

AS POSSÍVEIS INFLUÊNCIAS DO AMBIENTE DE TRABALHO NO ADOECIMENTO PSÍQUICO DE TRABALHADORES ATIVOS DO MUNICÍPIO DE SEARA – SC

Jordane Fátima Fabrin¹
Marines de Castro²

RESUMO

O aumento de casos de adoecimentos psíquicos vivenciados por trabalhadores tem aumentado significativamente, causando inquietação. Com isso, desenvolveu-se essa pesquisa que teve como objetivo geral identificar as possíveis influências do ambiente de trabalho no adoecimento psíquico de trabalhadores ativos do Município de Seara – SC. Um estudo quantitativo desenvolvido com trabalhadores de uma organização da esfera pública municipal e outra do ramo privado. Como instrumento de coleta de dados utilizou-se as Escalas Beck, aplicadas em doze trabalhadores. Constatou-se que o adoecimento psíquico no contexto do trabalho ocorre sim, e algo bastante significativo e surpreendente refere-se à intensidade do sofrimento destes trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho. Adoecimento psíquico. Trabalhadores.

1 INTRODUÇÃO

Através da realização desta pesquisa, visa-se ampliar os conhecimentos a respeito do adoecimento psíquico voltado para o contexto do trabalho, em suas diversas situações e singularidades. Nisso, inclui-se desde a concepção de trabalho pelo trabalhador, sua cultura, suas experiências, até a organização propriamente dita, com suas peculiaridades, formas de organização desta e do trabalho, além do trabalho em si. Diante disso, o objetivo desta pesquisa compreendia identificar as possíveis influências do ambiente de trabalho no adoecimento psíquico de trabalhadores ativos do Município de Seara – SC.

Entretanto, é necessário investigar o que, na percepção do trabalhador, se constitui como fator relevante para o adoecimento no ambiente de trabalho³, pois atualmente a saúde

¹Acadêmica do MBA de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional, UCEFF Faculdades Chapecó/SC. E-mail: jofabrin@yahoo.com.br.

² Professora, Doutora do MBA de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional, UCEFF Faculdades Chapecó/SC. E-mail: veterinaria@uceff.edu.br.

do mesmo está sendo discutida por médicos, empresas, serviços de saúde pública, e, ainda, é causa dos maiores gastos financeiros relacionados ao tema.

Considerando a grande subjetividade do próprio trabalho, bem como, o conceito de insatisfação, prazer, doença, valores pessoais, cultura, é que se buscou estudar de forma mais aprofundada este tema, para poder contribuir e informar trabalhadores sobre as influências que podem alterar o estado psíquico dos mesmos em seus contextos de trabalho.

Como cita Seligmann-Silva (2010) em seu artigo “Saúde Mental no Trabalho Contemporâneo”, no Brasil, assim como em outros países, está ocorrendo um aumento no adoecimento mental, problema este conhecido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), que busca articular propostas sobre o assunto, inclusive no que se refere à saúde dos trabalhadores.

Seligmann-Silva (2010), nos apresenta alguns dados obtidos no ano de 2006, onde o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) concedeu um total de 272.609 benefícios por incapacidade, seja por acidente ou não, a trabalhadores diagnosticados com transtorno mental, sendo que destes, apenas 612 tiveram como reconhecido o nexo causal⁴ referente ao trabalho. Em outra avaliação realizada no ano de 2008, quando houve uma mudança no critério avaliativo para o nexo técnico-epidemiológico⁵ e onde os estudos partiam da associação entre o ramo de atividade econômica e o diagnóstico, ocorreram 12.818 benefícios por transtorno mental relacionado ao trabalho. Destes dados praticamente metade correspondiam a transtornos do humor, sendo que dos 6.403 casos, 5.117 foram registrados como episódios depressivos (MAENO *apud* SELIGMANN-SILVA, 2010).

Diante destes dados fica evidente a necessidade do desenvolvimento de ações que visem o bem-estar do trabalhador, ou seja, a descoberta dos fatores que podem provocar a ocorrência ou aumento do adoecimento no ambiente de trabalho irá contribuir para vários segmentos de trabalho criarem ações internas, melhorando o ambiente dos trabalhadores.

³Ambiente de Trabalho: “Conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa” (SANTOS, 2010, p. 01).

⁴Nexo causal: [...] “é o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado. É um elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que poderemos concluir quem foi o causador do dano” (LEITE, 2010, p. 01).

⁵Nexo técnico-epidemiológico: [...] “é uma metodologia que consiste em identificar quais doenças e acidentes estão relacionados com a prática de uma determinada atividade profissional” (MORAIS, 2010, p. 01).

Envolvendo fatores como depressão, desesperança, ansiedade, ideação suicida, deferiu-se um olhar mais atento ao fator de maior incidência no que se refere ao adoecimento psíquico provocado pelo ambiente de trabalho, tanto em trabalhadores de empresas públicas quanto privadas. Além disso, a atenção também foi colocada em relação à intensidade dos sintomas apontados pelos trabalhadores em cada um destes fatores que compreendem tanto os aspectos fisiológicos quanto os psicológicos do ser humano.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A Psicologia do Trabalho, inicialmente chamada de Psicologia Industrial, foi fundada por Walter Dill Scott entre os anos de 1902 e 1909 e, posteriormente, adotada por Hugo Munsterberg. Em seguida, Munsterberg partindo de hipóteses formuladas por Frederick Winslow Taylor, buscou modificar a temática sobre eficiência num conjunto de princípios e técnicas, através do qual a ênfase era a produção, com base na crença de que tudo que era produzido seria consumido (ROCHA E CARDOSO, 2010).

