

A saúde mental no trabalho e a gestão de pessoas: uma proposta de aproximação interdisciplinar

Autores

Daniela Cristina Dos Santos
Dalila Alves Corr a

Orientador

Dalila Alves Corr a

1. Introdução

Gestão de pessoas é uma denominação recente na literatura organizacional, utilizada para designar o conjunto de atividades que gerenciam os trabalhadores em seus ambientes de trabalho. Trata-se de uma evolução ocorrida com o tradicional departamento pessoal das empresas, encarregado de controlar e registrar os aspectos normativos e legal-trabalhistas dos recursos humanos. Neste itinerário, a gestão de pessoas ganhou notabilidade, principalmente, a partir do momento que o comportamento humano passou a integrar o caráter intrínseco dos negócios tornando-se elemento de diferenciação e potencializando a vantagem competitiva (FISCHER, 2001).

O interesse pelo tema surge, de um lado, da experiência da primeira autora na área de saúde mental no trabalho, enquanto prática acadêmica e intervenção profissional junto a professores (SANTOS, SOARES, 2003; SOARES, SANTOS, 2000). Em projeto de intervenção em uma rede municipal de ensino, Santos e Soares (2003) constataram em um grupo de professores que queixas como insatisfação no trabalho, falta de motivação, fadiga mental, intensidade de dor corporal, têm estreita ligação com a forma que o trabalho é planejado, com a sobrecarga de trabalho, estilos de gestão, qualidade de relacionamentos interpessoais, falhas de comunicação e a não observância das necessidades pessoais dos professores. Concluiu-se que sem uma intervenção organizacional, a intervenção clínica teria alcance apenas paliativo. No entanto, a literatura geral da área de saúde mental e trabalho, mostra que não apenas os professores, mas nas diversas categorias já estudadas existe relação entre saúde mental no trabalho e os fatores organizacionais, campo de interface com a gestão de pessoas.

Uma das autoras é terapeuta ocupacional, com atuação em saúde e, a outra, é docente e pesquisadora com atuação na área de gestão de pessoas, mais precisamente, em comportamento organizacional.

2. Objetivos

O objetivo desse trabalho é promover reflexão sobre a possibilidade de explorar a interdisciplinariedade

entre as áreas saúde mental no trabalho e gestão de pessoas, enquanto área de conhecimento e prática empírica. Para tal proposta, o texto fundamenta-se numa discussão sobre o papel de cada área de atuação destas disciplinas buscando interfacear seus entrelaçamentos em ambientes de trabalho.

3. Desenvolvimento

A área de saúde no trabalho é multidisciplinar por natureza. Devido sua complexidade, disciplinas isoladas não dão conta de compreender de forma plena o mundo do trabalho, bem como as relações entre trabalho e saúde. (GUIMARÃES et al, 2003; PORTO e ALMEIDA, 2002, MINAYO-GOMEZ & THEDIM-COSTA ,1997). Superar o modelo cartesiano (fragmentação) diante de objetos e situações complexas, através da aproximação e a cultura de cooperação e diálogo entre diferentes disciplinas científicas, favorece a produção de conhecimento e criação de estratégias de intervenção. (PORTO,ALMEIDA, 2002; MINAYO-GOMEZ, THEDIM-COSTA, 1997). A ação do indivíduo isolado ou equipes com formação semelhantes, tende a ser limitada.(PORTO, ALMEIDA, 2002).

O impacto das mudanças no mundo do trabalho sobre a saúde

A questão da saúde no trabalho e saúde do trabalhador é uma assunto emergente visto que já se conhece melhor o impacto do trabalho sobre a saúde pela ótica científica. Trabalhar é uma necessidade intrínseca do ser humano e pode ser considerado um fator importante de promoção da saúde. Através do trabalho o ser humano se realiza e se desenvolve em suas várias dimensões: psicológica, social e econômica. No entanto, nem sempre o trabalho cumpre esse papel, cabendo então se investigar em que momento ele deixa de promover a saúde e passa a ter influência negativa sobre o indivíduo. A literatura da área mostra que o trabalho deixa de ser saudável quando perde o significado para o trabalhador, quando não favorece seu desenvolvimento, quando exige uma capacidade de adaptação incompatível com a realidade do indivíduo, enfraquece os vínculos coletivos, quando não lhe é dado chance de expressão, e é realizado sob condições materiais e psicológicas inadequadas. Conforme Dejours (1986), não é o trabalho em si que adocece, mas cabe questionar de que tipo de trabalho se está falando e em que condições é realizado.

