tal plataforma foi escolhida por ser no Brasil a única base de dados que divulga somente artigos que já foram publicados em revistas de pesquisa científicas, “a Scielo é um projeto de pesquisa da FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, em parceria com a BIREME - Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde. Desde 2002, o Projeto conta com o apoio do CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico” (SCIELO, p.1, 2019).

Os descritores selecionados Saúde mental, Saúde Mental no Trabalho, Saúde do Trabalhador, Saúde Mental do Trabalhador e Psicologia Organizacional, foram definidos e relacionados com base no objetivo de pesquisa proposto. Os critérios de pesquisa foram artigos publicados no Brasil, uma vez que, cada país possui uma legislação específica no que tange ao direito empresarial e direito do trabalho e vertentes correlacionadas à Psicologia do Trabalho e Política Trabalhista; no período compreendido entre 2017 à 2019, período este que tange as fiscalização pelo Conselho de Psicologia com a aprovação da Resolução 09/2018, que regulamenta a Avaliação Psicológica e foca a fiscalização na aplicabilidade das avaliações Psicosociais nos casos das NR's relacionadas ao trabalho, são elas NR-7 – PSP Guia Trabalhista, que define a obrigatoriedade da avaliação psicológica no período admissional e demissional, NR20 – Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis, NR-33 – Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados, NR 34 – Trabalhadores em Construção Naval e NR-35 – Trabalho em altura (CARVALHO, 2017), embora estas NR's já existiam antes, foi somente após as nova Reforma Trabalhista de 2017, Lei nº 13.467/2017, passam

a ser cobradas como critérios para os exames admissionais e demissionais e algumas empresas fazem também nos periódicos. Artigos com idioma em português, na área temática das Ciências Humanas e Ciências Sociais e Aplicadas, que englobam Psicologia e Administração, subárea Psicologia por ser a única opção condizente neste contexto de pesquisa, uma vez que não apareceu a opção Administração.

4 Resultados

Para atingir os resultados considerou-se necessário encontrar nos artigos pesquisados, respostas para os objetivos deste estudo. Foi necessário observar o contexto organizacional e o crescimento de queixas psicológicas relacionadas ao cotidiano do trabalho, focando na saúde do trabalhador e como a organização e o psicólogo do trabalho podem intervir para minimizar as queixas psíquicas causados pelo trabalho.

A verificação nos principais periódicos brasileiros, publicados no período de 2017 a 2019, apontou algumas propostas de intervenções e melhorias voltadas para a saúde mental do trabalhador e mudanças como fatores determinantes para a melhoria ou agravo as queixas voltadas para a Saúde Mental do Trabalhador.

Foram encontrados sete artigos na base de dados pesquisada com a palavra saúde mental no trabalho e dois com a palavra psicologia organizacional. Porém, foram selecionados para análise somente os que apresentavam semelhanças com o objetivo desta pesquisa, qual pode se observar no Quadro 1.

Quadro 1 - ARTIGOS COM DESCRITORES SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Título	Autores	Revista	Ano	Objetivos
Saúde Mental em Contextos Rurais: o Trabalho Psicossocial em Análise	Maurício Cirilo Neto; Magda Di- menstein	Ciência e Profissão	2017	Discutir o cuidado desenvolvido por equipes de saúde e assistência social referente às demandas de saúde mental de assentados do Rio Grande do Norte, Brasil.
Concepções de Adolescência e Educação na Atuação de Profissionais do CAPSi	Heloiza Iracema Luckow; Aliciene Fusca Machado Cordeiro	Ciência e Profissão	2017	Apreender as concepções sobre adolescência e educação dos profissionais do Centro de Atenção Psicossocial Infanto-Juvenil (CAPSi) que embasam sua atuação
A Perspectiva da Produção de Cuidado pelos Trabalhadores de Saúde Mental	Rafaela Gomes Amorim; Maria Cristina Campello Lavrador	Ciência e Profissão	2017	Como os trabalhadores em saúde mental pensam sobre as práticas de cuidado e como elas são efetivadas cotidianamente.
Qualidade de Vida e Valores nas Organizações: Impactos na Confiança do Empregado	Unisleia Lima da Silva; Aurea de Fatima Oliveira	Ciência e Profissão	2017	Verificar o poder de predição da percepção de valores organizacionais e da qualidade de vida no trabalho (QVT) sobre a confiança do empregado na organização.

