

O PSICÓLOGO E O PROCESSO DE INTERVENÇÃO EM RELAÇÃO AO QUE SE REFERE A SAÚDE DO TRABALHADOR

2019

Flávio Aparecido de Almeida

Graduado em Psicologia pela UNIFAMINAS.

Graduado em História pela UEMG.

Graduado em Pedagogia pela FINOM.

Especialista em Psicopedagogia Clínica e Institucional pela UCAM.

Especialista em Neuropsicologia pela UCAM.

Especialista em Neuropsicopedagogia pela UCAM.

Especialista em Gestão de Saúde Mental pela UCAM.

Especialista em Psicologia Social pela INTERVALE.

Especialista em Ética e Filosofia Política pela INTERVALE.

.Especialista em Educação Inclusiva, Especial e Políticas de Inclusão pela UCAM.

Professor no curso de Psicologia na UNIFACIG.

.Mestrando em Ciências das Religiões pela FUV (Brasil)

E-mail de contato:

flavio.a.almeida@hotmail.com

RESUMO

O presente trabalho visa problematizar a relação do trabalhador para com a sua atividade laborativa, perpassando por uma breve avaliação histórica e social que possibilita melhor compreender os diferentes aspectos e intervenções produzidas por psicólogos nessa área de atuação. Será analisada a relação saúde, doença e trabalho e as suas diferentes nuances.

Palavras-chave: Saúde, trabalho, psicologia.

Copyright © 2020.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 4.0.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



INTRODUÇÃO

Desde a Revolução Industrial o trabalho vem mudando a estrutura social e tendo um papel cada vez mais central na vida dos indivíduos. Nos dias atuais, é notória a preocupação de boa parte dos indivíduos em não somente atingir os níveis de produtividade das organizações, mas também manter seus empregos de acordo com as suas expectativas e perspectivas.

A perspectiva é sempre um ingrediente da conduta humana, e na contemporaneidade, o presente ganha um valor absoluto, transformando-se em uma mercadoria de troca que gera uma coerção ininterrupta. Desta forma, o trabalhador vivencia a competitividade, a insegurança de se manter no mercado de trabalho, fazendo com que se submeta as imposições exigidas pelas instituições sem nenhuma forma de questionamento. Esses fatores transformaram os trabalhadores em seres estressados, preocupados, quase desesperados, quando não doentes. Reconhece-se, nesse contexto, que, as condições de trabalho estão aumentando o comprometimento à saúde dos trabalhadores.

Sendo assim, faz-se necessário um olhar atento dos psicólogos nas empresas, visando a saúde e a qualidade de vida do trabalhador de forma que esse possa ser encarado de forma mais humanizada.

A saúde do trabalhador deve ser vista como uma questão importante para a organização, pois funcionários gozando de boa saúde física e mental, certamente trarão lucros para a empresa.

Frente a este contexto o objetivo da pesquisa é investigar de que forma o psicólogo pode contribuir para a criação, desenvolvimento e manutenção de um ambiente de trabalho que preserve a saúde física e mental dos trabalhadores nas organizações.

Subsidia este trabalho a pesquisa bibliográfica, tendo como aporte teórico autores tais como: Antunes (2010), Fernandes (2012), Sampaio (2012), dentre outros.

A pesquisa justifica-se por buscar aprofundar na temática, pois é essencial no contexto das organizações que sejam criadas ações e estratégias que possam manter o equilíbrio físico e mental dos trabalhadores, pois o ambiente de trabalho precisa ser visto como espaço de autonomia, criatividade e prazer.

DESENVOLVIMENTO

Cada período da história do mundo contém aspectos importantes para a compreensão da evolução humana no que tange ao trabalho. Para Fernandes (2012, p. 52) “a Revolução Industrial pode ser considerada como um dos marcos determinantes para as mudanças das relações com o trabalho, pois fez os indivíduos participarem do mesmo de uma forma fragmentada”.

É claro que houve grande evolução no contexto econômico da Revolução Industrial até os dias atuais, com a consolidação do capitalismo industrial e do sistema de livre mercado, porém as relações entre os fatores de produção continuam os mesmos daquela época, ou seja, a essência está nos problemas relacionados ao bem-estar social e humano.

Segundo aponta Antunes (2010, p. 63) “os processos de socialização colocam o trabalho entre as atividades mais relevantes dos significados da vida, sendo que o mesmo é o principal regulador da organização da vida humana”.

A partir da Revolução Industrial, os agrupamentos humanos em torno das organizações criaram novos sistemas, horários e relações interpessoais de acordo com as necessidades do desenvolvimento do trabalho, constituindo um subsistema social específico.

