

JÉSSICA FERNANDES DA CONCEIÇÃO

**A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO NA SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR**



JÉSSICA FERNANDES DA CONCEIÇÃO

A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Pitágoras, como requisito parcial para a obtenção do título de graduado em Psicologia.

Orientador: Leonardo Paiva Martins de Oliveira



JÉSSICA FERNANDES DA CONCEIÇÃO

A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Pitágoras, como requisito parcial para a obtenção do título de graduado em Psicologia.

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Belo Horizonte mês de 2021



DA CONCEIÇÃO, Jéssica Fernandes. **A importância do Psicólogo na saúde mental do trabalhador**. 2021. Número total de folhas 25. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Pitágoras, Belo Horizonte, 2021.

RESUMO

Nosso trabalho intitulado a importância do psicólogo na saúde mental do trabalhador, teve como objetivo geral discutir como o ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental dos trabalhadores. E ainda, apontamos alguns objetivos específicos para complementar o nosso trabalho: a) discorrer sobre a qualidade de vida no local de trabalho; b) Contextualizar a importância da qualidade de vida no trabalho para a saúde mental do colaborador e finalmente; c) apresentar as contribuições da psicologia em promover a saúde mental no trabalho. A metodologia utilizada para nossa, foi a revisão da literatura ou também conhecida como pesquisa bibliográfica. Foram consultadas obras de autores renomados nesse assunto em que discorreremos nos próximos três capítulos que constituem a nossa pesquisa. Concluímos assim com esse nosso trabalho e o referencial teórico construído em nossa análise realizada, o nosso objetivo geral: discutir como o ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental do trabalhador foi dessa forma atingido, pois mostramos concisamente que diversos desvios e transtornos mentais são em uma boa parte causados pelo ambiente em que o trabalhador está inserido, e isso deve ser levado em consideração pelas empresas e entidades em geral crie condições de trabalho, para que o ambiente de laboral seja um local que traga satisfação e motivação para os trabalhadores, causando dessa menos desgaste para sua saúde.

Palavras-chave: Psicólogo. Trabalhador. Transtornos Mentais. Motivação.



DA CONCEIÇÃO, Jéssica Fernandes. **The importance of the Psychologist in the worker's mental health**. 2021. Número total de folhas 25. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Pitágoras, Belo Horizonte, 2021

ABSTRACT

Our work, entitled the importance of the psychologist in the workers' mental health, had as general objective to discuss how the work environment can affect the workers' mental health. Furthermore, we point out some specific objectives to complement our work: a) talk about the quality of life in the workplace; b) Contextualize the importance of quality of life at work for the employee's mental health and finally; c) present the contributions of psychology in promoting mental health at work. The methodology used for ours was the literature review or also known as bibliographic research. Works by renowned authors were consulted on this subject, which we will discuss in the next three chapters that constitute our research. Thus, we conclude with this work of ours and the theoretical framework built in our analysis, our general objective: to discuss how the work environment can affect the worker's mental health was achieved in this way, as we concisely show that various deviations and mental disorders are in a good part caused by the environment in which the worker is inserted, and this must be taken into account by companies and entities in general to create working conditions, so that the work environment is a place that brings satisfaction and motivation to workers, causing this less strain on your health.

Keywords: Psychologist. Worker. Mental Disorders. Motivation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO LOCAL DE TRABALHO	14
3 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO..	19
4 CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA PARA A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES.....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS.....	30

1 INTRODUÇÃO

Por meio das diversas mudanças que vem ocorrendo com o mercado de trabalho no Brasil e no mundo e com a globalização da economia, o psicólogo organizacional, passou a ser visto como um profissional de suma relevância para ter como função cuidar da saúde e auxiliar nas diversas dificuldades que estes enfrentam no seu ambiente de trabalho. E essas mudanças possibilitou a este profissional dar uma maior relevância na prevenção e intervenção aos problemas relacionados ao nexo causal no ambiente de trabalho.

Nosso problema de pesquisa é descobrir como o trabalho afeta a saúde mental dos indivíduos que nele se ocupam. Nossa pesquisa ressalta a importância que o psicólogo possui dentro das organizações e qual a sua função na promoção da qualidade de vida de seus funcionários e buscar um melhor entendimento sobre esse tema tão relevante para a sociedade moderna.

Um local de trabalho favorável e trazendo consigo ferramentas apropriadas, que contemple as necessidades dos trabalhadores, a interação social dos seus colaboradores, torna a socialização entre eles e os gestores mais favorável para que haja uma maior motivação no ambiente de trabalho. Dessa forma, o ambiente torna-se mais saudável e menos opressor, fica mais fácil resolver os conflitos que possam ocorrer e promove o crescimento da organização.

Assim, o objetivo geral de nossa pesquisa é discutir como o ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental do trabalhador. Tendo como objetivos específicos: a) discorrer sobre a qualidade de vida no local de trabalho; b) Contextualizar a importância da qualidade de vida no trabalho para a saúde mental do colaborador e finalmente; c) apresentar as contribuições da psicologia em promover a saúde mental no trabalho.

A metodologia utilizada para nossa, foi a revisão da literatura ou também conhecida como pesquisa bibliográfica. Foram consultadas obras de autores renomados nesse assunto em que discorreremos nos próximos três capítulos que constituem a nossa pesquisa.