A globalização têm trazido rápidas transformações na dinâmica do mercado de trabalho, na organização do trabalho, e nas novas exigências de competências do trabalhador, que por sua vez interferem na saúde do indivíduo, ou por exclusão (desemprego) ou por sujeição à condições inadequadas de trabalho, ocasionada pela instabilidade de emprego. (MARTINS, 2005; SELIGMANN-SILVA, 2003, GLINA et al 2001) Conforme Freitas (2006), com o advento da sociedade capitalista e a competitividade acirrada, está havendo uma perda de valores sociais em favor de valores econômicos, onde o trabalho está perdendo sua função social, e o homem é quem está a serviço da economia, e não o inverso.

A preocupação com o impacto das mudanças do mundo do trabalho sobre a saúde não é recente. Como exemplo podemos citar a *Declaration on Occupational Health For All* (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1994), em que já no começo da década de 1990 se alertava sobre a necessidade do desenvolvimento urgente de estratégias de ação na área de saúde ocupacional. Segundo este documento, o impacto do adoecimento e mortes conseqüentes do trabalho, é grande, tanto na saúde da população de forma geral, como afeta a produtividade no trabalho, o bem estar social e econômico dos trabalhadores, seus familiares e dependentes.

Na atualidade, Martins (2005) traça um perfil do impacto da globalização, onde em linhas gerais observa-se fortes mudanças organizacionais, decorrentes da busca de melhores resultados a menor custo, através de

processos de downsizing e terceirização, avanços tecnológicos, novas jornadas de trabalho e condições macroeconômicas globais que geram novas exigências físicas e psico-mentais. Porém a autora aponta que em cada contexto socio-econômico-cultural a forma de impacto é diferenciado.

Porém, ações de prevenção em saúde nem sempre são vistas como investimento por parte das empresas. Tende a ser considerado gasto devido a dificuldade de mensurar inclusive os ganhos financeiros decorrentes dessas ações. Nesse sentido, em documento recente divulgado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) intitulado *Comprender y Aplicar a Análisis Económico em la Empresa*, voltado para empresas e empresários, Mossink (2004) argumenta a partir de uma visão econômica, os benefícios destas ações para a empresa. A partir de uma posição crítica o autor mostra que o investimento em saúde alcança além daquilo que a empresa enxerga. Beneficia também a sociedade, os sistemas de saúde pública e previdenciário, a família de cada trabalhado, e a imagem da empresa na ótica dos clientes externos. No entanto a metodologia de planejamento financeiro tem seu limite, pois a vida é um bem intangível.

4. Resultados

Em linhas gerais, a saúde mental no trabalho é entendida como uma relação entre fatores individuais, sociais, ambientais, estratégias de enfrentamento e as particularidades do contexto e características do trabalho. Pode ser vista por estes dois prismas: 1) O processo de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com doenças mentais crônicas no contexto globalizado (SOMAVIA, 2000, apud GUIMARÃES, 2004; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2001) 2) Os problemas de saúde mental de origem ocupacional, que é o foco deste trabalho.

O avanço dos estudos na área de saúde mental e trabalho nos últimos anos, e o desenvolvimento e refinamento de instrumentos e metodologias de pesquisa, têm permitido melhor compreensão do que é a saúde mental, a influência das mudanças que têm ocorrido no mundo do trabalho, e melhor entendimento de nexos causais, desonerando o indivíduo de arcar sozinho com a responsabilidade e o ônus de seu adoecimento

Os principais problemas de saúde mental relacionados ao trabalho são: estados depressivos, transtorno de ansiedade; transtorno por estresse pós traumático (TEPT); estresse ocupacional, síndrome de *burnout*, *karoshi* (morte por excesso de trabalho). (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998). Destes o estresse ocupacional tem tido maior destaque devido sua alta relação com as mudanças estruturais vistas acima na mundo do trabalho, tornando-o de alta incidência entre os trabalhadores. A síndrome de *burnout* é conseqüente do estresse ocupacional crônico não cuidado e também é muito estudada, em especial nas profissões da área de serviços (saúde e educação, por exemplo).

Como exemplo de fatores psicossociais e de organização que interferem na saúde mental temos : relações interpessoais, estrutura hierárquicas, fatores ergonômicos, controle, divisão e conteúdo das tarefas, condições físicas e materiais, flexibilização, clima e cultura organizacionais, sobrecarga de trabalho, longas jornadas, falta de reconhecimento, *mobbing* (violência moral ou psicológica), entre outros. Também se deve levar em conta fatores individuais e de gênero. (SELIGMANN-SILVA, 2003; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998)

Quando não existem ações de prevenção e intervenção em saúde podem ocorrer: incidentes ou acidentes de trabalho, absenteísmo, fragilidade de vínculos grupais e com a organização, conflitos interpessoais,

acidentes de trajeto, conflitos familiares e extra-trabalho, queda de desempenho. (SELIGMANN-SILVA, 2003)

