



FANESE – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe
Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE
GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

JOICE FERNANDA SANTOS

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA DISCUSSÃO A PARTIR DA
PERSPECTIVA DE QUALIDADE VIDA NO TRABALHO (QTV)**

Aracaju/SE
11 de dezembro de 2016

JOICE FERNANDA SANTOS

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA DISCUSSÃO A PARTIR DA
PERSPECTIVA DE QUALIDADE VIDA NO TRABALHO (QTV)

Artigo apresentado como pré-requisito parcial para conclusão da disciplina Metodologia dos Trabalhos Acadêmicos do Curso de Pós-graduação em Especialização em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE.

Aracaju/SE
11 de dezembro de 2016

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA DISCUSSÃO A PARTIR DA PERSPECTIVA DE QUALIDADE VIDA NO TRABALHO (QTV)

Joice Fernanda Santos¹

RESUMO

Considerando-se a importância do tema saúde do trabalhador, o objetivo deste estudo foi discutir o impacto das interações entre o trabalhador e o ambiente de trabalho na saúde mental do Trabalhador. Buscou-se explorar o tema a partir da perspectiva da Qualidade de Vida do Trabalhador, discutindo os conceitos focados na legislação brasileira sobre o assunto. Observou-se a necessidade de democratização das relações de trabalho visando a resolução de conflitos de interesses na organização de modo a contribuir para eliminação de fatores de risco que favoreçam ao adoecimento psíquico do trabalhador. Por fim, concluiu-se que o interesse pelo tema saúde mental e trabalho é relevante e outros estudos são necessários para que sirvam de subsídios para intervenções e políticas de saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Saúde Mental. Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho

ABSTRACT

Considering the importance of worker health, the objective of this study was to discuss the impact of interactions between the worker and the work environment on the mental health of the Worker. We sought to explore the issue from the perspective of the Quality of Life of the Worker, discussing the concepts focused on the Brazilian legislation on the subject. It was observed the need for democratization of labor relations in order to resolve conflicts of interests in the organization in order to contribute to eliminate risk factors that favor the psychic illness of the worker. Finally, it was concluded that the

¹ Tecnóloga em Logística pela Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE.

interest in the subject mental health and work is relevant and other studies are necessary to serve as subsidies for interventions and health policies of the worker.

Keywords: Mental Health. Job. Quality of life at work

1. INTRODUÇÃO

A interação dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho e suas implicações sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido objeto de estudo de pesquisadores, estudiosos e dirigentes. Segundo Vasconcelos (2001), a pesquisa sobre qualidade de vida do trabalhador pode ser considerada uma ramificação do estudo da qualidade de vida geral e vem recebendo atenção crescente de cientistas das áreas de saúde, ecologia, psicologia, economia, administração e engenharia.

No Brasil, os transtornos mentais e do comportamento relacionado ao trabalho são regulamentados pela Nova Regulamentação sobre Doenças Profissionais e do Trabalho do Decreto nº 3048 do Ministério da Previdência e Assistência Social no dia 06/05/1999, e a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho da Portaria nº 1.339/GM, de 18/11/1999 (CAMARGO; NEVES, 2004).

Os riscos de acidentes e doenças, ritmo intenso, jornadas extensas, isolamento, proibições, formas de controle e avaliações desenvolvidas na organização e na hierarquia são algumas das situações diretamente relacionadas com a influência de condições e práticas organizacionais sobre a saúde mental do trabalhador. (SELIGMANN-SILVA, 1993)

Nesse contexto, o tema desta pesquisa volta-se para a discussão da relação entre a saúde mental e o trabalho, tendo como referência a perspectiva de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Considerando ainda que o local de trabalho é uma extensão da vida do indivíduo que afeta a sua saúde física e mental, este tema desperta para a seguinte problemática: como o trabalho afeta a saúde mental?

O surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho, configura, portanto, situações que exigem mais pesquisas e conhecimento para que se possa traçar propostas coerentes e efetivas de intervenção (BRASIL, 2001).

Assim, ponderando que as condições e organização do trabalho estão ligadas tanto com a promoção quanto a diminuição da QVT esta pesquisa fundamenta-se no conhecimento da legislação brasileira de QVT. Serão objetos de investigação para coleta de dados relevantes sobre o tema estudado elementos bibliográficos já publicados em livros, periódicos e internet, numa pesquisa qualitativa.

Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo geral discutir o impacto das interações entre o trabalhador e o ambiente de trabalho (exposição a fatores de risco) na saúde mental e conseqüentemente na QVT. Para isto, o estudo está dividido em três: a introdução, em que é realizada a contextualização e apresentado o problema, o objetivo e a metodologia de pesquisa. A segunda seção é destinada ao referencial teórico, o qual traz uma reflexão sobre saúde mental e trabalho assim como busca explorar a matéria qualidade de vida no trabalho discutindo os principais conceitos focando a legislação brasileira sobre o tema. Na última seção são apresentadas as considerações finais.

A principal contribuição deste estudo no campo acadêmico e teórico será complementar a literatura existente sobre QVT, buscando-se disseminar o conhecimento acerca do tema da pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Saúde Mental e Trabalho

O conceito de saúde mental deve ser pensado como integrais de saúde-enfermidade-cuidado que podem ser referenciados tanto como contextos de questões compassivas ou simbologias de representação social de enfermidades como:

estruturas epidemiológicas, cadeias de causalidade ou relações de produção de risco onde se predomina uma lógica múltipla e plural que não se expressa de maneira compilada, mas que somente se pode reconhecer por seus efeitos. (ALMEIDA FILHO apud ALMEIDA FILHO; COELHO; PERES, 1999)

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2016) a saúde mental é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas como ausência de doenças e seus conceitos. Numa perspectiva transcultural entende-se que:

“[...] Os conceitos de saúde mental abrangem, entre outras coisas, o bem-estar subjetivo, a auto-eficácia percebida, a autonomia, a competência, a dependência intergeracional e a auto-realização do potencial intelectual e emocional da pessoa. [...] concorda-se quanto ao fato de que saúde mental é algo mais do que a ausência de transtornos mentais.

É importante compreender a saúde mental e, de modo mais geral, o funcionamento mental, porque vem daí a base sobre a qual se formará uma compreensão mais completa do desenvolvimento dos transtornos mentais e comportamentais.” (OMS, 2001, p.3)

Considerando o contexto social em que o indivíduo está inserido bem como a fase de desenvolvimento em que se encontra, a saúde mental pode ser entendida como um equilíbrio dinâmico que resulta da interação do indivíduo com os seus vários ecossistemas: o seu meio interno e externo; as suas características orgânicas e os seus antecedentes pessoais e familiares (FONSECA apud MARTINS, 2004).

No campo das discussões sobre saúde mental, estudos demonstram que fatores como as condições de trabalho, a adequação entre as exigências do cargo e as capacidades da pessoa que o desempenha, as relações interpessoais, a remuneração e a segurança física são de grande relevância para o bem-estar psicológico dos trabalhadores e para a sua saúde mental.

Barreto (2003) discute os efeitos psicológicos e físicos à saúde do trabalhador decorrentes das transformações nas relações de trabalho no contexto da globalização e das formas de organizar e gerir a produção que, muitas vezes, são fundamentadas em relações assimétricas, em práticas desumanas e em abuso de poder.

Os elementos presentes na organização e no ambiente do trabalho (divisão do trabalho, conteúdo das tarefas, ritmo de trabalho, relações de poder, condições ambientais, formas de avaliação e controle, hierarquias etc.) são entendidos como

“fontes laborais de tensão”, que provocam o desgaste que se manifesta por diferentes configurações (BERNADO E GARBIN, 2011)

Dentre as consequências à saúde do trabalhador encontram-se a hipertensão arterial, perda de memória, ganho de peso, depressão, aumento de uso de drogas, problemas dermatológicos, dores lombares e estresse.

