



MATHEUS LUCAS SOUSA SOARES

**AS POSSIBILIDADES DO PSICÓLOGO NA PREVENÇÃO E
PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**

MATHEUS LUCAS SOUSA SOARES

AS POSSIBILIDADES DO PSICÓLOGO NA PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

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

Orientador: Bruna Sevilha

MATHEUS LUCAS SOUSA SOARES

AS POSSIBILIDADES DO PSICÓLOGO NA PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

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

BANCA EXAMINADORA

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

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

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

Brasília, dia de mês de 2022

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos são para todos que contribuíram na minha trajetória até a conclusão do curso. Porém, quero agradecer a Deus, primeiramente, por tudo que vivi no decorrer da graduação, por todas as experiências, dificuldades, possibilidades, vitórias e o privilégio de elaborar este trabalho.

Agradeço aos meus pais, Edilson Soares e Maria Soares, além das minhas irmãs que foram meus suportes para vencer as dificuldades encontradas no meu caminho. Ressalto também o papel fundamental da minha amada noiva, Rebeca Quirino, que por diversas vezes fez-me acreditar que era possível fazer as dificuldades virarem possibilidades, principalmente nos períodos finais da graduação. Estendo minha gratidão à família da minha noiva especialmente aos meus amigos: Wilian Quirino, Samuel Silva, Francisco Carvalho, Valter Rolando, Débora Barbosa, Rubenice Sousa e Matheus Anier e Antônio Junior.

Agradeço aos meus professores que se dedicaram ao máximo para oferecer um ensino de qualidade. Destaco minha gratidão aos meus colegas de turma que estiveram comigo ao longo da graduação, foram momentos difíceis para todos, mas vencemos. Deixo um agradecimento especial para minha tutora do trabalho de conclusão de curso Bruna Sevilha que fez as correções e elogios necessários neste trabalho.

Agradeço aos meus colegas de trabalho, os meus chefes, supervisores de estágio, amigos e todos que demonstraram apoio e incentivos para que eu conseguisse realizar esse sonho de ser psicólogo.

Soares, Matheus Lucas Sousa. **AS POSSIBILIDADES DO PSICÓLOGO NA PROMOÇÃO E PREVENÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**. 2022. 25 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia – Faculdade Anhanguera, Brasília, 2022.

RESUMO

O trabalho possui uma função essencial na vida do indivíduo, dessa forma, exercendo influências de modo coletiva e individual. A problemática se deu pelo questionamento sobre quais seriam as possibilidades do psicólogo no contexto organizacional para realizar um papel que seguia os princípios de prevenção e promoção da saúde. A necessidade de falar de saúde mental no trabalho torna-se maior devido ao fato que parte das horas diárias do sujeito passa-se no ambiente laboral. O objetivo geral foi de compreender os diferentes tipos de atuações que o psicólogo poderá assumir dentro das organizações para seguir os princípios de prevenção e promoção da saúde. A metodologia adotada foi uma pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo e descritivo. Os conteúdos foram pesquisados em artigos, livros, revistas e periódicos nos seguintes bancos de dados: Google Acadêmicos, Capes, Minha Biblioteca e SciELO. Foram considerados os trabalhos publicados nos últimos vinte anos. Foram apresentadas doenças mentais que são mais comuns no ambiente de trabalho, as maneiras que o psicólogo respaldado pelo seu código de ética deve desempenhar a sua profissão. Os desafios que são encontrados pelo o profissional de psicologia nas organizações, as queixas apresentadas no contexto organizacional e como o trabalho pode contribuir para o adoecimento foi um dos enfoques da pesquisa. Além disso, as possibilidades que o psicólogo pode ter seguindo os princípios norteadores da promoção da saúde foram exploradas da melhor maneira possível, destacando o importante papel da psicologia nas organizações com o objetivo de promover saúde e prevenir doenças mentais.

Palavras-chave: Saúde Mental. Psicólogo Organizacional. Possibilidades.

Soares, Matheus Lucas Sousa. **THE POSSIBILITIES OF THE PSYCHOLOGIST IN THE PROMOTION AND PREVENTION OF MENTAL HEALTH AT WORK.** 2022. 25 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia – Faculdade Anhanguera, Brasília, 2022.