2 MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO LOCAL DE TRABALHO

Para se obter melhorias e satisfação no local de trabalho para os funcionários, por causa dos seus valores, dando-lhes incentivo para a realização de suas atividades, a QVT deseja além de uma boa qualidade de vida que o trabalhador se sinta mais feliz, construindo a sua busca antiga do homem que ele é. Contudo para termos felicidade, é necessário ter saúde, satisfação pessoal própria com as suas atividades que realiza diariamente.

No entanto, diversas falas sobre a QVT são consideradas de maneira isolada da vida da pessoa humana, que o trabalhador realmente é como funcionário de uma organização. Os funcionários que têm uma vida em família insatisfeita no geral com relação ao seu ambiente de trabalho, apesar disso busca um maior reconhecimento por parte das organizações que as contratam e especialmente melhores relações sociais (RODRIGUES, 1999).

Conforme os indivíduos possuem necessidades a serem satisfeitas e que as energizam em direção a busca de seus objetivos na vida, e tais necessidades se não forem satisfeitas ou não interagem com suas maneiras de se comportarem como seres humanos, oferecendo-lhes a motivação do seu comportamento e dando-lhes uma direção e estrutura (BATEMAN E SHELL, 2006).

O mundo encontra-se com mudanças constantes e cada vez mais rapidamente e com muita intensidade. E isso se dá com relação também à gestão de pessoas conforme análises de Chiavenato, a mudança não é algo novo. Decorre por longos anos através da história. Assim, muitos elementos tiveram influência, tais como fatores econômico, tecnológicos, sociais, culturais, legais, demográficos, ecológicos, isso tudo contribuindo de maneira sistemática e integrada ocasionando uma imprevisível falta de segurança nas organizações (CHIAVENATO, 2010).

Perante isto, afirma Chiavenato (2010): um dos setores que mais fica prejudicado com essas incertezas é a gestão de pessoas. Contudo, as alterações que são inúmeras que até mesmo o seu nome sofre sempre alterações.

Sim a denominada administração de recursos humanos (ARH) vem sendo substituída por termos como gestão de talentos humanos, gestão de parceiros, ou colaboradores, gestão de competências, gestão de capital humano, gestão de pessoas, entre outros termos.

Um dos elementos que Chiavenato (2010) afirma que contribui para as mudanças nas organizações são os indivíduos que crescem e procuram viver sob situações ambientais. Acima disso, a elevação ocasiona uma maior agregação dos recursos que operam as organizações. Dessa forma, força a empresa a ter um volume de capital econômico, aquisição de novas tecnologias e tarefas de apoio, o que ocasiona uma elevação das pessoas que elas necessitam, implicando o uso de conhecimentos, habilidades e destreza para a competitividade do negócio.

Ainda segundo Chiavenato (2010) em razão de uma realidade dinâmica, existe a necessidade de que se garanta os recursos materiais, financeiros e tecnológicos para poder ser feito o seu uso com eficiência e segurança. Dessa forma, vejam que o capital humano e o diferencial que ocasiona um sucesso das organizações. Para se fazer uma mobilização plena dos indivíduos, as organizações precisam rever seus conceitos e modificar suas ações gerenciais. Ao invés de colocarem seu dinheiro aplicado em produtos e serviços, elas devem fazer investimentos no capital humano que criam e fazem o desenvolvimento de bens e de serviços fornecidos pelas organizações. Ele ressalta que as pessoas, no panorama analisado, constituem um fator elementar do sucesso das organizações. Verifica-se que paira neste fato um dos motivos pelos quais, em nossos dias, comenta-se muito em estratégias de capital humano. São estratégias que objetivam assegurar que os indivíduos trabalhem na procura de obterem vantagens competitivas nas empresas em detrimento de seus concorrentes, dando-lhes um lugar de privilégio no mercado.

De acordo com o que foi exposto, na procura pela preservação em um mercado cada vez mais competitivo, as organizações estão melhorando cada vez mais saberes e práticas. Dessa forma, buscam dar uma resposta adequada em um mundo cada vez mais globalizado.

De acordo com Carneiro (2018, p. 13),

“a percepção de qualidade de vida é, necessariamente, influenciada por valores e expectativas que se tornam parâmetros de avaliação de um determinado indivíduo, grupo ou sociedade”. “Trata-se de um conceito dinâmico, pois depende das motivações, necessidades e expectativas de cada indivíduo, situações que estão em constante transformação”.

Conforme Fernandes (1996) apud Santos (2019) afirma Qualidade de vida como:

[...] um conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos. Na prática, QVT

consiste na reformulação do desenho dos cargos/postos de trabalho, na criação de grupos de trabalho autônomos ou semiautônomos, melhorias no ambiente com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados da empresa. (FERNANDES, 1996, p. 12).

Segundo Santos (2019, p.2) “A qualidade de vida no trabalho está presente nas transformações vivenciadas nas relações de trabalho da sociedade contemporânea”. “A representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse indivíduo, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste”. (FRANÇA, 2004, p. 35)

Se a qualidade de vida do trabalhador é vista, pelo menos como uma política de relações públicas, ou como uma meta quase recorrente, deve-se perguntar o que no trabalho pode ser apontado como fonte específica de nocividade para a vida mental. A trama em que essa questão está envolta é quase evidente: a luta pela sobrevivência leva a uma jornada excessiva de trabalho, e as condições em que o trabalho se realiza repercutem diretamente na fisiologia do corpo. (CARVALHO e GARCIA, 2003 p.6).