Segundo Rocha e Cardoso *apud* Schultz e Schultz (2010, p. 01):

Taylor visava a eficiência a partir das capacidades e habilidades individuais, que o mesmo considerava na época, onde os indivíduos realizavam algo prescrito, já estabelecido, pois acreditava que havia uma "única e melhor forma" de rendimento no trabalho.

Sampaio *apud* Rocha e Cardoso (2010), afirma que a Psicologia do Trabalho se revela na década de 70, onde a escola Contingencialista de Administração busca estudar a relação dos efeitos do ambiente externo e da tecnologia no âmbito organizacional. A partir daí se inicia uma preocupação com as vivências do indivíduo no campo do trabalho, a subjetividade do mesmo. E é através destas polaridades, que compreendem a subjetividade e a objetividade, que a Psicologia do Trabalho tem seu marco na evolução da Administração.

Atualmente, a área de atuação do psicólogo se estende por vários campos de grande utilidade para a administração, em áreas como: motivação, liderança, mudanças organizacionais, publicidade e vendas, acidentes de trabalho, avaliação de empregados,

treinamentos, elaboração e execução de programas que visem o bem-estar das pessoas, entre outros (TELES, 1988).

Para Teles (1988), a Psicologia Organizacional apresenta como objetivo principal pesquisar o comportamento humano dentro da empresa ou organização.

Por outro lado, Zanelli; Borges-Andrade e Bastos (2004, p. 278), afirmam que “a Psicologia do Trabalho é uma abordagem que tem como foco principal o estudo e a concepção do trabalho em todos os seus significados e manifestações, e em diferentes contextos”.

2.2 O TRABALHO

Segundo o Dicionário Brasileiro Globo *apud* Rocha e Cardoso (2010, p. 01), “a palavra Trabalho vem dotada de diversos significados, dentre eles estão, aplicação da atividade física ou intelectual, esforço, tarefa, serviço, fadiga, labutação; atividade humana aplicada à produção da riqueza; entre outros”.

O trabalho também pode ser entendido como mais do que uma situação de simples sobrevivência, ele compreende uma das mais significativas manifestações do ser humano. Assemelha-se a arte, através do qual o homem é capaz de gerar, transformar e também sofrer transformações (CAVALET *et al*, 2010).

Para Dejours; Dessors e Desriaux (2010, p. 01):

A atividade profissional não é só um modo de ganhar a vida, é também uma forma de inserção social, os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. O trabalho pode ser um fator de deteriorização, de envelhecimento e de doenças graves, mas pode também constituir-se de um fator de equilíbrio e de desenvolvimento. A possibilidade da segunda hipótese está vinculada a um trabalho que permita a cada indivíduo aliar as necessidades físicas, o desejo de executar a tarefa.

Assim, além da atividade, o trabalho precisa responder a um por que, apresentar uma finalidade e um valor. A simples colocação de quem somos e como estamos no mundo, compreende a nossa razão pela qual executamos algo. A utilização das potencialidades e das competências individuais do ser humano permite ou priva-o da realização pessoal que pode ser refletida através de sua auto-imagem (CAVALET *et al*, 2010).

Segundo Cavalet *et al* (2010), para significar o trabalho é extremamente importante que se considere o propósito pelo qual ele é executado. O trabalho que pode ser considerado um fenômeno individual e intransferível, apresenta, no entanto, significados diferentes para cada ser humano. Assim, a diferenciação de uma simples atividade do trabalho em si é encontrada na razão de sua realização.

2.3 A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Atualmente a organização do trabalho vem se constituindo com um empenho social relevante no processo saúde-doença mental. A organização, por sua vez, produz efeitos sobre o corpo do trabalhador, que muitas vezes atinge também o aparelho psíquico.

De acordo com Rocha e Cardoso (2010, p. 01),

Ao analisar a evolução dos conceitos da palavra "saúde", remete-se o fato da visão do mesmo, ser entendido apenas como o estado de não-doença. Tinha-se o médico que atuava como agente de saúde e a principal centralização era a patologia em si.

Entretanto, a Saúde Mental no Trabalho não é um tema novo, mas sim, atual, e segundo Fernandes *et al* (2010), a Saúde Mental no Trabalho compreende um processo onde as agressões voltadas ao aparelho psíquico, através dos aspectos laborais, confrontam-se pelas fontes de vitalidade e saúde representadas pelas resistências tanto individuais quanto coletivas.

No contexto da saúde mental, é fundamental que se considere, inicialmente, os aspectos físicos da carga de trabalho como o barulho, a iluminação, o calor, o desgaste energético, entre outros. Em seguida, que se avalie o comportamento mental da carga de trabalho, que é relativo à percepção e ao tratamento da informação necessária à execução do trabalho (DEJOURS; DESSORS; DESRIAX, 2010).

Um estado emocional positivo ou de prazer no trabalho, é a satisfação, que é resultante do trabalho em si ou das experiências adquiridas através deste trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS, 2004).