ABSTRACT

Work has an essential function in the life of the individual, thus exerting influences collectively and individually. The problem arose from the questioning about what would be the possibilities of the psychologist in the organizational context to perform a role that followed the principles of prevention and health promotion. The need to talk about mental health at work becomes greater due to the fact that part of the subject's daily hours is spent in the work environment. The general objective was to understand the different types of actions that the psychologist can assume within organizations to follow the principles of prevention and health promotion. The methodology adopted was a qualitative and descriptive bibliographic research. The contents were searched in articles, books, magazines and periodicals in the following databases: Google Scholars, Capes, Minha Biblioteca and SciELO. Works published in the last twenty years were considered. Mental illnesses that are more common in the work environment were presented, as well as the ways in which the psychologist supported by his code of ethics should perform his profession. The challenges faced by the psychology professional in organizations, the complaints presented in the organizational context and how work can contribute to illness was one of the research focuses. In addition, the possibilities that the psychologist may have following the guiding principles of health promotion were explored in the best possible way, highlighting the important role of psychology in organizations with the aim of promoting health and preventing mental illness.

Keywords: Mental Health. Organizational Psychologist. Possibilities.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OMS	Organização Mundial de Saúde
RH	Recursos Humanos
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. O PSICÓLOGO E A PROMOÇÃO DA SAÚDE.....	11
2.1 O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E O CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL.....	12
3. OS DESAFIOS DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES	16
3.1 PSICOPATOLOGIA NO TRABALHO.....	17
4. AS POSSÍVEIS AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE ADOTADAS PELO PSICOLOGO ORGANIZACIONAL	20
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS.....	25

INTRODUÇÃO

O trabalho apresentou um papel social importante na composição do sujeito, estabelecendo influências de modo individual ou coletiva. Como há essa importância em torno do ramo organizacional são observáveis as possíveis doenças mentais que podem ser desencadeadas ou estar relacionadas ao trabalho.

Com várias mudanças ocorrendo nas relações e maneiras de desenvolver o trabalho, é necessário trabalhar para que os colaboradores venham se adaptar com as evoluções constantes. Observa-se que falar de saúde mental no trabalho torna-se cada vez mais indispensável, cooperando para que os colaboradores se sintam atendidos perante suas demandas no campo organizacional.

A necessidade de falar sobre saúde mental no trabalho tornou-se essencial devido às demandas excessivas, cargas horárias que ultrapassam a jornada regular, a falta de empatia dentro das organizações, um ambiente que possui uma cultura organizacional prejudicial e entre outros fatores podem contribuir para o adoecimento de um funcionário. Percebeu-se que é preciso oferecer dentro das empresas um suporte que venha trabalhar a prevenção e promoção de saúde, mas associado a este processo também é necessário o incentivo de engajar os colaboradores.

A problemática do presente trabalho teve como princípio saber quais possibilidades que o psicólogo pode explorar no contexto do trabalho para realizar um papel que seguirá os princípios de prevenção e promoção da saúde? Considerando os vários fatores que envolvem os indivíduos e as organizações, é relevante creditar ao profissional de psicologia uma atuação que venha está associado com os princípios norteadores de prevenção e saúde no trabalho, além de explorar outras possibilidades que o psicólogo poderá assumir dentro das organizações a fim de desenvolver pontos de melhorias.

O objetivo geral foi de compreender os diferentes tipos de atuações que o psicólogo poderá assumir dentro das organizações para seguir os princípios de prevenção e promoção da saúde. Os objetivos específicos foram: descrever o papel do psicólogo dentro das organizações que seguem os princípios norteadores de prevenção e promoção da saúde no trabalho utilizando das suas atribuições descritas no seu Código de Ética; realizar uma revisão na literatura apontando as

dificuldades existentes dentro das organizações para uma atuação mais efetiva do psicólogo; discorrer de possíveis ações de prevenção e promoção de saúde mental que podem ser adotadas e melhoradas no trabalho.

A metodologia adotada para o presente trabalho foi uma pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo e descritivo. Os conteúdos foram pesquisados em artigos, livros, revistas e periódicos nos seguintes bancos de dados: Google Acadêmicos, Capes, Minha Biblioteca e SciELO. Foram considerados os trabalhos publicados nos últimos vinte anos.