Vale destacar que as ações que envolvem a qualidade de vida não estão relacionadas somente com a doença física, mas também com a saúde mental. Como afirma França (2004, p. 37), “as ações possíveis de serem desenvolvidas para manter as pessoas saudáveis podem, didaticamente, ser classificadas em ação de recuperação, proteção e promoção da saúde”. França (2004) Considera que o bem-estar não estar relacionado apenas ao atendimento a doenças, mas sim na qualidade de vida do sujeito envolvendo o psicológico, o biológico o social, e organizacional.

De acordo com FRANÇA (2004):

Entre os desafios de uma organização moderna está o de conciliar uma produção enxuta e flexível com programas de qualidade de vida, de maneira a reduzir o medo do trabalhador de perder seu emprego, adequando o ambiente trabalho à nova realidade, cada dia mais dinâmica, e vencendo as contradições de um ambiente incerto, porém rico em oportunidades com a gestão de competências e programas de qualidade de vida. (FRANÇA, 2004, P.100)

O psicólogo do trabalho deve atuar dentro de uma perspectiva preventiva em saúde, a partir de diagnósticos e intervenções que minimizem os fatores ligados ao adoecimento”. Sendo assim “A promoção da saúde no trabalho exige do psicólogo uma atuação de caráter interdisciplinar que abrange o campo físico, o psicológico e o social”. (FERREIRA 2007, p.51).

Segundo Santos (2019) todas as atividades do psicólogo devem ser bem estabelecidas, trazendo melhorias nas condições de trabalho para o trabalhador, podendo até mesmo aplicar uma avaliação de desempenho. “Nessa esteira, o psicólogo organizacional deve, cada vez mais, preparar-se para participar, ativamente, das tarefas interdisciplinares que compõem a nova realidade da POT dentro do contexto da promoção da qualidade de vida no trabalho”. (SANTOS, 2019, p.15). “A Psicologia do Trabalho apresenta-se, portanto, como um campo dicotomizado que congrega dois movimentos de atuação distintos, debruçando-se sobre diferentes objetos”. (FERREIRA, 2007, p.49).

Nessa mesma perspectiva Ferreira (2007, p. 49) menciona que “um deles prioritariamente voltado para os interesses organizacionais ligados à produtividade e o outro pautado no sujeito que trabalha em sua saúde e bem-estar”. Conforme Santos (2019, p.16) “Tais práticas contribuem para com o desenvolvimento e crescimento das organizações alinhadas ao objetivo de promover uma maior inserção do trabalhador tanto no ambiente organizacional quanto social”. Ainda segundo Ferreira (2017, p.51):

Nessa perspectiva, podem ser elencadas algumas práticas de intervenção do psicólogo no âmbito da saúde do trabalhador, tais como: pesquisas com a finalidade de identificar e contextualizar fatores ergonômicos e psicossociais que repercutem para o surgimento de doenças no trabalho e a criação de estratégias integradas através de uma atuação interdisciplinar, visando prevenir patologias. Podem, também, ser viabilizadas sessões de discussão e grupos focais com os membros da organização, a fim de explicitar e resolver conflitos entre as forças contraditórias. (FERREIRA, 2017 p.51).

“O sofrimento e o adoecimento decorrem do esgotamento de todas as tentativas de adaptação dos indivíduos ao trabalho, no sentido de ajustá-lo às suas necessidades e desejos”. (FERREIRA, 2007 p. 35). Segundo Barbosa (2008, p.37) “Independentemente do seu espaço de atuação, a (o) psicóloga (o) deve sempre colaborar com a saúde dos trabalhadores, sem perder de vista na sua prática clínica a centralidade do trabalho na compreensão da subjetividade humana”. O psicólogo do trabalho tem que ter a capacidade para organizar e executar atividades que tragam melhoria na saúde mental do trabalhador. “Para tal, deve realizar atividades que possibilitem que os trabalhadores tomem consciência das características e os interesses presentes nas relações de trabalho, que não são naturais, mas estabelecidas socialmente em um contexto desigual”. (BARBOSA, 2008 p.42).

Como dito anteriormente, o psicólogo organiza o ambiente de trabalho de acordo, com as políticas de qualidade de vida com intuito de promover o desenvolvimento organizacional, crescimento pessoal e profissional do indivíduo. “Para tanto, é fundamental antepor resistências, ampliar o conceito de atuação psicológica no trabalho, rever antigas práticas e redesenhar a atuação”. (FERREIRA, 2007 p.50).

A gestão de qualidade total teve uma prática e gestão muito comum nas décadas de 1980 e 1990 nos países do ocidente.

Esse conceito foi desenvolvido inicialmente por Deming e Juran nas décadas de 1950 e 1960. Contudo, foi o Japão que fixou um local de perfeita acomodação ao desenvolvimento deste conceito e o colocou em prática por diversos anos.

No começo dos anos 1980, o planeta inteiro mostrava atenção ao alto grau de competitividade em que as empresas japonesas se encontravam, quando os produtos alcançaram preço e qualidades relativamente aceitáveis para os consumidores do mundo ocidental.

Só para esclarecer esse assunto, a qualidade de vida no trabalho engloba diversas características de certo produto ou serviço que oferecem contentamento aos clientes. Perante isso, observa-se que qualidade total é um processo de gestão que objetiva ter-se qualidade em todas as nuances em que se atua. Logo, a educação e a capacitação das pessoas é algo em que as organizações devem ficar atentas (LACOMBE, 2005).