O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho	Mário Lázaro Camargo; Edward Goulart Júnior	Ciência e Profissão	2017	Apresentar a situação atual da temática “inclusão de pessoas com deficiência no trabalho”, considerando os obstáculos vividos pela sociedade brasileira no enfrentamento dos desafios por se ampliar as oportunidades de participação desse segmento no mercado de trabalho
Trabalho e Adoecimento Psicossomático: Reflexões sobre o Problema do Nexo Causal	Laís Di Bella Castro Rabelo; Julie Micheline Amaral Silva; Maria Elizabeth Antunes Lima	Ciência e Profissão	2018	Trazer uma reflexão a respeito da relação entre fatores patogênicos presentes na organização de trabalho e o desenvolvimento de doenças psicossomáticas em trabalhadores, bem como os limites teóricos e metodológicos que envolvem a temática.
A Estratégia Gestão Autônoma da Medicação e a Inserção da (A)normalidade no Discurso da Cidadania	Vitória Rosa Cougo; Marcos Adegas de Azambuja	Ciência e Profissão	2018	Analisar as formas de compreensão e exercício da cidadania pelos sujeitos envolvidos com a implementação da estratégia Gestão Autônoma da Medicação (GAM)
Identidade, Drogas e Saúde Mental: Narrativas de Pessoas em Situação de Rua	Jéssica Silva Rodrigues; Alúcio Ferreira de Lima	Ciência e Profissão	2018	Discutir como pessoas que vivem em situação de rua e que fazem uso abusivo de drogas lidam com os processos de exclusão social aos quais estão submetidos, observando de que forma os personagens que representam repercutem no reconhecimento de suas identidades.
Ressignificando um Castelo: um Olhar sobre Ações de Saúde em Rede	Marcela dos Reis Bigatão, Mariana Barbosa Pereira, Rosana Teresa Onocko Campos.	Ciência e Profissão	2019	Analisar, através do relato de um estudo de caso, as intervenções de saúde realizadas em rede, e os investimentos necessários para qualificação do projeto terapêutico das pessoas envolvidas.

Fonte:Organizado pelo Autor (2019)

A necessidade de focar somente nas semelhanças entre os objetivos desta pesquisa e dos artigos encontrados é uma forma de delimitação e coerência, mesmo que limitasse a quantidade de artigos encontrados. No Quadro 2 pode-se verificar os artigos que foram selecionados mediante a este critério.

Quadro 2 - ARTIGOS SEMELHANTES AO OBJETIVO DE PESQUISA

Título	Autores	Revista	Ano	Objetivos
A Perspectiva da Produção de Cuidado pelos Trabalhadores de Saúde Mental	Rafaela Gomes Amorim; Maria Cristina Campello Lavrador	Ciência e Profissão	2017	Como os trabalhadores em saúde mental pensam sobre as práticas de cuidado e como elas são efetivadas cotidianamente.
Qualidade de Vida e Valores nas Organizações: Impactos na Confiança do Empregado	Uanisleia Lima da Silva; Aurea de Fatima Oliveira	Ciência e Profissão	2017	Verificar o poder de predição da percepção de valores organizacionais e da qualidade de vida no trabalho (QVT) sobre a confiança do empregado na organização.
Trabalho e Adoecimento Psicossomático: Reflexões sobre o Problema do Nexo Causal	Laís Di Bella Castro Rabelo, Julie Micheline Amaral Silva, Maria Elizabeth Antunes Lima	Ciência e Profissão	2018	Trazer uma reflexão a respeito da relação entre fatores patogênicos presentes na organização de trabalho e o desenvolvimento de doenças psicossomáticas em trabalhadores, bem como os limites teóricos e metodológicos que envolvem a temática.