5. Considerações Finais

Saúde do trabalhador e a relação com a gestão de pessoas

Muitas razões vêm justificando a necessidade de se ampliar o conhecimento dos profissionais que atuam na gestão de pessoas. Tal evidência, num primeiro momento, justifica-se pela necessidade de situar esta gestão ao nível das decisões estratégicas das organizações (ULRICH, 1998), conferindo-lhe um papel significativamente proativo, muito diferente da sua atuação funcionalista, até então observada. Num segundo momento, as evidências recaem sobre a necessidade das organizações atentarem-se para a saúde integral dos trabalhadores (LIMONGE-FRANÇA, 2002). A lista de novas demandas para os profissionais desta gestão é extensa e nitidamente, pode-se notar as novas atribuições, os novos conhecimentos, habilidades e capacidades para tais profissionais. Em síntese, o que se observa é uma demanda por uma atuação multidisciplinar, flexível e sensível às mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho, em específico, as relacionadas ao comportamento humano. Desse modo, os profissionais desta gestão, são igualmente desafiados a superar a atuação fragmentada através da aproximação e do estreitamento do diálogo com outros profissionais buscando interações que possibilitem o aprendizado intersdisciplinar e darem um salto qualitativo em suas práticas profissionais.

Referências Bibliográficas

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. N.54, vol. 14, abril, maio, junho, 1986.p.7-11

FISCHER, L. A. O conceito de gestão de pessoas – modismo e realidade em gestão de recursos humanos nas empresas brasileiras. IN: DUTRA, S. Joel (org) **Gestão por competências**. 2 ed. São Paulo: Gente, 2001

FREITAS, M. E. A gestão contemporânea está doente? In: VILARTA, R., CARVALHO, T.H.P.F.; GONÇALVES, A; GUTIERREZ, G.L. (orgs). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2006.

LIMONGE-FRANÇA, A C. Gestão da qualidade de vida no trabalho – GQVT. IN: BOOG, G. (org.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. Estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002,

MINAYO-GOMES, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador : percursos e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, 13(supl.2) 21-32, 1997.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório sobre a saúde no mundo 2001: Saúde mental: nova concepção, nova esperança. Organização Mundial da Saúde, 2001.

PORTO, M. F. ; ALMEIDA, G. E. S. Significados e limites das estratégias de integração disciplinar: uma reflexão sobre as contribuições da saúde do trabalhador. **Ciência & Saúde Coletiva**, 7(2): 335-347, 2002

SANTOS, D.C.; SOARES, L.B.T. **Prevenção do estresse e promoção da saúde de professoras de uma rede municipal de ensino**. Trabalho apresentado no Congresso Brasileiro de Stress: Pesquisa e Intervenção. Anais. São Paulo: Centro Psicológico de Controle do Stress, 2003, p.202.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e saúde mental no trabalho. In: MENDES, R. (org) **Patologia do Trabalho**. 2ª edição revista e ampliada. São Paulo: Editora Atheneu, 2003

SOARES, L.B.T; SANTOS, D.C. **Saúde Ocupacional do Educador: contribuições da Terapia Ocupacional**. VII Seminário Estadual da Associação Nacional de Política e Administração em Educação. Anais. São Carlos: Programa de Pós-Graduação em Educação/UFSCar e ANPAE, 2000

SOMAVIA, J. Colóquio sobre o trabalho e a saúde mental – discurso de abertura do Dia Mundial da Saúde Mental, Genebra, 2000. tradução: Liliana A M Guimarães. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (orgs). **Série saúde mental e trabalho vol II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004

ULRICH, D. **Os campeões de recursos humanos**. São Paulo: Futura, 1998.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Declaration on occupational health for all*. Geneva, 1994.

_____. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Edición española. Ministério de Trabajo y Assuntos Sociales, 1998.

MOSSINK, J. C. M. **Comprender y Aplicar a Análisis Económico em la Empresa**. Serie protección de la salud de los trabajadores, n° 2 . Organización Mundial de La Salud, 2004.

GLINA, D.M.R.; ROCHA, L.E.; BATISTA, M. L.; MENDONÇA, M.G.V. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexó com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 17 (3): 607-616, maio-junho 2001

GUIMARÃES, L.A.M et al. Prevalência de transtornos mentais nos ambientes de trabalho. In: GUIMARÃES, L.A.M; GRUBITS, S.(orgs) **Saúde mental e trabalho vol I**. 3a. Edição. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

MARTINS, D.A. **Estresse ocupacional e qualidade de vida em trabalhadores de manutenção de aeronaves de uma instituição militar brasileira**. 2005. 232 p Dissertação (Mestrado) Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande- MS.