3 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A qualidade de vida no ambiente de trabalho surgiu na transformou a década de 1950, com o advento das condições socioéctnicas. Contudo apenas na década de 60, surgiram as maiores preocupações com as implicações do trabalho na saúde e bem-estar dos funcionários das organizações e com as maneiras de lidar com essa situação de forma a elevar o desempenhos dos indivíduos no ambiente em que trabalhavam e ganhavam o seu sustento, especialmente através de iniciativas de cias ciências sociais, líderes sindicais, empresários, gestores em conjunto com o governo, na procura de alternativas mais viáveis para a tomada de decisão para organizarem o trabalha para reduzir dessa forma os impactos negativos do trabalho na saúde e bem-estar geral dos funcionários (ALVES, 2015).

Nessa etapa do em que o mundo vivenciava se estendeu até 1974, época em que o tema se transformou em interesse em razão de situações econômicas. A QVT é oriunda de uma expectativa da gestão em ceder relevâncias das máquinas e da elevação da produção em razão do ser humano e entidades sociais, psicólogos que iniciaram a denominada abordagem humanística. Apesar de em 1789, Robert Owen que já se preocupava e lutava por melhores condições de trabalho dos seus conterrâneos escoceses, somente na década de 1930 que os cientistas sociais juntamente com a psicologia iniciaram com uma maior atenção às pessoas por meio das interações interpessoais, motivação e treinos. Desde 1957, surgiu nos Estados Unidos, uma teoria denominada como comportamento que seguindo a teoria das relações humanas, se mostrou que há uma maneira comportamental nas empresas em relação à forma como a liderança é realizada, motivando o funcionário, distinções de características de indivíduos, traçado do cargo e traçado da organização, gestão de conflitos e métodos de transações.

Assim, no ano de 1979, voltou-se ao interesse pela qualidade de vida no trabalho, especialmente no EUA, motivar para averiguar de que o exemplo oriental, mais interessado com a valorização dos seres humanos trabalhadores como uma pessoa e do trabalho em equipe, iniciava-se em gerar um grande compromisso destes com suas tarefas diárias nas organizações e causava uma responsabilidade maior dos empregados com o trabalho, simultaneamente ao passo que se elevava os níveis de produção dentro das organizações. Segundo Rodrigues (1994, p.76),

“a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o começo de sua existência com demais títulos em outros contextos, porém sempre ligada para facilitar a satisfação e bem-estar dos funcionários na execução de suas atividades.” (RODRIGUES, 1994, p.76).

Ainda segundo Chiavenato (2004, p, 448) a palavra qualidade de vida no trabalho foi estabelecida por Louis Davis, nos anos 1970, quando estava sendo desenvolvido uma análise sobre a estrutura de cargos, dessa forma, para ele, a definição de qualidade de vida no trabalho não é nada mais nada menos que a preocupação com o bem-estar global e da saúde dos funcionários no decorrer da realização de suas atividades diárias. Dessa forma os funcionários que possuem uma qualidade de vida insatisfatória no ambiente de trabalho como algo singular ou maior para conseguir ficar satisfeito de suas mais variadas necessidades, especialmente na vida do homem de hoje. Entretanto indaga-se a respeito de quais seriam as técnicas ou métodos precisos para chegar-se à qualidade de vida no trabalho, haja vistas que as organizações, de uma forma geral, anseiam serem vistas como o melhor local para se trabalhar. Dessa maneira, Chiavenato (2004) deixa claro que, para que isso aconteça, é fundamental que exista uma qualidade de vida, conceituada pelo autor com “Criar, manter e tornar melhor o ambiente de trabalho, quer em situações físicas – e segurança – seja em suas situações psicológicas e sociais”. Este autor ainda diz que a união de todos estes elementos citados transforma o ambiente de trabalho agradável e satisfatório, de forma que melhore e muito de maneira substancial a qualidade de vida dos indivíduos que trabalham nessas organizações que adotam esses elementos.

Ainda conforme o autor Anderson Souza (2011, p.75) embasado em Guest (1979) define a qualidade de vida no trabalho, como sendo “um meio em que a organização testa o revelador potencial de criatividade de sua equipe, e isso envolve tomada de decisão que alteram o seu trabalho”. Algo que marca muito os meios em que essas finalidades são apenas extrínsecas, e foca na busca de melhores profundidades e eficácia da produção de bens e serviços em si mesmo, e conseguem ainda no que tange ao funcionário que vê como finalidade a sua autorrealização pessoal e auto engrandecimento.

Já para Limongi-França (2004) há um elevado crescimento do modo de se ver a relevância da QVT para o gestor e administrador, que não depende da instituição em que atua e em qual modalidade que está inserido ou o grau de formação. O piso da fábrica e contemporâneo e visto como uma instituição de saúde de terapia

ocupacional e de segurança no trabalho. Normalmente a QVT engloba as demais classes de trabalho e pessoas que auxiliam, inclusive na gestão de grande direção. Esse mesmo autor diz que, apesar que a QVT está mais ligada à situações de saúde e segurança no ambiente de trabalho, essa definição passa a indicar as emergentes capacidade, ações e saberes, corretamente associados à experiência e competência na gestão da mesma interligação social.

Sabe-se que as muitas alterações no mundo e as modificações nos modelos de reestruturação do trabalho, da administração de novos serviços, necessitam numa nova mudança também nas formas de liderar, partindo do princípio de que é necessário valorizar os cargos de liderança, alterando as dimensões do saber-fazer, saber-agir e saber-ser (ZARIFAN, 2001), em que “os líderes passaram a lidar com dilemas de administração, necessitando tomar difíceis decisões, em tempo real, e isso os obrigava a encontrar outras difíceis soluções” (ZARIFANA, 2001, p.6) aos dilemas das suas ações. Essa noção de competência e destreza é que diferencia os que ficam em lugar de destaque nos discursos e artigos de distintos originadores e organizações sociais (LANGE,2014).