Fonte:Organizado pelo Autor (2019)

5 Discussão

As intensas jornadas de trabalho, acima de oito horas, não são mais novidade hoje em dia nas empresas, independentemente do cargo ou área em que atuam. Na medida em que o nível hierárquico aumenta, a situação se agrava ainda mais. Com o ritmo acelerado do trabalho e o acúmulo de funções observa-se que a cada dia aumenta o sofrimento psíquico dos trabalhadores e surgem queixas psicológicas, que muitas vezes geraram o esgotamento físico e mental do funcionário.

Para Silva e Oliveira (2017) as organizações moldam-se com as transformações políticas e econômicas e compreendem que a valorização dos seus recursos humanos a tornarão mais competitivas e focadas a atingir a produção e o desenvolvimento almejados. O conjunto de crenças cognitivas qual o trabalhador tem na organização definirá seu comportamento, competência e componentes éticos frente ao seu modo de trabalho.

Segundo Amorin e Lavrador (2017) o crescimento e desenvolvimento econômico possibilitou o crescimento das queixas estruturais sobre as doenças mentais causadas pelo trabalho, contudo só veio a ser reconhecida um século os primeiros relatos, por se tratar ainda, de algo visto com muito preconceito no mundo do trabalho.

Rabelo *et al.* (2018) discorre que desde o início dos estudos sobre saúde mental no trabalho certas formas de organizações possibilitam um potencial patogênico das doenças no trabalho. Os processos de adoecimento mental no contexto laboral devem ser compreendidos em sua integralidade, uma vez que a saúde não é percebida como somente um contexto biológico ou psíquico individuais, sendo contextualizada também por práticas sociais presentes na organização, entendendo a saúde no trabalho como um fenômeno biopsicossocial.

A sociedade vive na década de 80, uma convulsão social e diante dos movimentos reivindicatórios norte-americanos e a não passividade dos estudantes franceses foram dois grandes marcos desta década, refletindo no interior das organizações trazendo conflitos e crises neste meio. Mesmo diante das grandes mudanças tecnológicas no planeta, o mundo da produção continua predominante e estruturado para acumulação de capital, levando uma hipertrofia e perda da razão social do trabalho.

Conforme Silva e Oliveira (2017) as relações de trabalho definidas pela organização e pautadas nas normas de conduta e valores, podem orientar o trabalhador a se comportar no meio externo e participar de decisões é fator crucial para uma interface entre os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho e diminuição das queixas psíquicas.

Há momentos em que as doenças mentais do trabalho se pautam somente na medica-

ção desconstruindo toda a percepção individual do trabalhador, por se tratar ainda a doença mental como um tabu, trazendo medo e para a organização um trabalhador vulnerável às pressões do trabalho (AMORIM; LAVRADOR, 2017).

Rabelo *et al.* (2018) aponta estudos realizados em que as aposentadorias entre profissionais de setores do trabalho, os quais sofrem maiores pressões, cresceram nos últimos dois anos. Motivados por adoecimentos psíquicos e psiquiátricos, relacionados a quadros depressivos, ansiosos e, muitas vezes, associados a algum tipo de dependência química.

Aqui no Brasil, dentre as queixas relatadas, verificam-se duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade, que é utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. Algumas empresas simplesmente esquecem as leis e obrigações quanto à saúde do trabalhador e dispensam o olhar para as situações básicas necessárias cobrando somente o desempenho e o trabalho por precisarem dos valores financeiros oriundos deste trabalho.

Neste sentido, Silva e Oliveira (2017) discorrem que cada organização tem seus valores organizacionais, os quais atuam como elementos integradores e orientadores, definindo o modo como cada membro da organização age. Tais valores formam a cultura organizacional da organização definindo sua história, padrões comportamentais e modo que são tomadas as decisões, sua estrutura organizacional e estratégias de gerenciamento de pessoas e ambientes.