O PSICÓLOGO E A PROMOÇÃO DA SAÚDE

Segundo Josiane Costa Cintra (2018), o processo de construção da profissão do psicólogo no Brasil foi longo e influenciado pela evolução dos estudos de psicologia desenvolvidos em outros países, advindos de outras disciplinas/ ciências e pela história do país. Uma das compreensões que vem ganhando força no decorrer dos anos é que o psicólogo é um profissional da saúde. Um profissional que integradamente com outros profissionais, respeitando suas especificidades, aplica as técnicas e saberes da Psicologia a fim de promover saúde (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2018).

O conceito de saúde definido pela Organização Mundial de Saúde, OMS, diz respeito a “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades” (OMS, 1946, [s.p.]). Dentro deste conceito é possível compreender que saúde não está apenas ligada a apresentação da doença, mas indicando uma integralidade de fatores que associados completam o bem-estar do indivíduo. A definição é importante porque também descreve um sentido preventivo para ser abordado, reforçando a ideia de um olhar além da doença e colocando um enfoque biopsicossocial.

Nessa perspectiva observa-se o psicólogo como um agente de promoção da saúde e deve contribuir com seus conhecimentos da Psicologia para oferecer condições satisfatórias de vida, colaborando na sociedade que integra e trabalha comprometido como cidadão e profissional. Desse modo, a prática profissional do psicólogo qualifica-se em intervenções junto a grupos, indivíduos, instituições com o objetivo de um autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, grupal e institucional, seguindo o princípio de promoção da saúde (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2018).

O questionamento que pode ser feito é sobre qual o significado de trabalhar visando à promoção da saúde? Trabalhar seguindo o princípio de promoção da saúde é levar as pessoas desenvolverem uma compreensão cada vez maior de sua inserção nas relações sociais e de sua constituição histórica e social enquanto ser humano, ajudando o sujeito a tomar consciência maior das suas vivências e particularidades. Nesse aspecto deve ser feito uma análise ampla do indivíduo e a subjetividade além do ambiente, contexto social e etc. Quando mais compreensão desses fatores, mais medidas de intervenções o indivíduo poderá adotar para

modificar sua realidade trazendo contribuições saudáveis para o seu psiquismo (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2018).

Dentro dos princípios fundamentais do Código de Ética (2005) do psicólogo observa-se que “o psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão” (CFP, 2005, p.07). Tal fundamento é importante para compreender de forma objetiva que o papel do psicólogo independente da área de atuação é contribuir para uma gestão que promova saúde e qualidade de vida utilizando de medidas que venham extinguir fatores nocivos aos indivíduos e grupos.

É importante salientar que apesar do psicólogo trabalhar seguindo o princípio da promoção da saúde, não inibe a sua atuação perante as situações nas quais os transtornos mentais sejam desenvolvidos. Nos casos que o transtorno esteja desenvolvido a atuação o psicólogo será de tratar o indivíduo respeitando as suas atribuições inseridas no seu Código de Ética elaborado pelo Conselho Federal de Psicologia, CFP (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2018). Realizado um apanhado geral sobre o papel do psicólogo, é necessário explanar de maneira sucinta sua atuação no campo organizacional.

2.1 O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E O CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL

A dinâmica que envolve o mundo do trabalho é bastante complexa, engloba uma série de fatores que contribuem para uma construção vasta do conceito e das relações existentes no mundo organizacional. Existem diferentes tipos de concepções de trabalho que tentam explicar no decorrer da história os seus princípios. Vários pensadores tentaram explicar essa dinâmica do trabalho em sua determinada época, pode-se destacar Platão que valorizava a ociosidade, Aristóteles valorizava a política, Marx que refletia sobre as mudanças ocorridas nas concepções de trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

O modo com que as relações de trabalho mudaram consequentemente os aspectos relacionais nas organizações também sofreram modificações, exemplo disso, podem-se destacar as revoluções industriais ocorridas. A importância de entender a construção histórica do trabalho leva a compreensão que há diversos

fatores (o Estado, o sistema econômico, as necessidades do indivíduo e etc.) que precisam ser considerados para uma análise esclarecedora sobre o mundo do trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). É evidente que o universo do trabalho é um campo de estudo que se podem investigar diferentes fenômenos e suas estruturas, colaborando para um movimento contínuo na forma em que o homem e o trabalho se relacionam.