A epistemologia dessas análises é diferente, porque o conceito de qualificação está ligado a seleção das ciências sociais e à definição de competência, respaldada nos questionamentos das ciências humanas. Para Lange (2014, p.56),

O termo “competência” (no singular) e os termos que dela se originam (competir, competente, competentemente) originam-se do fim da idade média a sua linguagem jurídica. Certos juristas diziam, por exemplo, que certo tribunal era competente em um julgamento qualquer que faziam. Contudo, era obrigação dos juristas de certa instância, e não de outra, dar a um homem ou a uma organização o dever de realizar algo que se concretizava como algo juridicamente aceitável ou não. Dessa maneira, a sua colocação no meio empresarial advém de discurso empresariais dos últimos dez anos, mais precisamente na França, que surgiu de necessidades em se fazer uma classificação que por si mesma não poderia dar conta de situações ligadas as atividades dos profissionais (LANGE, 2014, P.56)

No nosso país, o conceito e a utilização da palavra competência adquiriram força em finais dos anos 90, tornando-se parte dos pronunciamentos empresariais e da educação e capacitação dos trabalhadores das grandes empresas.

Perante isto, afirma Chiavenato (2010, P. 23): “um dos setores que mais fica prejudicado com essas incertezas é a gestão de pessoas”. Contudo, as alterações que são inúmeras que até mesmo o seu nome sofre sempre alterações.

Um dos elementos que Chiavenato (2010) afirma que contribui para as mudanças nas organizações são os indivíduos que crescem e procuram viver sob situações ambientais. Acima disso, a elevação ocasiona uma maior agregação dos recursos que operam as organizações. Dessa forma, força a empresa a ter um volume de capital econômico, aquisição de novas tecnologias e tarefas de apoio, o que ocasiona uma elevação das pessoas que elas necessitam, implicando o uso de conhecimentos, habilidades e destreza para a competitividade do negócio. Ainda segundo este autor, em razão de uma realidade dinâmica, existe a necessidade de que se garanta os recursos materiais, financeiros e tecnológicos para poder ser feito o seu uso com eficiência e segurança. Dessa forma, vejam que o capital humano e o diferencial que ocasiona um sucesso das organizações. Para se fazer uma mobilização plena dos indivíduos, as organizações precisam rever seus conceitos e modificar suas ações gerenciais. Ao invés de colocarem seu dinheiro aplicado em produtos e serviços, elas devem fazer investimentos no capital humano que criam e fazem o desenvolvimento de bens e de serviços fornecidos pelas organizações.

De acordo com Caetano (2004), o serviço laboral se dá em uma condição “sine qua non” para a saúde mental e é um elemento de estudo por causa da sua veloz e complexa evolução. Dessa forma o trabalho possui uma relevância muito necessária tanto para homens quanto para as mulheres de todo o mundo e é responsável ainda, pelos agravos à saúde mental dos desempregados, subempregados, mulhres do lar e executivos. Para Malvezzi (2004), o trabalho é um elemento de transformação da realidade e disponibiliza o nosso meio de subsistência e realização pessoal. É por meio do trabalho que o individuo pode verificar sua vida como um projeto do ato e do produto e admitir que sua situação ontológica, poder de materializar e expressar sua necessidade e poder para com a natureza, dando origem a recursos materiais, culturais e institucionais que transformam o ambiente e elevar seu nível de qualidade de vida. Para este autor, o trabalho não é somente uma mudança da matéria, porém é um agente de transformação da vida psíquica, econômica, social, cultural e política do ser humano (MALVEZZI, 2004).

Malvezzi (2004) destaca que apesar de todo o desenvolvimento tecnológico, o papel do ser humano é elementar para toda construção otimizada no processo de produção , porque são elas que fazem com que sua carreira funcione de forma correta.

“A forma de dependência das pessoas foi alterada nas atividades, porém continua sendo tão fundamental quanto no início a era industrial. Além disso, o trabalho, nas condições do presente momento histórico, produz novos problemas, como a solidão do teletrabalho, a não-legitimação do trabalho autônomo como forma digna de emprego, e as patologias promovidas pelo forte envolvimento com a lógica binária do contexto criado pelo computado” (MALVEZZI, 2004, p 15).

Assim, se por um lado a tecnologia proporciona ao indivíduo se livrar de serviços mais pesados e perigosos, por outro lado, todo esse processo tecnológico tem conduzido o homem a mundos de trabalhos que em sua totalidade são adversos. Grande maioria significativa dos seres humanos em todo o mundo está em condições de subemprego ou realiza trabalhos que em sua potencialidade leva ao comprometimento de sua saúde física e mental. E outra parte dos trabalhadores se empenham a um trabalho com número muito elevado de demandas para com o seu trabalho laboral e se sentem com uma certa insegurança, incerteza e medo de perderem o seu emprego ou as suas vantagens. O desemprego é outro elemento de risco para agravar a saúde física e mental, especialmente em países como o Brasil, em que o bem-estar social está muito longe das necessidades de subsistência de seus habitantes (BAGLIOLI, 2017).