Quando se faz um recorte dentro da saúde mental no trabalho, Amorim e Lavrador (2017) afirmam que deparam com estranhos tipos de políticas destinadas a este tipo de queixas. A organização traz muita inquietação aos trabalhadores quando impõem diferentes tipos de normas forçadas, o induzindo a um processo de trabalho adoecedor. Afetando também o modo de como a psicologia atua no cuidado deste trabalhador, já que vê a doença mental no ambiente de trabalho algo excludente.

A pressão psicológica exercida no ambiente de trabalho gera consequências diretas sobre a mente e o corpo do trabalhador. O assédio moral no trabalho reproduz uma formação particular das relações de poder e da violência entranhada na economia dos processos produtivos. O adoecimento mental é uma psicossomatização exercida pelo corpo como estratégia de defesa para a passagem da angústia vivida no ambiente de trabalho (RABELO *et al.* 2018).

A flexibilização trazida pela reestruturação produtiva, que exige trabalhadores ágeis, abertos a mudanças a curto prazo, que assumam riscos continuamente que dependam cada vez menos de leis e procedimento formais – não causa apenas sobrecarga de trabalho para os que

sobreviveram ao enxugamento dos cargos, mas acarreta grande impacto para a vida pessoal e familiar de todos os trabalhadores; sejam eles empregados ou desempregados.

Investir em políticas voltadas para a confiança do trabalhador na organização propicia melhores condições de interação entre trabalhador e empresa e limitam as influências que o contexto organizacional tem no desempenho e produtividade no trabalho, facilitando a lidar com situações complexas e reforçadoras e suas crenças organizacionais (SILVA; OLIVEIRA, 2017).

Desde as formas mais duras até as mais flexíveis de lidar com as políticas do trabalho, o trabalhador constrói por si só o modo como vê a relação trabalho e organização, verificando um tensionamento que provoca rupturas e criações importantes no trabalho vivo (AMORIM; LAVRADOR, 2017).

A proposta de uma relação entre mecanismos organizacionais e quantidade de trabalho definem meios de como o sofrimento mental pode ser vivido pelo trabalhador na organização. As condições de trabalho e suas exigências permitem que o ambiente de trabalho seja patogênico, definindo uma relação entre o ambiente laboral e o adoecimento psicossomático, quando se observa as queixas constantes dos trabalhadores do sofrimento vivenciado no trabalho (RABELO *et al.* 2018).

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS) todos os cidadãos devem alcançar um grau de saúde que lhes permita levar uma vida social e econômica produtiva. Acredita-se que este conceito dá a entender a ideia da equidade incorporada então aos princípios do Sistema Único de Saúde (SUS). Outros autores atentam ainda para a não definição entre doença e saúde e para uma qualidade de vida que permita ao indivíduo recuperar-se a cada enfermidade.

Silva e Oliveira (2017) propõem uma nova estruturação em que Psicologia e Organizações caminhem juntos favorecendo o trabalho em equipe, liderança definição de metas e avaliação de desempenho, melhorando a interação trabalhador-organização, permitindo uma relação mais tranquila entre ambos e que favorecem tanto o que o trabalhador espera da organização quanto o que a organização espera do trabalhador.

Ter desejo para trabalhar, permitem um bom encontro de propósitos, o cuidado constitui uma relação trabalhador-organizações que provoca rupturas importantes, a flexibilização de estruturas que não foquem somente em padrões de excelência permite ao trabalhador um fluxo maior de desejo em dedicar à suas funções no trabalho e diminui as queixas psicossomáticas causadas inicialmente pelo trabalho (AMORIN; LAVRADOR, 2017).

Ainda, neste sentido, Rabelo (*et al.* 2018) refere a um funcionamento mental alicerçado em bases cognitivas-afetivas do trabalhador a partir de sua concepção do trabalho qual o

permita que desenvolva menos queixas, uma vez que a vivência pessoal também descarrega emoções reforçadas por eventos ocorridos no trabalho.