“No caso da saúde mental, *o trabalho como causa necessária para o adoecimento mental* poderá ser identificado, sobretudo, nos casos de transtornos orgânicos de personalidade, transtornos cognitivos e outros sintomas decorrentes da exposição ocupacional a substâncias químicas tóxicas e a agentes físicos, como, por exemplo, chumbo, manganês e mercúrio. Podemos também incluir aqui os quadros de estresse pós-traumático decorrentes da exposição a um evento ou situação estressante de natureza excepcionalmente ameaçadora, como assaltos ocorridos no local de trabalho, e, ainda, de transtornos do ciclo vigília-sono, decorrentes de regime de revezamento de turnos.” (BERNARDO; GARBIN, 2011, p. 112)

Seligmann-Silva (1986) assegura a participação do trabalho na produção de transtornos mentais, considerando possíveis tanto o papel desencadeador, quanto o de produtor dos agravos.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) apresenta uma imprecisão conceitual e vem sendo normalmente relacionada às práticas empresariais de qualidade total e, por englobar muitos aspectos, tem sido objeto de estudo de muitos estudiosos e pesquisadores.

“...são várias as definições da expressão QVT, ora associando-a às características intrínsecas das tecnologias introduzidas e ao seu impacto; ora a elementos econômicos, como salário, incentivos, abonos, ou ainda a fatores ligados à saúde física, mental e à segurança e, em geral, ao bem-estar daqueles que trabalham”. (CIBORRA, LANZARA, 1985 apud LACAZ, 2000, p. 153).

Rodrigues (1995) enfatiza os aspectos que alicerçam a QVT, são eles:

- Adequada e satisfatória recompensa
- Segurança e saúde no trabalho

- Desenvolvimento das capacidades humanas
- Crescimento e segurança profissional
- Interação social
- Direitos dos trabalhadores
- Espaço total de vida no trabalho e fora dele
- Relevância social

A propósito disso, Sato apud Lacaz (2000) assegura que a QVT dialoga com noções como motivação, satisfação, saúde-segurança no trabalho, envolvendo discussões mais recentes sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias.

Numa visão mais abrangente Siqueira e Dela Coleta (1987, p.25) definem QVT como:

“um conceito multidimensional envolvendo uma multiplicidade de fatores e de variáveis no complexo sistema empresarial que, ao assumirem determinados valores, determinariam consequências positivas ou negativas à organização e às pessoas nelas envolvidas.”

O foco do debate da QVT nas relações sociais de trabalho que se estabelecem no processo produtivo deve ser redirecionado para a discussão da qualidade dos ambientes e condições de trabalho. Isso é possível por meio das relações sociais no trabalho onde às demandas ligadas à competitividade/produktividade e qualidade do produto devem ser avaliadas considerando a qualidade do trabalho e a defesa da vida e da saúde dos trabalhadores (LACAZ, 2000).

A organização dos trabalhadores é fundamental na busca da QVT, quando há conflito entre essa organização e o psicológico do trabalhador, o trabalho pode favorecer para a o agravamento ou surgimento de doença.

Nos setores produtivos mais modernos frente ao uso de novas tecnologias e da automação intensa, a organização nos ambientes de trabalho torna-se cada vez mais relevante pois não se pode pensar a qualidade do produto sem ponderar a qualidade dos ambientes e condições de trabalho.

A democratização das relações sociais nos locais de trabalho contribuiria para eliminar condições de trabalho de riscos para a saúde do trabalhador, tais como: maior intensidade do ritmo, maior controle e maior jornada do trabalho; e critérios rígidos de

avaliação, baixos níveis de apoio na resolução de problemas, subutilização do trabalho, estagnação na carreira, salários baixos, insegurança do emprego, falta de participação no processo de decisão, isolamento social ou físico, conflitos interpessoais. A respeito da saúde do trabalhador, o Conselho Federal de Psicologia, 2008b, p. 17 apud BERNARDO; GARBIN (2016, p. 106) afirma que:

Longe de ser um termo apenas descritivo e sinônimo da Saúde Ocupacional, Saúde do Trabalhador refere-se a um campo de saberes e práticas com claros compromissos teóricos, éticos e políticos, e insere-se como uma política pública em saúde que demanda articulações intersetoriais (Saúde, Previdência Social, Educação, Trabalho e Emprego, Meio Ambiente, dentre outras). A amplitude do campo teórico e prático da Saúde do Trabalhador exige a inter-relação de diversos saberes e a apreensão de múltiplos conceitos.