4 CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA PARA A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Mesmo com os avanços e com o espaço da forma de adoecer dos trabalhadores, sendo vista como uma área particular e elementar para promover e reabilitá-los em sua saúde, ainda assim se apresenta de forma insuficiente para as ciências da saúde. Tal qual a medicina e a psicologia clínica (MACHADO, SORATTO & CODO, 2010). Por outro lado, a psicologia do trabalho busca agir de uma forma mais direta nos estudos e no contexto do trabalho humano, de suas definições, apresentações e contextos, e dessa forma, procura encontrar o sofrimento na condição de trabalho e compreendê-los de uma maneira enérgica. No entanto, para diversos pesquisadores esta psicologia do trabalho, que procura entender o ser humano por meio de uma visão do trabalho, que está sendo construído. O que se vê na atualidade é uma psicologia no trabalho que tem por objetivo somente o esclarecimento da psicologia do trabalho, e analisa as condições, organização e os meios de trabalho, e ainda os acontecimentos que são originados por meio deles, como a fadiga, motivação, produtividade, e demais fatores.

Assim sendo, a área da saúde mental do trabalhador, acha-se hoje em três vertentes teóricas: o estresse, a epidemiologia do trabalho e a psicopatologia do trabalho. Nosso foco principal será a psicopatologia do trabalho, elemento essencial teórico deste nosso trabalho e seu entendimento a respeito da ação de trabalhar, e que se baseia suas práticas e interações.

Marx dizia eu da mesma forma que o diabo foge do fogo da cruz, o homem foge do trabalho. Codo (2011) confirma ainda que a psicologia se afastou do trabalho. Temos um ponto de vista de que a explicação para esta triste e real averiguação, deve-se ao modelo hegemônico neokraepeliniano, que foi aceita pela psiquiatria contemporânea, e que se apresenta de uma forma reducionista, de organização e implicações que é embasada na ciência natural, procura a explicação e não o entendimento dos processos do adoecimento.

Da mesma maneira, ainda que a psicologia e a psicopatologia do trabalho refletem uma grande inclinação em compreender a real necessidade de se encontrar uma solução para o sofrimento humano, buscamos o nexos causal que procuramos para nossa sobrevivência. Em especial na área do que é invisível em que adoecer

mentalmente, ter um transtorno ou algum tipo de sofrimento psíquico, na grande parte das vezes não passa pela nossa cabeça, originando uma grande angústia e uma grande necessidade de achar uma solução para o que nos sobreveio: toda solução, apesar de que possa ser mágica, ainda assim é melhor do que se não tivéssemos nenhuma (CODO, 2004, p.14). Esse autor afirma que:

apesar do trabalho ser um dos berços da afetividade, e o sofrimento e o prazer retornarem ao psiquismo do trabalhador, a clínica nem por isso tem se preocupado com a produtividade e/ou felicidade nessa esfera da vida humana (op cit, p.14).

Dessa forma, essa psicologia representada nos nossos dias, precisa resgatar o indivíduo de seu objeto de análise: o ser humano, o trabalhador e sua subjetividade. Ao elevar o encontro e a conversa entre a clínica, o trabalho, dessa forma, é que talvez consiga desenvolver-se em uma ciência real, ímpar e com menos especialidades, mais perto da vida dos homens e da realidade que o cerca, com os seus gostos, suas angústias e seus carinhos. Apenas dessa maneira, a psicologia irá ajudar de forma verdadeira na consolidação e reformulação do saber e do fazer na área da saúde mental do trabalhador.

Caponi & Martinez-Hernández (2001) afirmam que é necessário retirar o sujeito da classificação de doente e devolver à ele a sua identidade e condição de indivíduo e não de sujeito. E para normalizar a situação, a loucura e o sofrimento, é necessário ultrapassar com o poder centrípeto que permanece nos modelos de administração e políticas de saúde mental que permanece reforçando a doença.

Na nossa sociedade atual e capitalista, o ser humano necessita ter o seu trabalho e produzir sempre mais para que tenha o poder de consumir mais a cada dia. Dessa forma, é necessário aprimorar a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, aprimorar e desenvolver cada vez mais as novas tecnologias sociais e do saber através de métodos, teorias e pesquisas e é preciso também formar sempre e cada vez mais profissionais na área da saúde mental e trabalho. É de extrema urgência realizar o atendimento das demandas por um período de tempo e procurar ter prazer no trabalho, isso se mostra de suma relevância (JACQUES & CODO, 2003).

Passa por alto o objetivo de criar novas teorias, buscou-se resumir algumas a respeito do sentido do trabalho e seu significado no processo subjetivo do indivíduo, e buscou-se refletir por meio dessa temática. E para isso, começamos com um pequeno histórico sobre a medicina e saúde mental dos trabalhadores, e

contextualizar um pouco mais detalhado sua relação com a psicologia na área da saúde mental do trabalhador. Temos uma certa convicção de que essas contribuições podem colaborar para elevar o conhecimento a respeito desse assunto, formando no aspecto saúde-doença mental e trabalho e as suas ligações intrínsecas, procurando dessa forma, aumentar a estrutura que possa auxiliar na promoção da saúde mental e melhorias na qualidade de vida das pessoas, tanto homens quanto as mulheres trabalhadoras.