Mendes (2008) explica que o trabalho na sociedade contemporânea tem assumido diversos sentidos, ora sendo emancipadores, ora escravizantes. Algumas implicações podem ser notadas, dentre elas a origem da carga psíquica do trabalho, visto que há uma distância considerável entre o trabalho imaginado e produzido pelos indivíduos.

Entretanto, não é recomendável que o homem trabalhe apenas pela remuneração que recebe, mas também pela satisfação pessoal que deve sentir na sua realização e pelos resultados que colhe através do seu próprio esforço.

Esta atividade humana, na visão de Lacaz (2005) tem significado tríplice: material, psicológico e social. É necessário que proporcione a satisfação das necessidades biológicas primordiais como: alimentação, vestuário, habitação, saúde física e mental, recreação e outras, ficando clara a satisfação material proporcionada pelo trabalho.

Sendo assim, o trabalho confere ainda a posição entre os elementos do grupo, o que é importante para a convivência social: as realizações nesse aspecto levam à satisfação social do trabalhador.

Diversos são os estudos e pesquisas sobre a saúde no trabalho, apontam para a necessidade de se entender a saúde física e psíquica do trabalhador, bem como a sua importância e os impactos que o cercam. A psicopatologia do trabalho vem investigando quais são as estratégias encontradas pelos trabalhadores para enfrentar as várias situações vivenciadas no trabalho, o que vem gerando impactos dos mais diversos.

Segundo Miranda (2009, p. 75):

O profundo impacto psicológico das mudanças nas condições e na natureza do trabalho sobre o trabalhador deve ser visto com preocupação, pois as evidências indicam que cada vez mais aumentamos casos de acidentes e doenças ocupacionais, o estresse, a síndrome de Burnout, as neuroses, transtornos de humor, psicoses, depressão, dentre outras.

Diante do exposto, faz-se necessário reconhecer e restabelecer a integridade do indivíduo quanto ao trabalho, pois o mesmo pode ser o desencadeador ou o colaborador das doenças acima citadas. Não basta apenas uma preocupação aparente quanto à qualidade de vida no trabalho, mas também uma ressignificação para o trabalho.

Boa parte das pesquisas realizadas aponta para a erosão da saúde do trabalhador devido ao culto à eficiência sem limites. A eficiência dominou amplamente o ambiente organizacional, impondo o máximo rendimento no menor tempo possível, porém não sem deixar seus vestígios silenciosos. Depois de décadas seguidas do culto à eficiência, desde Taylor até os dias de hoje, percebe-se que a produção enxuta (*just in time*)¹, o downsizing², a reengenharia, dentre outras ferramentas têm significado uma decadência para os trabalhadores, visto que impõe uma perda de saúde considerável. Trabalhadores alienados “vagam” nas organizações em busca do aumento da produtividade que certamente eliminará postos de trabalho, inclusive o seu. (RIBEIRO, 2015).

O ritmo e a carga de trabalho têm aumentado constantemente, transformando os indivíduos, visto que impõem assimilações em diversos aspectos, tais como fisiológicos, sociais, humanos e até morais. As pressões de produção, as novas tecnologias e a arquitetura psicossocial do ambiente de trabalho têm forçado a uma escassez de contatos sociais positivos. Com um ambiente profissional cada vez mais desgastante física e emocionalmente.

De acordo com Sampaio (2012, p. 144):

Vive-se um processo de mudança seja econômica, tecnológica e cultural, que tem um desdobramento amplo sobre a vida dos trabalhadores, implicando reestruturações produtivas e novos arranjos organizacionais. Essas reestruturações e arranjos têm implicações sobre os indivíduos, visto que geram uma pressão sobre os mesmos para se manterem “capazes” de alcançarem os resultados desejados pelas organizações.

Essas mudanças vêm cada dia mais trazendo consequências negativas para a saúde física e mental do trabalhador, fazendo com que a qualidade de vida do trabalhador fique comprometida.

Fernandes (2012), alerta que os psicólogos nas organizações devem prestar mais atenção na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, visto que os mesmos são os principais criadores de riqueza de uma organização. Porém, percebe-se que a saúde organizacional ainda não faz parte dos

¹ **just in time** é um sistema que tem por objetivo produzir a quantidade demandada a uma qualidade perfeita, sem excesso e de forma rápida, transportando o produto para o lugar certo no tempo desejado.

² O **Downsizing**, que em português significa “achatamento”, é uma técnica conhecida em todo o mundo e que visa a eliminação de processos desnecessários que engessam a empresa e atrapalham a tomada de decisão, com o objetivo de criar uma organização mais eficiente e enxuta possível. Sua atuação é focada na área de recursos humanos (RH) da empresa. (ALVAREZ-BALLESTEROS, Maria Esmeralda. **Administração da qualidade e produtividade: abordagens do processo administrativo**, São Paulo: Atlas, 2001).

elementos estratégicos organizacionais, e as tensões física, psíquica e social estão cada dia mais presentes, visto que os indivíduos estão tentando responder a determinadas exigências externas.