Imagina-se, com mais razão a dificuldade de medir uma vivência que é, antes de mais nada, qualitativa: o prazer, a satisfação, a frustração ou a agressividade; dificilmente se deixarão cercar por cifras. Por outro lado, está vivência não é

circunstância apenas dos lugares e tempos de trabalho (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 2010, p. 01).

“A satisfação no trabalho é um forte correlato de variáveis integrantes do bem-estar, tais como satisfação geral com a vida, estado, ânimo e autoestima” (ZANELLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS, 2004, p. 303).

Para Rocha e Cardoso (2010, p. 01), "saúde é um estado de razoável harmonia entre o sujeito e a sua própria realidade [...] no que se refere à afirmativa de que o objetivo não é a eliminação do sofrimento, mas sim a potencialidade deste”.

2.4 O ADOECIMENTO PSÍQUICO NO TRABALHO

Para Zanelli; Borges-Andrade e Bastos (2004, p. 279):

[...] a doença mental é a incapacidade de amar e de trabalhar, então, é o próprio amor e/ou trabalho que se apresentam com problemas. Assim será preciso procurar na própria dinâmica da vida os problemas ou os distúrbios que a vida inventou.

É importante considerar também que o não-trabalho pode ser igualmente perigoso para a saúde em decorrência do desemprego. A partir desta observação, contesta-se a ideia de que a felicidade é não ter nada para fazer. Assim, quando muitos trabalhadores lutam contra algumas condições de trabalho como higiene, ritmos, monotonia, entre outros é porque não possuem vontade de trabalhar, que seu ideal seria a inatividade, a ociosidade, o que seria apenas uma ideologia de uma vida de rendas, isto se configura como incorreto (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 2010).

Assim sendo, como apontam Dejours; Dessors e Desriaux (2010), são as diferentes relações do indivíduo com seu trabalho que alteram sua saúde em níveis variados, podendo chegar até o mais alto nível de comprometimento. Para Dejours (1986, p. 07):

Os trabalhadores brasileiros estão sendo atingidos tanto na sua integridade física quanto psíquica, não havendo quem possa dizer que danos físicos causem mais sofrimentos que danos mentais e que, portanto, sejam uns mais relevantes que outros.

Foi necessário muito tempo, como afirmam Dejours; Dessors e Desriaux (2010), para especialistas entenderem que o trabalho se constitui num dado bastante importante para a

saúde, não somente de forma negativa, mas também de forma positiva, podendo este ser motivo para adoecimentos como também promover a saúde.

2.5 OS FATORES FISIOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS

Para Volpi *apud* Ragasson; Lazzarotto e Ruedell (2010, p. 01):

O trabalho possui dois componentes, o físico, que considera os componentes fisiológicos musculares, e o mental que, por meio de mecanismos próprios, trata as informações. Há alguns anos atrás o componente físico era o mais presente no trabalho, o que associava a ideia de penosidade e falta de conforto, atualmente este quadro se modifica e a atividade mental em algumas atividades predomina cada vez mais, mas a ilusão de que esta forma de trabalho tornaria extinto o sofrimento durou pouco.

Entretanto, pode-se citar os fatores fisiológicos que se referem a sintomas sentidos pelo ser humano em seu corpo em termos físicos, como dormência ou formigamento, sensação de calor, tremores nas pernas, incapacidade de relaxar, atordoado ou tonto, palpitação ou aceleração do coração, falta de equilíbrio, nervoso, sensação de sufocação, tremores nas mãos, dificuldade de respirar, indigestão ou desconforto no abdômen, sensação de desmaio, rosto afogueado, suor (não devido ao calor), mudança na autoimagem, insônia, perda de apetite, perda de peso, perda da libido (ESCALAS BECK, 2001).

E por outro lado, encontram-se os fatores psicológicos que são aqueles de ordem psicológica, mental, como tristeza, pessimismo, sentimento de fracasso, insatisfação, culpa, punição, auto aversão, autoacusação, ideias suicidas, choro, irritabilidade, retraimento social, indecisão, medo que aconteça o pior, medo de perder o controle, que nada sairá bem para elas, que nunca terão sucesso no que tentam fazer, que suas metas importantes jamais poderão ser alcançadas, que seus piores problemas nunca serão solucionados (ESCALAS BECK, 2001).

2.6 MECANISMOS DE DEFESA: SUBLIMAÇÃO

A sublimação compreende um dos mecanismos de defesa. Os mecanismos possuem funções protetoras e alguns deles são usados diariamente pelo ser humano em sua vida cotidiana, com a finalidade de conseguir estabilidade emocional. Eles também podem ser

usados como auxílio na integração da personalidade, na forma de apoio, na adaptação ao meio e também nas relações interpessoais (FERREIRA, 2010). Neste sentido, a sublimação:

É o processo pelo qual um impulso é modificado de forma a ser expresso de conformidade com as demandas do meio. Este processo inconsciente é considerado sempre como uma função do ego normal. Neste sentido, não é propriamente um mecanismo de defesa, pois não impõe nenhum trabalho defensivo ao ego. Quer dizer, não é necessário um controle sobre o impulso, pois este apresenta-se modificado de tal forma que pode ser satisfeito sem proibições. O ego, na sublimação, ajuda o id a obter expressão externa, o que não ocorre quando usa outros mecanismos de defesa. Embora o impulso original não seja consciente, na sublimação não existe a repressão pois, ao deparar com a rejeição pela consciência, o impulso é desviado para canais socialmente aceitos, (FERREIRA, 2010, p. 01).