A psicologia tornou-se uma ciência perto do ano de 1910, no mesmo período de tempo que para Marx aconteceu o processo da alienação do trabalho, e que o ser humano começou a vender seu tempo e deu por perdido o significado do trabalho. Nas últimas duas décadas, diversos estudiosos que apontaram formulações erradas e teorias sobre a psicologia. E uma destas contribuições, ressaltamos a de Moura (1999) que indica perto da totalidade a falta da dimensão social no conceito da psicologia sobre o seu objeto de análise. E isso originou-se de um grande sacrifício da psicologia para desmembrar-se da filosofia e se tornar uma ciência, trazendo à luz técnicas experimentais pautadas nas ciências naturais.

Conforme Moura (1999), diversos modelos comuns de intervenção em psicologia, focada somente em algo individualizado, mostram-se favoráveis para discussões sobre as implicações éticas, "desrespeitando e desqualificando as formas pelas quais os sujeitos constroem seus modos peculiares de significar o mundo e suas experiências" (op cit, p.13).

Dirigindo-se neste mesmo sentido, Espinosa (1998) aconselha que a partir do momento que homens e mulheres buscam distintos espaços sociais, ou para se submeterem a recuperação de alguma doença psíquica, ou para conseguirem "forças para lutar", mostram o seu empenho para agirem e preservarem o seu ser, numa luta constante para harmonizar a "ideia do corpo existente em ato".

Outros autores como Vasques-Menezes em Jacques e Codo (2003), são favoráveis ao distanciamento entre saúde mental e trabalho e as atividades que se resumem em timidez ao se manter escrava do que ocorreu na infância e de tipificações psicopatológicas que se baseiam em sentimentos ora organicistas (implicações neuroquímicas ou genéticas), ou por outro lado de um por um olhar psicológico, porém nele não são introduzidas as questões ligadas ao trabalho.

Podemos dizer que a psicologia em toda a sua existência menosprezou o trabalho como sendo uma categoria para se realizar análises, por tudo que diferencia e humaniza o ser humano e o distingue dos animais. E está falta de uma categoria trabalho clínica é o que traz as dificuldades de entendimento de vários transtornos psíquicos e a terapia de certas psicopatologias, especialmente, as ligadas com as psicopatologias do trabalho. Assim, Codo (2004) é imperativo ao dizer que a psicopatologia do trabalho não realiza estudos e sim o que acontece no trabalho, e somente faz uma observação do trabalhador (CODO, 2004).

Le Guilant apud Codo (op. citP\)) ressalta que tais características indica que a procura por uma válvula de escape à essas duas naturezas que se verificavam antigamente e que segue até os nossos dias, isto é, psicologismo que reside em estar preso de forma demasiada e intangível, negligencia os aspectos ligados aos meios, e um tipo de sociologismo que concede tudo ao meio, de forma a desvalorizar os dados psico-históricos. Este autor nos dá uma advertência de que o importante é levarmos em consideração o papel elementar que o meio exerce no ser humano, tanto quando surge, quanto ele desaparece das doenças mentais, porém, sem que nos esqueçamos de que um fator ímpar é o indivíduo, em que estas condições sociais e particulares estarão sempre encadeando na gênese das enfermidades, subjugando a dicotomia entre subjetividade e objetividade, entre o particular e o grupal.

E enfim, por tudo isso, averiguamos que os profissionais que trabalham com a saúde mental dos trabalhadores, tanto os psicólogos, médicos e profissionais do trabalho, precisam reavaliar as deficiências de uma outra área, e isso implica novamente ao julgamento do que se faz a respeito da falta da categoria trabalho no desempenho clínico costumeiro e as implicações que isso pode acarretar ao paciente no conteúdo de seu diagnóstico, intervenção e prognóstico. Procura-se eventualmente uma ação mais estruturada, clínica e trabalho, juntos, uma corroborando com a outra no entendimento dos fenômenos. Assim, o trabalho a todo momento é repleto de subjetividade, e assim, necessita da lógica clínica, e a clínica está destinada a andar por onde o home se torna sujeito, e é necessário que isso envolva o trabalho (CODO, 2004).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao escrevermos este trabalho, relatando a importância do psicólogo na saúde mental dos trabalhadores, descrevemos nos três capítulos aspectos relevantes para que haja essa relevância e suas implicações na vida desses trabalhadores.

Vimos primeiramente que para os trabalhadores conseguirem ter melhorias e maior satisfação no ambiente de trabalho, é necessário rever seus valores, oferecendo-lhes incentivo para que suas atividades sejam realizadas com qualidade, a QVT almeja além de uma boa qualidade de vida, que o trabalhador tenha maior felicidade no seu local de trabalho, reconstruindo aquela busca antiga do homem que ele é. Apesar disso para termos felicidade, é preciso ter saúde, satisfação pessoal em todas as suas tarefas realizadas no cotidiano. Entretanto, diversas falas vistas na QVT são vistas de forma isolada da vida da pessoa humana, e que mostram que o trabalhador é apenas mais um funcionário de uma organização. Os trabalhadores que possuem uma vida familiar insatisfeita, em geral, mesmo com isso procuram um maior reconhecimento por parte das empresas e, entretanto, possuem as melhores relações sociais.

Vimos ainda que as pessoas possuem suas necessidades e que precisam ser satisfeitas e que lhes dão energia para que procurem os seus objetivos na vida, e essas necessidades, não sendo satisfeitas ou por não interagirem de forma a se comportarem como seres humanos, dando-lhes a motivação para melhorarem o seu comportamento e lhes criando uma certa direção forte estrutura como ser humano.