Com o desenvolvimento industrial em expansão, em diversos países foram elaboradas teorias acerca do trabalho como, por exemplo, o *Taylorismo* que tinha como um dos seus objetivos diminuir o tempo de produção e aumentar o quantitativo de mercadorias fabricadas. Nos Estados Unidos, foram promovidos estudos e pesquisas que tinham o foco a seleção profissional com aplicações de testes, nos seus primórdios essa área ficou conhecida como Psicologia Industrial, porém com uma visão influenciada pela psicologia experimental (CINTRA, 2018). Anos depois com as novas demandas e necessidades da área, foram feitas novas reflexões sobre a visão do trabalho e o homem, considerando aspectos subjetivos, relacionais e comportamentais além de que os psicólogos teriam que pensar em formas de estruturar ações que viessem motivar os funcionários e melhorar os seus desempenhos nas organizações (CINTRA, 2018). Segundo o autor Dinael Corrêa Campos (2017):

As Psicologias industrial e organizacional não tinham uma visão clara do homem nas organizações; sequer tinham claro para si o conceito de trabalho. Foi preciso possibilitar, primeiramente nos cursos de Psicologia, através de sua “grade curricular”, que essa reflexão fosse realizada, pois no final do século XX as empresas perceberam que o diferencial entre sucesso e fracasso empresarial estava nas pessoas [...]. É uma “nova” Psicologia, mais engajada, consciente do seu papel social no cotidiano organizacional: compreender o homem que trabalha, e as implicações desse homem no cotidiano do trabalho, ou ainda promover o resgate da dignidade humana nas relações de trabalho. Sem dúvida, é um grande desafio imposto à Psicologia para o início de século XXI. (CAMPOS, 2017, p.5).

Com as mudanças a área foi tomando forma e estabelecendo campos de estudos diversificados, na tentativa de cada vez mais, compreender a relação estabelecida entre o homem e o trabalho além de considerar outros fatores que podem ou não interferir nessa relação, sendo assim, foi incorporado o nome de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CINTRA, 2018).

No Brasil, a regulamentação da psicologia como profissão foi deferida na mesma época que o país passava por um desenvolvimento industrial, impulsionando

a necessidade de se ter um profissional capacitado para trabalhar nos recursos humanos oriundos desse desenvolvimento. O início da Psicologia Organizacional no Brasil estava estreitamente ligado ao processo de industrialização no fim do século XIX e no século XX com objetivo de avaliar e selecionar pessoas para as indústrias e ao exército. As tarefas dos psicólogos brasileiros eram resumidas em realizar recrutamento e seleção, porém com as mudanças ocorridas no decorrer dos anos e as necessidades dentro do contexto do trabalho e das organizações modificando-se, os profissionais da psicologia tiveram que se readaptar com as novas possibilidades para sua atuação (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2018).

Pesquisas apontam a área da psicologia organizacional e do trabalho como a segunda que mais absorve profissionais de Psicologia, bem como aquela em que profissionais psicólogos buscam maior qualificação (CINTRA, 2018). O psicólogo inserido dentro das organizações deve exercer um trabalho que venha interessar-se pela integridade do funcionário utilizando de medidas que visem prevenir a instalação e o surgimento de transtornos mentais causados pelo o trabalho. Segundo Juliana Roman dos Santos Oliveira et al. (2010) existem várias complicações que o trabalhador pode desenvolver advindas da sua ocupação, dentre elas pode-se destacar a depressão, ansiedade, estresse, *burnout* e etc.

Obedecendo as diretrizes do Código de Ética do psicólogo verificam-se os aspectos de imparcialidade que o profissional deve ter, objetivando uma qualidade na prestação dos seus serviços além de proporcionar aos envolvidos atuações que venham ajudá-los a identificar fatores prejudiciais no que tange os colaboradores dentro de suas organizações. Ainda se destaca no Código de Ética profissional que é vedado ao psicólogo “praticar ou ser conivente com quaisquer atos que caracterizem negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade ou opressão” (CFP, 2005, p.09).