A autora salienta que para que a sublimação possa ocorrer na atividade de trabalho, é necessário que certas condições sejam respeitadas: como por exemplo, as condições psíquicas que primeiramente objetivam a dessexualização das pulsões parciais, em segundo, é importante que se busque uma mudança de objetivo na pulsão, o que requer uma competência particular pode ser percebida como um desejo de entender a realidade, aqui se remete a situação e a atividade de trabalho.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi de cunho quantitativo e visava descobrir a opinião de trabalhadores ativos do Município de Seara – SC sobre as influências que o ambiente de trabalho pode provocar nos fatores fisiológicos e psicológicos para o adoecimento psíquico.

Os dados para a pesquisa foram obtidos através da aplicação das Escalas Beck, um instrumento psicológico que compreende quatro sub-testes: Inventário de Depressão Beck, Inventário de Ansiedade Beck, Escala de Desesperança Beck e ainda Escala de Ideação Suicida Beck, sendo que foi avaliado cada item e seus respectivos escores e tabulados de acordo com o manual de aplicação e correção do mesmo. A partir disso, foi possível chegar às respostas a que se propôs esta pesquisa, sendo que a análise e a descrição dos mesmos se deram com base na literatura científica correspondente.

A pesquisa foi desenvolvida com trabalhadores de duas organizações distintas. Uma pública, da esfera municipal, cujo critério de escolha compreende uma empresa que historicamente apresenta um índice alto de afastamentos e absenteísmo e uma privada, ambas

do Município de Seara – SC. O critério de escolha considerou uma empresa do ramo privado, por apresentar estudos que apontem para absenteísmo e afastamento altos, em decorrência do ramo de atividade da mesma.

Os sujeitos da pesquisa compreenderam uma amostra de 06 (seis) trabalhadores ativos de uma organização pública da esfera municipal e 06 (seis) de uma organização privada do Município de Seara, Santa Catarina, totalizando 12 (doze) sujeitos de pesquisa, sendo 06 (seis) do sexo masculino e 06 (seis) do sexo feminino. Sendo 03 (três) homens e 03 (três) mulheres de cada empresa.

Assim, como fator de inclusão dos sujeitos, buscou-se pelos trabalhadores cujo setor de trabalho da organização registrou maior índice de atestados ou afastamentos no ano de 2009. Ainda, optou-se por trabalhadores que estejam atuando na organização há um período mínimo de 03 (três) anos. Também como critério de escolha dos sujeitos, destacou-se 03 (três) sujeitos do nível estratégico e 03 (três) do nível operacional em ambas as organizações, justificando desta forma a escolha dos mesmos. Caso tivesse um número maior de 06 (seis) sujeitos interessados em participar da pesquisa, seria realizado um sorteio, contemplando apenas 06 (seis) trabalhadores de cada organização.

A aplicação do instrumento para coleta de dados foi com cada sujeito individualmente, em uma sala disponibilizada pela empresa pesquisada. Foi solicitado aos mesmos que ao responder o Teste, pensassem em situações do cotidiano no ambiente de trabalho, bem como, os sentimentos, acontecimentos que surgem no dia-a-dia e então, a partir disso, respondessem de acordo com a opção que melhor descreve a maneira como se sentem.

Buscou-se verificar a influência do ambiente de trabalho no adoecimento psíquico do trabalhador, investigando os fatores fisiológicos que podem gerar sofrimento no trabalho, além de apontar os fatores psicológicos mais presentes na vida do trabalhador e que podem desencadear sofrimento no trabalho. Para a pesquisa foram obtidos dados através da aplicação das Escalas Beck, que compreendem quatro sub-testes: Inventário de Depressão Beck, Inventário de Ansiedade Beck, Escala de Desesperança Beck e ainda Escala de Ideação Suicida Beck, sendo que foi avaliado cada item e seus respectivos escores e tabulados de acordo com o manual de aplicação e correção do mesmo. A partir disso, foi possível chegar às

respostas a que se propôs esta pesquisa, sendo que a análise e a descrição dos mesmos se deram com base na literatura científica correspondente.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

Considerando o objetivo da pesquisa, denotou-se que os sintomas de depressão no ambiente de trabalho estão presentes tanto nas pessoas do sexo masculino quanto nas do sexo feminino, embora em níveis mínimos. Contudo, o nível leve foi pontuado por um homem e o moderado por uma mulher, o que não se pode desconsiderar, uma vez que tais níveis se caracterizam como mais acentuados. Ainda, observou-se que os cargos de níveis operacionais são aqueles que mais apresentam incidência de depressão, isso ocorre tanto na organização pública, quanto na privada.

Em relação a isso, Fleck (2006) afirma que a depressão é um problema comum em todos os países e constitui um importante problema de saúde, sendo que a incidência é duas a três vezes maior em mulheres do que em homens, considerando estudos realizados em diferentes países com pacientes que procuram serviços psiquiátricos.