São vários os fatores que levam o trabalhador a encarar o trabalho como sofrimento, ocasionando como consequência as doenças laborais e a insatisfação no ambiente de trabalho, um dos fatores deles é a mudança organizacional.

Assim, a implantação da mudança requer o encorajamento dos indivíduos a apresentar novos comportamentos necessários às mudanças. As ações relacionadas para implantar uma mudança desejada podem evocar respostas não planejadas, como negação ou resistência, e, mais adiante resultam em empregados vivenciando sentimentos de estresse, cinismo, redução de comprometimento ou adoecimento, fatores também de indicadores do alcance das mudanças pretendidas.

Observa-se uma erosão emocional e física que atinge não somente os indivíduos, mas também as suas relações pessoais, afetando relacionamentos familiares e laços de amizade. Essa erosão emocional e física acaba afetando a produtividade, e a organização como um todo também perde. Algumas organizações estabelecem metas supervalorizadas, pressionando para que os resultados possam acontecer. Essas transformações das relações de trabalho deixam consequências profundas nos indivíduos (RODRIGUES, 2011).

A maioria das organizações ainda racionaliza tudo ao processo de aumento de eficiência e produtividade em prejuízo ou a despeito das pessoas. Muito se discute a necessidade de envolvimento das pessoas no processo, de considerá-los como fundamentais, mas o que se observa é que a maioria das organizações só consegue ver o ser humano de modo fragmentado e isolado de todo contexto social.

Para Sampaio (2012) os indivíduos, em sua maioria são manipulados, condicionados e “escravizados”, sendo que, muitas vezes, sem ter essa percepção, pois é fácil perceber a anulação de muitos deles. As evidências apontam para uma priorização da vida profissional em detrimento das demais dimensões da vida.

Outro fator é a motivação, as organizações precisam entender o fenômeno para conseguir produzir resultados.

Ribeiro (2015) explica que o estudo da motivação e do comportamento deve procurar responder questões sobre a natureza humana, considerando o ser humano como um importante elemento nas organizações. O autor comenta que comportamento das pessoas não é sempre consciente, visto que nem sempre se sabe o que realmente elas querem; logo, o comportamento é guiado por necessidades ou motivos subconscientes. Essa situação da motivação subconsciente dificulta a análise e avaliação nas organizações.

As organizações e os seus líderes não se cansam de buscar receitas fáceis sobre como alcançar a motivação contínua, sem perceber as diversas fragilidades contidas nesses movimentos, desconsiderando, muitas vezes, o entendimento e a profundidade que o assunto requer. As organizações necessitam evitar essas várias tentativas de distorcer o processo da motivação e implantar programas que podem apresentar resultados de curto prazo, porém que se mostram ineficientes no futuro, pois desconsideram a subjetividade de cada indivíduo.

Leite (2003) afirma que o processo de motivação é dinâmico, fluido e profundo, não podendo ser confundido com aspectos dos seus efeitos no dia a dia, tais como: a euforia repentina, pequenos instantes de alegria, lampejos de entusiasmo e insights de realização. É comum confundir os conceitos sobre motivação, comportamento humano, atitudes, sentido e até problemas de eficiência. O entendimento e a aplicação sobre fenômeno apresentam disparidade nas organizações. Muitos autores defendem a motivação como um fator intrínseco, ou seja, como um impulso para agir.

Inicialmente é preciso que a gestão empresarial junto a intervenção do psicólogo atrele a saúde do empregado à saúde da organização, pois é necessária a compreensão das interações e das associações entre os fatores ambientais que circulam a organização e as saúdes física, mental e social do trabalhador, para que se possa construir uma organização saudável. É preciso também que as características individuais sejam consideradas.

Para Mendes (2008) a saúde organizacional é uma noção expandida da efetividade organizacional, o que diz respeito às necessidades dos clientes, dos fornecedores, dos acionistas e dos membros da comunidade que estão ligados a organização. Uma organização saudável, é aquela que cria saúde para os seus empregados e para a comunidade que pertence. Assim, a organização pode ser vista como tendo necessidades, movimentações e integrações, tanto como uma pessoa.

Caberá ao psicólogo realizar o redesenho organizacional, fazendo a aproximação entre as estruturas, processos e modelos organizacionais e o empregado, pois essa ação irá influenciar diretamente a motivação, a satisfação e a efetividade no trabalho (FONTES, 2010).

As pessoas motivadas por desejos internos para seu crescimento procurarão o autodesenvolvimento para obter melhor desempenho quando em contato com recompensas externas, status e segurança. Para permitir que as necessidades internas e externas sejam satisfeitas, o redesenho organizacional é necessário. Quando o ambiente de trabalho passa por uma reestruturação, criando mais oportunidades para que todos os trabalhadores exercitem o controle e experimentem maior saúde na organização.