O Código de Ética do psicólogo está embasado as condutas que o profissional deve adotar em sua prática. O objetivo primordial do Código é “assegurar, dentro de valores relevantes para a sociedade e para as práticas desenvolvidas, um padrão de conduta que fortaleça o reconhecimento social daquela categoria” (CFP, 2005, p.05). As atuações do psicólogo independente da área devem ser alicerçadas no “respeito e na promoção da liberdade, da dignidade,

da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos” (CFP, 2005, p.07).

OS DESAFIOS DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES

Ultimamente o que está colocado como atividade para o psicólogo organizacional é que trate dos problemas com que se ocupou tradicionalmente inter-relacionando-os e vinculando-os ao sistema social da organização; que trate, ainda, de novas demandas provenientes do conhecimento das características dos sistemas das organizações. Constituindo assim, uma mudança da preocupação focada nos indivíduos para o sistema e seu desenvolvimento (HELOANI; CAPITÃO, 2003). É importante também salientar que as modificações exigidas pelas organizações influenciam no desenvolvimento do trabalho do profissional de psicologia, podendo em alguns casos, afasta-se do princípio norteador de prevenção e promoção da saúde.

Para os autores Heloani e Capitão (2003):

Na realidade, com o esvaziamento da área de Recursos Humanos- RH, em razão das reengenharias, processos de *downsizing* e congêneres, alguns psicólogos estão-se transformando em consultores internos, assessorando treinamento e seleção e passando da posição de linha para a de *staff*, que além de ser, no cômputo geral, menos custosa, possui a vantagem do não envolvimento direto com os trabalhadores (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p.107).

Baseado no pensamento dos autores observa-se os novos posicionamentos de alguns profissionais da psicologia dentro das organizações, e o quanto essa mudança pode afastar o profissional de um trabalho direto com os funcionários. Analisando a premissa abordada pelos autores, verificam-se pelo menos duas dificuldades que os profissionais enfrentam, a primeira delas seria a atuação voltada para os processos internos do sistema organizacional no sentido de ser mais um consultor e a segunda seria realizar um trabalho mais distante dos funcionários.

Nas organizações podem ser encontradas várias queixas e com base em Oliveira et.al (2010):

As queixas vão desde ambientes insalubres de trabalho, exposição a produtos tóxicos, falta de equipamentos de segurança e condições inadequadas de trabalho (má luminosidade, barulho, ferramentas obsoletas, etc.) até longas jornadas de trabalho, baixos salários, autoritarismo, ameaça de desemprego, pressão por produção, falta de autonomia do empregado e outros. Todos esses fatores têm consequência direta na vida dos trabalhadores no que diz respeito à sua saúde física e mental. (OLIVEIRA et.al, 2010, p.634)

Segundo o Anuário Estatístico Da Previdência Social do Instituto Nacional de Seguro Social, INSS, em 2017 o estresse ocupacional e a depressão ficaram entre os cinco principais motivos de causas de afastamento do trabalho. Analisando estatísticas como essa, é possível observar que é necessário trabalhar dentro das organizações de forma mais efetiva as possibilidades na prevenção e promoção da saúde mental, colocando o psicólogo como um agente facilitador e o trabalhador como protagonista deste processo.

O psicólogo dentro das organizações pode oferecer um trabalho que vai além de treinamentos e seleções dentro do campo organizacional. O desempenhar do profissional de psicologia poderá auxiliar as organizações em combater fatores nocivos à saúde mental dos trabalhadores, incorporando medidas que visam o acolhimento das demandas biopsicossocial.

Ao falar de saúde mental é necessário pensar nos aspectos adoecedores que envolvem toda a organização. Ao levantar essa problemática também é importante analisar os aspectos sociais e de personalidade. Esta análise deve ocorrer porque a organização do trabalho não cria doenças mentais específicas, mas pode favorecer descompensações neuropsíquicas devidas um defeito crônico de uma vida mental sem saída mantida pela organização do trabalho (HELOANI; CAPITÃO, 2003). Segundo Francisco Lacerda (2021) é necessário pensar como e qual forma os trabalhadores estão sendo expostos no seu ambiente de trabalho e os possíveis prejuízos que podem acarretar tanto fisicamente quanto mentalmente.