A ações voltadas para a saúde do trabalhador estão prescritas na Constituição Federal de 1988 e são regulamentadas pela Lei Orgânica de Saúde (LOS). A execução dessas ações é atribuição do Sistema Único de Saúde, o qual tem a responsabilidade de coordenar a política de saúde do trabalhador conforme o artigo 6.º da LOS (BRASIL, 2001)

A Portaria/MS n.º 3.120/1998 é também um dos instrumentos de regulação que o desenvolvimento dessas ações pois a mesma trata da definição de procedimentos básicos para a vigilância em saúde do trabalhador (BRASIL, 2001). Já a NR 4 (Portaria MTE n.º17, 02/08/07) prevê a obrigatoriedade de Serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, para as empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo sobre saúde mental e trabalho é importante por permitir identificar aspectos carentes de pesquisas dentro da temática da Qualidade de Vida do Trabalhador. A área da saúde do trabalhador possui muitas variáveis a serem

consideradas no adoecimento psíquico do trabalhador, tais como: o ambiente de trabalho, insatisfação, isolamento, salário, desemprego, dentre outras.

A organização do trabalho, que segundo Bernardo e Garbin (2011, p. 8) “*é a responsável por muitos problemas de saúde mental relacionados ao trabalho – envolve aspectos subjetivos e, conseqüentemente, mais difíceis de serem demonstrados*”

A democratização das relações de trabalho pode trazer transformações no ambiente de trabalho em que a gestão participativa dos trabalhadores seja efetiva e com estreitos coletivos de negociação que visem à resolução dos conflitos de interesses, e assim a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores propiciando melhor saúde física e mental.

Pode-se afirmar que a temática Qualidade de Vida do Trabalho é de grande relevância, pois considerando os impactos das novas tecnologias, a intensa automação e os paradigmas de gestão, os estudos e pesquisas devem oferecer subsídios tanto para a análise das relações de trabalho como para a implantação de políticas de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA FILHO, Naomar de; COELHO, Maria Thereza Ávila; PERES, Maria Fernanda Tourinho. O conceito de saúde mental. **Revista USP**, n. 43, p. 100-125, 1999.

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: PUCSP/EDUC, 2003.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde Série A. Normas e Manuais Técnicos, n. 114. Brasília/DF, 2001.

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 06 de junho de 1978 (DOU 08/06/78)**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17.asp> Acesso em 26 Nov.2016

CAMARGO, D.A.; NEVES, S.N.H. **Transtornos mentais, saúde mental e trabalho**. In:**Série Saúde Mental e Trabalho**. ORG.GUIMARÃES; GRUBITS vol.3 Casa do Psicólogo, 2004.

LACAZ, F.A.C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde. Coletiva**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p. 151-61, 2000.

MARTINS, Maria da Conceição de Almeida. Factores de risco psicossociais para a saúde mental. **Millenium**, p. 255-268, 2004.

NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. **Portaria MTE n.º17, 02/08/07**. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/05/mtb/4.htm>> Acesso em: 05 Dez 2016.

OMS - Organização Mundial da Saúde. **About WHO**. Genebra: OMS. Disponível em: <http://www.who.int/topics/mental_health/es/> Acesso em 02 Dez 2016

OMS - Organização Mundial da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil. **A saúde mental pelo prisma da saúde pública**. 2001 Disponível em: <<http://www.abebe.org.br/wp-content/uploads/oms2001.pdf>> Acesso em 02 Dez 2016

BERNARDO, M. H.; GARBIN, A. de C. A atenção à saúde mental relacionada ao trabalho no SUS: desafios e possibilidades. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. Vol. 36. N. 124 p. 103-117. São Paulo. Jul/Dez 2011. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/rbso/RBSO-123-vol-36-completo.pdf>> Acesso em 05 Dez 2016

RODRIGUES, M.V.C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e **análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

SELIGMANN-SILVA, E. Crise econômica, trabalho e saúde mental. In: ANGERAMI, V. A. et al. (Orgs.). **Crise, trabalho e saúde mental no Brasil**. São Paulo: Traço, 1986. p. 54-132.

SELIGMANN-SILVA, Edith. 1993. **Desgaste Mental no Trabalho Dominado**. Rio de Janeiro: Ed. Cortez.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, v.8, n.1, p. 23-35, 2001.