Outra alternativa viável é que a gestão busque maior participação do empregado por meio das políticas organizacionais. A construção de políticas que estimule o trabalhador a participar e a controlar o ambiente de forma responsável, edifica uma cultura participativa e cooperativa. Dentro

dessa perspectiva, o que traz maior saúde para a organização são os fatores culturais, que se caracterizam pela qualidade da cultura, pelas normas, pelos valores, pelos bons relacionamentos, pelas expectativas boas e por uma liderança exemplar, e os fatores políticos, que são políticas internas, programas, e a iniciativa da organização em fornecer benefícios aos trabalhadores, reforçando a política de recursos humanos.

A liderança também possui importância nesse contexto. As organizações saudáveis são vistas como manifestações do nível de desenvolvimento de seus líderes. Essas organizações se erguem quando possuem trabalhadores saudáveis que, por razões saudáveis, fazem as tarefas necessárias para crescer junto com a organização. Por isso os ambientes de trabalho, precisam fornecer experiências de aprendizagem para desenvolver novas lideranças, sem consequências pessoais negativas.

CONCLUSÃO

Na atualidade, o processo de intensificação do desenvolvimento tecnológico e suas decorrências no mundo do trabalho, têm cada vez mais repercutidos no pensamento de acadêmicos e administradores, onde dois contextos passam a ser fundamentais: o espaço físico e o psicossocial. Ambos resultantes da construção humana, e compreendidos como intercambiáveis. Sendo que, este último, em geral, é tão ou mais importante do que as condições materiais de existência das pessoas nas organizações onde trabalham.

Dessa forma, as metamorfoses tecnológicas, aliadas às pressões internas ou externas nas organizações, tem posto o ser humano no centro de inquietações dos gestores e demais interessados na vida organizacional. A expectativa crescente é a de que o gerente organizacional contribua efetivamente na construção de condições físicas e psíquicas de promoção da qualidade de vida no trabalho, realidade está, essencial à saúde integral do ser humano enquanto trabalha.

Com o surgimento de novas formas de gestão mais participativas e a intensificação das preocupações com as modificações no ambiente de trabalho que privilegiem o trabalhador, em especial sua saúde física e mental e o seu bem-estar, algumas mudanças começam a ser percebidas. Já para os gestores tratar da qualidade de vida, isto é, da valorização do bem-estar e da eliminação do mal-estar têm sido um crescente desafio. Quer por sua complexidade, quer pela ausência total de formação e instrumentalização para atuar de forma precisa, consonante e efetiva.

Diante de tudo que foi descrito no decorrer da pesquisa é possível concluir que a saúde e a qualidade de vida no ambiente de trabalho é primordial para o sucesso das organizações, cabendo aos gestores empresariais proporcionarem condições, estratégias e ações que possam desenvolver nas organizações um ambiente de trabalho voltado para a prevenção e promoção da saúde física e

mental dos trabalhadores que possam diminuir ou até eliminar os riscos no ambiente, além de criar um ambiente harmonioso, prazeroso e produtivo.

É preciso que o ambiente de trabalho se transforme em um local propício para a promoção do bem-estar físico, psíquico e emocional, visto que indivíduos saudáveis competentes são fundamentais para uma organização ser eficaz, competitiva e produtiva.

Sendo assim, é ideal que as organizações façam a adoção de uma política sanitária que fomente a saúde psíquica, emocional e física, utilizando medidas concretas para preservar a saúde dos envolvidos, ressaltando que a qualidade de vida e a saúde devem ser entendidas como importantes medidas da dignidade humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

.ALVAREZ-BALLESTEROS, Maria Esmeralda. **Administração da qualidade e produtividade**: abordagens do processo administrativo, São Paulo: Atlas, 2001.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 4. ed. São Paulo: Bomtempo, 2010.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**; como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 2006.

FONTES, Carlos Eduardo Mazzuco; SOUZA, Luís Claudio Paiva de. **Qualidade de vida no trabalho**: saúde emocional e gestão estratégica. 2. ed. São Paulo: Edicon, 2010.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161. 2005.

LEITE, M. P. **Trabalho e sociedade em transformação**: Mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

MENDES, A. M. **Trabalho em transição**: Saúde em risco. Brasília: UNB, 2008.

MIRANDA, C. O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho. **Monografia**, 83f (MBA em gestão de recursos humanos) – Escola Superior Aberta do Brasil - ESAB, Vila Velha – ES, 2009.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2015.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 13. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Perspectivas e Desafios Atuais. Revista Psicologia, Organizações e Trabalho. 2012.