3.1 PSICOPATOLOGIA NO TRABALHO

A psicopatologia do trabalho refere-se às doenças mentais ocasionadas pelo trabalho, além disso, algumas dessas patologias são específicas do ambiente do trabalho e outras estão relacionadas às condições trabalhistas. É importante mencionar que a psicopatologia do trabalho constantemente esbarra nos aspectos culturais e mercadológicos do trabalho (LACERDA, 2021).

Pode-se destacar que um dos grandes desafios do psicólogo organizacional e do trabalho é realizar uma atuação que venha prevenir, extinguir ou minimizar o surgimento das doenças ocupacionais, ou seja, doenças que estão ligadas ao

trabalho. A Constituição Federal na Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 dispõe de definições de como são entendidos os acidentes de trabalho sendo que as doenças ocupacionais estão inseridas dentro deste conceito.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (Brasil, 1991, p.11).

É interessante ressaltar que as doenças profissionais estão ligadas com o exercício do trabalho conforme a especificidade da atividade exercida, enquanto, a doença do trabalho está vinculada com as condições especiais que o trabalho é efetivado e como se relaciona diretamente com o trabalhador. Como mencionado anteriormente, podem ser destacadas várias queixas em relação às condições de trabalho que possivelmente afetará o trabalhador e conseqüentemente ajudará no processo de adoecimento físico ou mental.

A psicopatologia gerou a psicodinâmica do trabalho que segundo Lacerda (2021, p.19) é definida como “uma abordagem científica que investiga os mecanismos de defesa dos trabalhadores frente às situações causadoras de sofrimento decorrentes da organização do trabalho”. É importante destacar algumas doenças mentais que podem acometer os trabalhadores sendo adquiridas ou desencadeadas pelas condições laborais nas quais o indivíduo está exposto.

O transtorno de ansiedade pode ter sua origem ou ser potencializado no ambiente de trabalho, verificam-se várias ramificações do transtorno. Apesar dos transtornos de ansiedade não estarem ligados diretamente apenas ao trabalho, compreende-se que são significantes nesse contexto. Em certas pessoas, as próprias relações trabalhistas (como ambiente insalubre, assédio moral, excesso de tarefas e etc.) colaboram para uma explicação dos motivos da ansiedade. Outras pessoas podem ter uma relação pessoal que é potencializada no contexto do trabalho (LACERDA, 2021).

A Síndrome de *Burnout* é uma doença de esgotamento físico e mental que prejudica os relacionamentos e o desempenho do profissional, está ligada com

jornadas cansativas de trabalho, diferente da ansiedade que pode estar ligada a outras esferas da vida social. Geralmente a doença é descoberta quando está em um estágio avançado, pois o indivíduo por estar envolvido com suas demandas estressoras, acaba utilizando de seus mecanismos de defesa para impedir que haja uma percepção na qual existe um exagero de trabalho, além da cultura organizacional que também pode ajudar nesse processo de adoecimento. (LACERDA, 2021).

O estresse ocupacional segundo Luciano Leite (2020) pode ser definido “como uma reação do organismo frente aos agentes físicos ou psicológicos, quando a pessoa se confronta com algo que provoca irritação, medo e excitação”. Um causador importante para o estresse ocupacional diz respeito como são as condições de trabalho que a empresa oferece, além de outro motivador como os relacionamentos interpessoais. Algumas profissões que lidam diretamente com o atendimento ao público possuem uma facilidade maior de apresentar estresse ocupacional, possivelmente acarretando comportamentos agressivos, descontentamentos e frustração com o trabalho, problemas de saúde e etc. (LEITE, 2020).

As síndromes depressivas relacionadas ao trabalho possivelmente indicam um clima e uma cultura organizacional nociva. Sabe-se que na depressão são vários aspectos para ser analisados para descobrir se há ou não umnexo causal com o trabalho. No ambiente ocupacional, a depressão reduz de maneira considerável o desempenho do colaborador, e caso advenha um agravamento, o trabalhador poderá ficar afastado das suas atividades laborais. A depressão não apresenta fatores facilmente identificáveis, podendo apresentar aspectos crônicos e incapacitantes no indivíduo (LACERDA, 2021).

Portanto, com tantos desafios encontrados no contexto do trabalho, é importante pensar em atuações que o psicólogo poderá ter dentro das organizações que realmente venham trabalhar na prevenção das doenças ou disfuncionalidades mentais que possivelmente venha acometer os colaboradores.