O interessante neste estudo é verificar que a proposta para que Psicologia e Administração caminhem juntas na diminuição das queixas de doenças mentais relacionadas ao trabalho definem os mesmos olhares tanto para Silva e Oliveira (2017), que propõem a mudança de como a organização compreende a saúde mental do trabalhador, pensando como recursos humanos no ambiente organizacional qual precisa estar saudável e satisfeito para atender suas necessidades e das organizações; como para Rabelo *et al.* (2018), os quais reforçam que a cobrança excessiva por resultados que extrapolam as possibilidades humanas, controle abusivo do comportamento do trabalhador e questionamento constante da veracidade de seu adoecimento define fortes consequências sobre o trabalhador, sugere que uma mudança no olhar de como as organizações vê o trabalhador e na vertente de como o trabalhador vê a organização são parâmetros chaves para a diminuição e até extinção das queixas.

Ainda, sugerem que o Psicólogo Organizacional deve ter uma escuta imparcial, ouvindo as angústias, tensões e receios destes trabalhadores de forma a colhê-los não criando estigmas que reforcem ou inibam suas queixas (AMORIM; LAVRADOR, 2017).

Silva e Oliveira (2017) e Rabelo (*et al.* 2018) concluem suas pesquisas reforçando que deva existir mais estudos no campo de Saúde Mental nos trabalhadores, por se tratar de questões complexas que exigem uma interdisciplinaridade e pode estimular novas pesquisas entre o nexo causal entre trabalho e adoecimento mental bem como organização e trabalhador.

6 Considerações finais

Neste estudo buscou-se verificar e analisar artigos Publicados em Revistas Científicas que abordaram saúde mental no trabalho e Psicologia Organizacional, no período de 2017 a 2019. Por meio da pesquisa bibliográfica e da análise dos objetivos dos artigos, verificou-se que três revistas se destacam nas publicações de artigos sobre os descritores solicitados período analisado; existem muitos outros artigos que falam de saúde do trabalhador, mas não no contexto da saúde mental do trabalhador, termos semelhantes porém com muitas diferenças conceituais. É importante entender que quando fala-se em saúde do trabalhador, contextualizamos um conceito geral de doenças seja físicas ou psíquicas, já por outro lado quando refere-se à saúde mental do trabalhador aborda-se somente doenças relacionadas ao contexto psíquico do trabalhador.

Constatou-se neste estudo que a Psicologia postula sua importância na estruturação psíquica do trabalhador e a administração foca no desempenho, com bases em eficiência e eficácia. Ao mesmo tempo, são ciências que devem caminhar juntas para que ambas atinjam seus objetivos. A individualização delas não oferecerá para a organização e para o trabalhador uma estrutura de ação compensatória.

Tendo em vista a grande amplitude da área de Psicologia Organizacional, este artigo apresenta algumas limitações, como considerar apenas o período compreendido entre 2017 à 2019, não incluindo outras por tentar buscar algo mais atual e condizente com a Nova Reforma Trabalhista, pesquisa somente na Plataforma Scielo Brasil, o que limita um pouco encontrar novos artigos. As palavras chaves selecionadas também servem como um marco limitador, embora tentássemos vários sinônimos para que a quantidade de artigos fossem aumentadas não tivemos sucesso.

Mas a grande questão é sobre a limitação da data para critério de pesquisa, sabe-se que saúde mental no trabalho já é algo pesquisado há pelo menos duas décadas, contudo, quem atua nesta área pode afirmar que terminologias, conceitualização e legislação no sentido de como é a saúde mental do trabalhador e como pode ser cuidada e amparada dentro do contexto da saúde, das organizações e no mundo do trabalho está em constante mudanças. Definir algo mais atual serve para entender a lógica real do que é, como é vista e como pode-se propor intervenções.

Desse modo propõem-se, para futuros estudos, a seguinte agenda de pesquisas nesta área:

- a) Verificação da aplicabilidade das NR's do trabalho nas organizações.
- b) Estudos de casos que relacionem doença mental e trabalho.
- c) Classificação e contextualização das políticas da empresa com a legislação trabalhista.