E finalizando no capítulo 3 ressaltamos de acordo com os autores ali citados que a psicologia possui uma grande inclinação em compreender que existe uma real necessidade de se encontrar uma solução para o sofrimento humano, e procuramos o nexos causal para que haja uma sobrevivência com dignidade. Especialmente na área do invisível em que adoecer mentalmente, e ter transtornos ou outros tipos de sofrimentos psíquicos, em sua maioria não sequer passa pela nossa cabeça, causando dessa forma uma grande angústia, conforme citamos no referido capítulo, e mesmo que assim, mesmo parecendo uma mágica, seria melhor do que se não tivéssemos nada.

Concluindo nosso trabalho, vimos que com todo o referencial teórico construído e nossa análise realizada, o nosso objetivo geral: discutir como o ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental do trabalhador foi dessa forma atingido, pois mostramos

concisamente que diversos desvios e transtornos mentais são em uma boa parte causados pelo ambiente em que o trabalhador está inserido, e isso deve ser levado em consideração pelas empresas e entidades em geral crie condições de trabalho, para que o ambiente de laboral seja um local que traga satisfação e motivação para os trabalhadores, causando dessa menos desgaste para sua saúde.

REFERÊNCIAS

ALVES, Luciana Mendonça et al. **Avaliação da qualidade de vida em usuários do sistema de frequência modulada** [http://dx. doi. org/10.15601/1983-7631/rt.v8n15p89-102](http://dx.doi.org/10.15601/1983-7631/rt.v8n15p89-102). **Revista Tecer**, v. 8, n. 15, 2015.

BAGLIOLI, Luciana Cypreste Santos et al. **A incidência de transtornos mentais e comportamentais nas atividades laborais inclusive sob a percepção da Organização Internacional do Trabalho–OIT**. 2017.

BARBOSA, Elizabeth de Lacerda. **Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para a atuação da (o) psicóloga (o)**. Brasília: Editora Revisada, 1ª edição, 2008.

BATEMAN, Thomas S; Sneell, Scott A. **Administração: novo cenário competitivo**. 2 Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CAETANO, Vanusa Caiafa; CRUZ, Danielle Teles da; LEITE, Isabel Cristina Gonçalves. **Perfil dos pacientes e características do tratamento fisioterapêutico aplicado aos trabalhadores com LER/DORT em Juiz de Fora, MG. Fisioterapia em Movimento**, v. 23, p. 451-460, 2010.

CAPONI, Sandra & MARTÍNEZ-HERNÁEZ, Angel. **Disciplina fundamentos históricos e filosóficos em saúde mental, atenção e reabilitação psicossocial**. MPSM/CCS/UFSC. Florianópolis, SC: 2011. Anotações.

CARNEIRO, Cristiana. **O estudo de casos múltiplos: estratégia de pesquisa em psicanálise e educação. Psicologia USP**, v. 29, 2018.

CARVALHO, J. A. M.; GARCIA, R. A. **O envelhecimento da população brasileira: um enfoque demográfico**. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 725-733, mar./jun. 2003.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto et al. **Innovaciones de la administración: Tendencias y estrategias los nuevos paradigmas**. 2010.

CODO, Natalia Salvato. **A cigarra e a formiga: um recurso pedagógico para a organização do trabalho com o desenvolvimento moral**. 2011.

CODO, W.; RAMOS, F.; VASQUES-MENEZES, I. **Saúde mental e trabalho dos bancários (bancos públicos)**. Sindicato dos bancários de Brasília. Brasília-DF, 2003.

CODO, Wanderley (Org.) **O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho.** Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2004.

____. Seminário de Psicologia Organizacional e do Trabalho do CRP-12. Florianópolis, SC: 2011. Anotações.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Ciências Humanas da Universidade de Fortaleza, 2007.

FERNANDES GAIER, Andressa et al. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma cooperativa agrícola do Rio Grande do Sul.** Observatorio de la Economía Latinoamericana, n. junio, 2019.

FERREIRA, Mara Aguiar. **Psicologia, trabalho e saúde: um estudo sobre a atuação dos psicólogos no campo da saúde do trabalhador.** 2007.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho Qvt.** São Paulo: Editora Atlas, 2ª edição, 2004.

JACQUES, Maria da Graça & CODO, Wanderley (Orgs.) **Saúde Mental & Trabalho. Leituras.** Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2003. 2ª Edição.

LANGE, Amanda; KARAWAJCZYK, Tamara Tamara. **Coaching no processo de desenvolvimento individual e organizacional.** Diálogo, n. 25, p. 39-56, 2014.

MACHADO, Jorge; SORATTO, Lúcia & CODO, Wanderley (Orgs.). **Saúde e trabalho no Brasil. Uma revolução silenciosa.** O NTEP e a Previdência Social. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2010.

MALVEZZI, S. Prefácio. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.**

Organizadores: Zanelli, J.C.; Boges-Andrade, J.B. e Bastos, AA.V.B. Porto Alegre, Artmed, 2004.

MOURA, Eliana P. G. de. **A Psicologia (e os Psicólogos) que temos e a Psicologia que queremos. Reflexões a partir das propostas de Diretrizes Curriculares (MEC/SESU) para os Cursos de Graduação em Psicologia.**

Psicologia Ciência e Profissão. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 1999, Ano 19, n.2, p. 10-19.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho Rodrigues. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial.** 6ª ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

RODRIGUES, Rosângela Rocio Jarros. **Qualidade de vida no trabalho e ações socioambientais sustentáveis.** Revista Psicologia e Saúde, 2015.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica.** Tradução: Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Ed. Atlas, 2001.