Por outro lado, esta pesquisa também indicou que a ansiedade é algo presente no cotidiano do trabalhador, porém, em níveis mínimos, isso pode ser justificado, segundo Machado e Merlo (2008), através das estratégias coletivas de defesa que o trabalhador adquire ao longo do tempo.

Tais estratégias são formuladas diante das adversidades que ocorrem nas situações de trabalho, nas quais, os trabalhadores podem desenvolver estratégias coletivas defensivas. Essas, por sua vez, podem alterar a percepção que os mesmos têm da realidade causadora de sofrimento. Assim, as estratégias defensivas aparecem como um acordo do grupo capaz de diminuir a tensão, o desprazer e outros sofrimentos (MACHADO; MERLO, 2008).

Ainda Beck *apud* Machado e Merlo (2008), cita que o enfrentamento das dificuldades provenientes da organização do trabalho e também do trabalhador pode ajudá-lo a realizar o seu trabalho com um prazer maior, considerando-o uma maneira de construção e reconstrução de seu próprio ser.

Esta pesquisa também mostrou que, diferentemente do que ocorre com a ansiedade, a desesperança é algo presente na vida de trabalhadores, tanto no gênero feminino, quanto no masculino, embora apareça em graus mínimos. Contudo, o nível leve foi trazido por uma mulher, já o nível moderado foi pontuado por dois sujeitos, um do sexo masculino e outro do sexo feminino. Nota-se também, que em mulheres a intensidade da desesperança é maior, atingindo o nível grave, o mesmo equivale para cargos de níveis estratégicos e em organizações públicas. No entanto, considera-se também sua existência em cargos de níveis operacionais em ambas as organizações.

Neste sentido, conforme afirmam Murofus; Abranches e Napoleão (2010), muitas vezes isso ocorre devido às mudanças tecnológicas, implantadas no processo de produção, que possibilitaram às empresas o aumento da produtividade e, também dos lucros, porém acarretaram impactos na saúde do trabalhador, apresentando manifestações tanto nos aspectos físicos quanto nos psíquicos. Assim, o surgimento de enfermidades ligadas às mudanças introduzidas no contexto do trabalho é registrado nas produções científicas, nos últimos tempos.

Através desta pesquisa, observou-se que a maioria dos sujeitos pesquisados não tem desejo de morte, ou seja, não apresentam ideação suicida, enquanto os que afirmam ter apontam para níveis mais elevados, sendo que um sujeito envolvido na pesquisa apresentou moderado desejo de morte e dois deles pontuaram forte desejo de morte, o que é bastante considerável e também preocupante. Em relação ao gênero, a ideação suicida está presente tanto no masculino quanto no feminino, contudo é mais mencionada por mulheres. Isso serve também para o tipo de organização, mesmo estando presente nos dois segmentos, possui um destaque maior na privada. A incidência de ideação suicida é maior em pessoas que ocupam cargos de níveis operacionais, entretanto está presente também em pessoas que ocupam cargos de níveis estratégicos, contudo, com menor intensidade.

Para Venco e Barreto (2010), com as transformações ocorridas nos últimos tempos, os trabalhadores sentem-se isolados e solitários mesmo em coletivo, neste sentido, percebem-se diante de um cenário com pouco reconhecimento de suas potencialidades e, ainda, sem autonomia e liberdade. Fatores como esses são responsáveis por gerar novas patologias que

configuram a base do estado de mal-estar, que pode ser o principal indicativo do crescente número de suicídios no trabalho.

A presente pesquisa também apontou que grande parte dos sujeitos envolvidos na mesma afirma nunca ter tentado suicídio. Por outro lado, os que afirmam ter tentado, já o fizeram por duas vezes, o que é bastante significativo. A incidência de tentativas de suicídio também é maior na organização privada, mas, não deixa de estar presente na organização pública e em ambos os sexos, entretanto, com maior prevalência em mulheres e em cargos de níveis operacionais. O que não significa que este fenômeno não ocorra também em pessoas que ocupam cargos estratégicos, mas com menor incidência.

Em relação ao exposto Dejours; Bègue *apud* Venco e Barreto (2010) frisam que alguns elementos devem ser considerados para que se possa compreender a vinculação entre suicídio e trabalho. Sendo o estresse associado às perturbações biológicas e psíquicas ao ambiente, ou seja, a forma como o estresse é gerenciado pelo próprio indivíduo; o ato do suicídio percebido como uma fragilidade individual, proveniente de bases genéticas ou hereditárias e ainda, os aspectos sociais envolvidos ao trabalho, bem como, a gestão e a própria organização do trabalho, como fatores capazes de ocasionar uma descompensação psicológica.

Constatou-se também que a desesperança é sentida pelos trabalhadores em níveis elevados e muito ligado a ela aparece o suicídio. Em relação a isso, Holmes (1997) afirma que o grau em que um indivíduo se sente sem esperanças está fortemente ligado ao comportamento suicida. Para o autor, a desesperança é um grande indicativo de intenções de suicídio, pois, conforme aumenta a desesperança, o pensamento suicida e as intenções suicidas aumentam.

Outro dado importante apontado por esta pesquisa refere-se à ocorrência de adoecimentos psíquicos, predominante em empresas privadas, tanto na incidência quanto na intensidade. Em relação a isso, sugere-se o desenvolvimento de pesquisas e estudos futuros, uma vez que se considera este dado, bem como, este tema, relevante, inquietante, da qual não se pode permanecer alheio.