Neste sentido, espera-se que este artigo possa trazer implicações para alguns seguintes como:

- a) Acadêmicos: para servir de base para novos estudos e teorias.
- b) Organizações: demonstra a necessidade da avaliação psicossocial para a empresa, desde a contratação, para verificar se o perfil do candidato ao trabalho condiz com a vaga e se não existe alguma doença mental neste trabalhador.
- c) Sociedade: comprova que o adoecimento mental pode também estar relacionado à saúde do trabalhador nas empresas e que existem legislações que o ampara, não sendo necessário esconder ou ter receio de aceitar que está com algum tipo de doença mental.

Os programas de bem-estar, propostos pela Psicologia do Trabalho, são geralmente adotados por organizações que procuram prevenir problemas de saúde de seus funcionários. Para funcionar dentro de certos padrões de operação, as organizações dispõem de um sistema de recompensas (isto é, incentivos para estimular certos tipos de comportamento desejados pela organização) e de punições (isto é, de castigos e penalidades reais ou potenciais para coibir certos tipos de indesejáveis de comportamento) a fim de balizar o comportamento das pessoas que delas participam.

Cabe ressaltar que o melhor estilo e o que favorecerá o desempenho no trabalho e a satisfação profissional é aquele mais ajustado à cultura, aos propósitos e principalmente momento da organização. Como pano de fundo de todo este processo estão os valores, crenças e suposições básicas formando o conjunto de características da cultura organizacional e, portanto, constantemente presentes nas relações dos líderes e na gestão da qualidade de vida no trabalho e a satisfação profissional, como um tapete que perpassa as relações organizacionais. O desafio de liderar organizações e pessoas internacionalmente, é a busca de padrões multidimensionais entre Psicologia e as Organizações em meio a um cruzamento das culturas nacionais e trabalhistas.

Referências

AMORIM, R. G.; LAVRADOR, M. C. C. A perspectiva da Produção de Cuidado pelos Trabalhadores de Saúde Mental. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Abr./jun. 2017, v. 37 n. 2, p. 273-288.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: Perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v.17, n.1, p.37-46, jan./mar. 2012

BENDASSOLLI, P. F. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, n. 1, p. 75-84, 2011.

CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de Trabalho**, v.63, out. 2017

COSTA, D.; LACAZ, F. A. C.; JACKSON FILHO, J. M.; VILELA, R. A. G. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 38, n. 127, p. 11-30, jan./jun. 2013

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.35, n. 122, p. 229-248, 2010.

Lei nº 13.467/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 21/11/2019

OLIVEIRA, O. J.; OLIVEIRA, A. B. D.; ALMEIDA, R. A. D. Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas: um estudo para identificar boas práticas. **Revista Produção**, v. 20, n. 3, p. 481-490, 2010.

RABELO, L. D. B. C.; SILVA, J. M. A.; LIMA, M. E. A. Trabalho e Adoecimento Psicossomático: Reflexões sobre o Problema do Nexo Causal. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38 n. 1, p. 116-128, jan./mar. 2018

Resolução 09/2018, que regulamenta a Avaliação Psicológica. Disponível em: <http://satepsi.cfp.org.br/docs/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>

SATO, L. Trabalho: sofrer? Construir-se? Resistir? **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 15, n. 3, p. 189-199, dez. 2009.

SCHMIDT, M. L. G.; SELIGMANN-SILVA, E. Entrevista com Edith Seligmann-Silva: saúde mental relacionada ao trabalho – concepções e estratégias para prevenção. **Revista Laborativa**, Assis, v. 6, n. 2, p. 103-109, out. 2017.

SCIELO (2017). Disponível em: <www.scielo.org.br>. Acesso em: 12 nov. 2019.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância, UFSC, 2001.

SILVA, U. L. D.; OLIVEIRA, A. D.F. Qualidade de Vida e Valores nas Organizações: Impactos na Confiança do Empregado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, jan./mar. 2017 v. 37 n. 1, p. 7-17.

TUMOLO, P.S. **O trabalho na forma social do capital e o trabalho como princípio educativo: uma articulação possível?** Educ. Soc., Campinas, vol. 26, n. 90, p. 239-265, Jan./Abr. 2005.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Artmed, 2017.