AS POSSÍVEIS AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE ADOTADAS PELO PSICOLOGO ORGANIZACIONAL

Dentro das organizações o psicólogo pode ter um papel de educador promovendo aos trabalhadores espaços que venham agregar conhecimento sobre saúde mental, abrindo um ambiente de informações, debates e discursões para que o trabalhador possa falar de acordo com sua perspectiva (OLIVEIRA et.al 2010). Ainda é importante que o funcionário seja um agente desse processo, tomando uma melhor consciência que ele é um agente ativo que visa à prevenção e promoção de saúde mental no trabalho.

Levando para o sentido de prevenção e promoção de saúde o psicólogo tem possíveis ações que podem ser tomadas dentro das organizações. Segundo Oliveira et. al (2010):

O psicólogo, em particular, pode realizar tanto trabalhos preventivos à fadiga no trabalho quanto ações remediadoras, nos casos da síndrome já instaurada {...}. É importante que o psicólogo busque agir em conjunto com as outras estruturas de promoção da saúde do trabalhador já presentes na organização, como o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a fim de se realizar um trabalho conjunto e multidisciplinar, formando equipes de trabalho. (OLIVEIRA et.al, 2010, p.637)

Considerando a perspectiva do autor é possível notar que o psicólogo pode utilizar de um trabalho conjunto com estruturas presentes na empresa com a finalidade de embarcar os colaboradores nos seus mais variados setores, buscando realizar avaliações dos riscos que estão expostos. Quanto às ações preventivas, o psicólogo pode avaliar as condições de trabalho em relação ao modo de organização, ao espaço físico, aos relacionamentos entre chefias e subordinados, entre outras, e indicar, por meio de um diagnóstico organizacional, modificações que sejam favoráveis à saúde dos envolvidos (OLIVEIRA et.al 2010).

O desenvolvimento das atividades do psicólogo organizacional em determinado momento envolverá complexidades que serão necessárias ações de campos multidisciplinares. Os profissionais de psicologia juntamente com outros profissionais de áreas diversas, ajudarão no processo de compartilhamento de informações, ações integrativas em ambiente laboral, conseqüentemente, criando uma rede de vivências que pode proporcionar aos funcionários atitudes mais

conscientes em relação as suas atividades (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Outra questão que pode ser trabalhada pelos psicólogos é a promoção de qualidade de vida no trabalho, algo que tem ganhado notoriedade no decorrer dos anos. Realizar ações de qualidade de vida no trabalho está intimamente também ligado ao conceito de saúde, ressaltando que o indivíduo é um ser biopsicossocial. É necessário pensar em programas e soluções que venham minimizar inquietações dos colaboradores na empresa, ofertando aos trabalhadores um tempo de convivência melhor com sua rede familiar (CAMPOS, 2017).

O setor de RH pode implementar uma política de qualidade de vida que engloba:

- convênios culturais com as prefeituras, os sindicatos e a sociedade de representação de classe: possibilitar que os trabalhadores frequentem teatros, salas de espetáculos, shows, concertos artísticos que costumeiramente essas entidades oferecem, bastando para isso que o RH facilite esse acesso;
- convênios com agências de turismo: poderão ser oferecidos programas e estabelecidas parcerias que possibilitem ao trabalhador e seus familiares viajar em fins de semana, com parcelas a serem descontadas em folha de pagamento, por exemplo;
- o departamento de RH poderá oferecer oficinas de teatro, música e dança de salão a seus trabalhadores: nunca se sabe quantos talentos estão “ocultos” no chão de fábrica, ou no staff de uma organização. Possibilitar a livre expressão do estado de ser de cada trabalhador também é promoção da saúde.
- implantação de um jornal comunitário, ou mesmo de uma rádio comunitária, caso haja estrutura: mais do que o RH elaborar o jornal, a prática poderá ser feita pelos próprios trabalhadores;
- promoção de concurso de piadas, dança, expressão artística, no espaço da empresa ou em espaços comunitários. (CAMPOS, 2017 p.137)

Observa-se que tais medidas podem contribuir para que o trabalhador venha ter mais condições propícias para exercer suas tarefas laborais, suprido de demandas que elevam o seu bem-estar. Verifica-se também que o colaborador deve estar engajado nessas possíveis medidas quando adotadas, para que se sinta importante e compreenda como irá melhorar sua qualidade de vida, afinal, seguir os princípios de promoção da saúde é fazer com que o indivíduo tenha percepção de suas vivências, e assumir condutas saudáveis de modo físico e mental.