Verificou-se também, que as pessoas do sexo feminino, quando acometidas pelo adoecimento psíquico no trabalho, apresentam um grau maior de sofrimento em relação às

pessoas do sexo masculino. Desta forma, compreende-se que é necessário aprofundar os conhecimentos visando responder a esse dado, ou seja, por que as mulheres estão adoecendo mais no ambiente de trabalho em comparação aos homens?

Ainda, sugere-se estudos no que se refere aos cargos ocupados pelos trabalhadores, com o intuito de verificar a existência da relação de determinados cargos com o adoecimento psíquico dos trabalhadores.

Pode-se buscar, também, descobrir que medidas, ou seja, o que a organização de trabalho tem feito visando trabalhar a saúde mental de seus trabalhadores. Através do conhecimento da problemática, bem como, as causas, o que vem gerando tal sofrimento, é possível desenvolver estratégias de caráter preventivo, visando minimizar o adoecimento psíquico no contexto do trabalho.

Conforme o objetivo desta pesquisa constatou-se que o adoecimento psíquico no contexto do trabalho ocorre sim, e é algo significativo e surpreendente e refere-se à intensidade do sofrimento destes trabalhadores.

O trabalho que deveria ser sinônimo de prazer, realização, pode transformar-se em algo penoso, ruim como citam Venco e Barreto (2010): o que se constitui em razão e sentido para viver pode constituir-se também, em razão para morrer. Frisam ainda que o trabalho como atividade humana, proporciona prazer, dá sentido à vida, faz com que o trabalhador se sinta com mais dignidade. Por outro lado, as novas formas de gestão adotadas pelas organizações, vinculadas a reestruturações recorrentes, acentuam a insegurança, bem como, a auto exigência, geradas pelo medo de perder o emprego, por não ser avaliado da forma que julgam adequada, isso, de forma direta, aumenta o nível de constrangimento frente a tais práticas existentes no mundo do trabalho.

Muito do que apontou essa pesquisa, acredita-se que ocorra devido às grandes transformações em que o mundo do trabalho foi e está sendo exposto. Transformações em todos os sentidos, que vão desde a inserção de novas tecnologias, a novas formas de organizar o trabalho e a organização. Isso requer do trabalhador, seja ele homem ou mulher, uma adequação, ou seja, ele precisa estar preparado e também apto para suportar mudanças, cobranças, exigências, aumento de produtividade, lucratividade, resultados, e isso ocorre em

cada cargo existente na organização e também em todos os tipos de organizações, sejam elas públicas ou privadas.

Algumas características das organizações modernas estabelecem o alcance de metas variáveis, onde a carga do trabalho excessiva, a falta de orientações e qualificações apropriadas para a nova configuração organizacional do trabalho, no que se refere à utilização de novas tecnologias, se transformam em algo descompensador, ora porque o trabalhador não visualiza as formas adequadas para a realização de suas atividades laborais, ora, pelas atitudes da gerência, entretanto, cada qual na organização é responsabilizado por sua própria sorte (VENCO; BARRETO, 2010).

5 CONCLUSÃO

Iniciou-se uma corrida contra o tempo, não basta fazer, é necessário fazer bem feito, ser o melhor, estar no topo. Este pensamento contaminou o ser humano de uma forma que a busca pelo melhor já não está classificada como saudável, ela passou a ser patológica, uma vez que o próprio trabalhador busca superar seus próprios limites, mas se perde, quando atribui a si mesmo incumbências, afazeres, dos quais já não consegue suportar. Aliado a isso, ele exige de si mesmo a perfeição, o resultado e conseqüentemente, diante do menor fracasso, inunda-se em culpa.

Durand *apud* Venco e Barreto (2010) afirma que as organizações exigem muita agilidade do trabalhador, isso gera um desequilíbrio entre a velocidade para executar a tarefa e as responsabilidades do próprio trabalho. Muitas vezes, o medo do desemprego e da manutenção do emprego existente nos ambientes de trabalho leva a condutas de dominação e até mesmo de submissão, criando um clima constante de competição individual e também coletivo. Conforme os autores, o mal-estar no trabalho e o medo tornam incerto o conjunto do viver social. Já para Orellano *apud* Venco e Barreto (2010) o trabalhador diante da ameaça do desemprego sente-se perturbado, desorientado, confuso e sem vínculo. Esses fatores contribuem para o adoecimento psíquico mais facilmente.

Por outro lado, quando o trabalhador consegue sublimar a tudo isso, organizar-se em seu estado psíquico e encontrar maneiras de suportar e superar as exigências externas e as que

ele mesmo se impõe, conseguindo se sobrepôr às suas dificuldades e sofrimentos, ele evita assim, a ocorrência do adoecimento. Entretanto, quando já não consegue mais se perceber como humano, com limitações, com dificuldades, acaba desenvolvendo um estado psíquico desfavorável, ou seja, acometido por sofrimentos, desencadeadores de adoecimentos, que vão desde uma depressão leve até o estado desesperador do suicídio.

É diante deste cenário, que aparece a importância da Psicologia, da inserção e da presença fundamental do Psicólogo no contexto do trabalho. A ele cabe analisar, estudar, perceber quando o trabalho já não se configura mais como algo prazeroso, satisfatório, mas sim, como o maior causador de danos para o trabalhador e a organização, ou seja, o trabalho passa a ser um sofrimento e não algo realizador, que proporcione bem-estar e, a partir disso, desenvolver estratégias, buscando a melhoria desse quadro desencadeador de patologias relacionadas ao trabalho.

Para Viana (2010), a Psicologia Organizacional e do Trabalho, não compreende apenas a gestão de pessoas propriamente dita, ela cuida também da saúde do trabalhador e da própria organização. O profissional da psicologia inserido nesse meio é como um elo de comunicação, onde encontra de um lado, os interesses da chefia e do outro, o dos colaboradores. Consequentemente, a saúde e as boas condições de trabalho oferecidas ao colaborador resultarão em melhor desempenho e maior satisfação do colaborador e da organização.

O psicólogo medirá na organização, o que está causando prejuízos, danos ao trabalhador e à própria organização, pois não se pode analisar o homem separado da produção, pois ambos constituem a organização como um todo. Um profissional da psicologia poderá propor medidas preventivas, visando à redução dos danos e à adequação do homem no contexto do trabalho e devolver ao trabalho o significado de algo prazeroso e realizador para o trabalhador, proporcionando-lhe bem-estar e felicidade.

REFERÊNCIAS

BALLONE, G. J. **Causas da Depressão**. Psiqweb, 2005. Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br/site/?area=NO/lerNoticia&idNoticia=56>>. Acesso em: 21 de setembro 2010.

BERG, Ernesto Artur. **Como Anda a Sua Motivação?** 9 Dicas Importantes para Motivar-se no Trabalho (Motivação Parte II). Disponível em <[http://www.artigos.com/artigos/sociais/administracao/recursos-humanos/como-anda-a-sua-motivacao?-9-dicas-importantes-para-motivar_se-no-trabalho-\(motivacao-parte-ii\)-831/artigo/](http://www.artigos.com/artigos/sociais/administracao/recursos-humanos/como-anda-a-sua-motivacao?-9-dicas-importantes-para-motivar_se-no-trabalho-(motivacao-parte-ii)-831/artigo/)>. Acesso em: 13 de outubro de 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde, 2010. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/saude/visualizar_texto.cfm?idtxt=19108>. Acesso em 26 de abril de 2010.

_____. Ministério da Saúde. **Depressão**, mar. 2005. Disponível em: <<http://bvsmms.saude.gov.br/html/pt/dicas/76depressao.html>>. Acesso em: 26 de abril de 2010.

CARDOSO, LÍLIAN. **Morte Voluntária:** Analisar as causas do suicídio e achar as formas de prevenção é um enigma, mas possível, segundo especialistas. *Psique*, São Paulo. Ano IV, nº 38. p. 1-7, mensal, 2009.

CAVALET, Susan Regina Raittz. **O Significado do Trabalho**. Disponível em <<http://www.sanepar.com.br/sanepar/sanare/v11/Significado/significado.html>>. Acesso em: 06 de abril de 2010.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de Ética do Psicólogo**. Disponível em <http://www.pol.org.br/pol/cms/pol/legislacao/codigo_etica/>. Acesso em: 04 de maio de 2010.

CUNHA, Jurema Alcides. **Manual da Versão em Português das Escalas Beck**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

DEJOURS, Christophe. **O Suicídio no Trabalho é uma mensagem Brutal**. Disponível em <<http://blogheterotopias.blogspot.com/2010/02/entrevista-com-christophe-dejours-o.html>>. Acesso em: 04 de maio de 2010.

_____. **Por um Novo Conceito de Saúde**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, n.14, p. 7-11, 1986.

_____. **A Loucura do Trabalho:** Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5.^a ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, Chistophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. **Por um Trabalho, Fator de Equilíbrio**. Disponível em <<http://www16.fgv.br/rae/artigos/680.pdf>>. Acesso em: 17 de março de 2010.

DEJOURS. Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. 5.^a ed. Ampliada, São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DSM – Manual Diagnostico e Estatístico de Transtornos Mentais. Porto Alegre: Artmed, 2002.

FERREIRA, Denise. **Mecanismos de Defesa**. Disponível em <<http://www.fesppr.br/~denise/CompOrg1/Textos/MECANISMOS%20DE%20DEFESA.doc>>. Acesso em: 17 de abril de 2010.

FERNANDES, Josicelia Dumê. **Saúde Mental E Trabalho**: Significados e Limites de Modelos Teóricos. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n5/pt_v14n5a24.pdf>. Acesso em: 07 de abril de 2010.

FLECK, Marcelo P. **Temas Atuais em Depressão**. Revista Brasileira Psiquiatria, São Paulo, v. 31, maio. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=S1516-44462009000500001&Ing=pt&nrm=iso>>. Acesso em: 11 de maio de 2010.

GARCIA, Will. **Frases Com Will Garcia**. Disponível em: <http://frases.netsaber.com.br/busca_up.php?l=&buscapor=Will%20Garcia>. Acesso em: 13 de outubro de 2010.

HOLMES, David S. **Psicologia dos Transtornos Mentais**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 1997.

IANO, Adriana Kelmer; RIBEIRO, Luiz Cláudio; RIBEIRO, Mário Sérgio. **Análise Comparativa do Registro Médico-pericial do Diagnóstico de Transtornos Mentais de Segurados do Instituto Nacional do Seguro Social Requerentes de Auxílio-doença**. J. bras. psiquiatr. Rio de Janeiro, v. 59, n. 2, 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0047-20852010000200009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05outubro de 2010.

JACQUES, Ana Cristina. **Saúde Mental e Trabalho**. Disponível em http://brasilminingsite.com.br/anexos/artigos/55_0.pdf>. Acesso em: 06 de outubro de 2010.

JAQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley. **Saúde Mental & Trabalho**: Leituras. Disponível em <<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/psicodinamica-merlo.pdf>>. Acesso em: 17 de abril de 2010.

JUSTO, Luís Pereira; CALIL, Helena Maria. **Depressão: O Mesmo Acometimento Para Homens e Mulheres**. Revista Psiquiatria Clínica. São Paulo, v. 33, n. 2, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=S0101-60832006000200007&Ing=pt&nrm=iso>>. Acesso em: 11 de maio de 2010.

LEITE, Gisele. **Apontamentos Sobre o Nexo Causal**. Disponível em <http://br.monografias.com/trabalhos904/apontamentos-sobre-nexo/apontamentos-sobre-nexo.shtml>>. Acesso em: 06 de maio de 2010.

MACHADO, Aline Gonçalves; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Cuidadores: seus amores e suas dores**. Psicol. Soc. Florianópolis, v. 20, n. 3, Dec. 2008. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000300015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 de novembro de 2010.

MICHELON, Leandro; CORDEIRO, Quirino; VALLADA, Homero. **Depressão: Como Diagnosticar e Tratar**. Revista Brasileira de Medicina, São Paulo, dez 2008. p. 15-25.

MONICA, Ida Della. **O Homem e o Trabalho**. Disponível em: <http://www.ipepe.com.br/trabalho.html>> Acesso em: 18 de novembro de 2010.

MORAIS, Leonardo Bianchini. **O fator Acidentário Previdenciário (FAP) e o Nexo Técnico Epidemiológico (NTE)**. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10065>>. Acesso em: 07 de maio de 2010.

MUROFUS, Neide Tiemi; ABRANCHES, Sueli Soldati; NAPOLEÃO, Anamaria Alves. **Reflexões Sobre Estresse e Burnout e a Relação Com a Enfermagem**. Disponível em <http://www.opas.org.br/gentequefazsaude/bvsde/bvsacd/cd49/estresse.pdf>>. Acesso em: 15 de novembro de 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Depressão**. [S.I.]:[s.d.] Disponível em: <http://Google.com.br/tranlate?hl=pt-BR&sl=http://www.oms.org/&ei=F9vVS-LWO8WnuAeLlrnwDQ&sa=X&oi=translete&ct=result&resnum+7&ved=0CCYQ7gEwBg&prev=search%3fq%3Doms%26hi%3Dpt-BR>>. Acesso em: 26 de abril de 2010.

ROCHA, Laryssa da Silva; CARDOSO, Rita de Cássia. **Psicodinâmica do Trabalho: Uma reflexão sobre o sofrimento laboral e os mecanismos de defesa do trabalhador**. Disponível em <http://www.webartigos.com/articles/33973/1/PSICODINAMICA-DO-TRABALHO/pagina1.html>>. Acesso em: 14 de abril de 2010.

SANTOS, Antônio Silveira R. dos. **Meio Ambiente do Trabalho: considerações**. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1202>>. Acesso em: 07 de maio de 2010.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Saúde Mental no Trabalho Contemporâneo**. Disponível em: http://www.consultoriadesenvolverh.com.br/artigos/edith_seligman_silva.pdf>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2010.

TELES, Antônio Xavier. **Psicologia Organizacional: A psicologia na Empresa e na Vida em Sociedade**. São Paulo: Ática, 1988.

TONETTO, Aline Maria, *et al.* **Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil: Desenvolvimento Científico Contemporâneo.** Disponível em: <<http://Www.Scielo.Br/Pdf/Psoc/V20n2/A03v20n2.Pdf>>. Acesso em: 17 de março de 2010.

TURECKI, Gustavo. **O Suicídio e Sua Relação com o Comportamento Impulsivo-Agressivo.** Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44461999000600006> Acesso em: 15 de março de 2010.

VENCO, Selma; BARRETO, Margarida. **O Sentido Social do Trabalho.** Disponível em <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/viewFile/10032/5583>>. Acesso em: 18 de novembro de 2010.

VIANA, Lury. **O que é Psicologia Organizacional?** Disponível em: <<http://artigos.psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/psicologia-organizacional>>. Acesso em 18 de novembro de 2010.

VIEIRA, José Luiz Lopes; PORCU, Mauro; BUZZO, Viviane Aparecida dos Santos. **A Prática da Hidroginástica Como Tratamento Complementar Para Pacientes Com Transtorno de Ansiedade.** J. bras. psiquiatr., Rio de Janeiro, v. 58, n. 1, 2009 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0047-20852009000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 outubro de 2010.

VOMERO, Maria Fernanda. **Por que Uma Pessoa se Mata?** Disponível em: <<http://super.abril.com.br/cotidiano/pessoa-se-mata-443557.shtml>> Acesso em 15 de março de 2010.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Aritmed, 2004.