Algumas organizações investem em treinamentos e palestras motivacionais para que os funcionários assumam posturas diferentes, lidando com seus problemas emocionais e aprendendo sobre como gerir as situações de tensão. Procurar

estruturar programas dentro das organizações visando à qualidade de vida no trabalho é um dos pontos que o psicólogo poderá desenvolver com o objetivo de oferecer um autoconhecimento e fortalecimento emocional (LEITE, 2020).

A constatação de uma cultura e clima organizacional desfavorável também é um campo de atividade para o psicólogo. Promover uma boa cultura e um bom clima organizacional é essencial para minimizar ou extinguir os possíveis motivadores de adoecimento mental. Os conflitos existentes nas organizações devem ser resolvidos da melhor maneira possível, pois também podem ser influências de adoecimento. Portanto, é válido considerar o seguinte questionamento: como trabalhar para resolução eficiente dos conflitos? (BERGAMINI; TASSINARI, 2016).

O primeiro passo para resolver os conflitos no âmbito organizacional é fazer com que as pessoas pertencentes aos grupos, desenvolvam uma consciência que elas precisam mudar as suas vivências, a fim de chegar a objetivos construtivos. A resolução de conflitos nem sempre demonstra aspectos fáceis a serem identificados, pois na maioria das vezes não estão manifestos o quanto seria desejável. Com isso o psicólogo torna-se um facilitador nesse processo de resolução, ajudando os grupos que fazem parte da organização a identificarem aspectos geradores destas desordens, e buscando incentivar os seus colaboradores a desenvolverem comportamentos resolutivos e não disfuncionais (BERGAMINI; TASSINARI, 2016).

Exercer comportamentos resolutivos exigirá da organização maiores quantidades de informações para reformular um novo padrão, transcender uma cultura de conflitos para uma cultura resolutiva é um processo lento, porém ao ser conquistado os conflitos passam a ser enxergados como novas oportunidades de crescimento (BERGAMINI; TASSINARI, 2016). Portanto, é perceptível a importância dos psicólogos nas organizações, demonstrando atuações mais evidentes com outros profissionais, impulsionando o trabalhador a criar uma consciência de responsabilidade individual e coletiva acerca da saúde mental, além de oferecer espaços nos quais os colaboradores falem de suas demandas e sejam supridos em sua integralidade como indivíduo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já discorrido nos capítulos anteriormente, fica evidenciado a importância do psicólogo nas empresas e como a sua atuação ajudará as organizações e colaboradores a terem uma dinâmica na qual sejam interessadas na prevenção e promoção da saúde. Sendo assim, o objetivo geral da pesquisa constituído em compreender os diferentes tipos de atuações que o psicólogo poderá assumir dentro das organizações para seguir os princípios de prevenção e promoção da saúde foi atingido como também os objetivos específicos.

Verificou-se que o exercício profissional do psicólogo está intimamente ligado ao conceito de prevenção e promoção da saúde e caso ocorra uma atuação que esteja longe desse princípio norteador, é uma desobediência do Código de Ética profissional. O Código subsidia toda atuação, direitos e deveres que o profissional deve ter. Constatou-se também as diversas dificuldades encontradas nas organizações, principalmente, as que estão relacionadas aos transtornos mentais no trabalho como a ansiedade, *burnout*, estresse ocupacional e depressão. É interessante mencionar como o trabalho pode conter fatores que colaboram para o adoecimento, porém, trazendo também uma reflexão sobre a importância de se falar de saúde mental nas organizações.

Compreendeu-se que o papel do psicólogo nas organizações não se resume apenas em realizar recrutamento e seleção. Atuações seguindo o princípio de prevenção e promoção da saúde vai além de uma prática solitária, ao contrário, o exercício profissional deve ser integrativo e multidisciplinar para que possa formar uma rede de comunicações e acolhimentos acerca dos assuntos pertinentes a saúde mental no trabalho. Destaca-se mais uma vez que o psicólogo tem um papel de facilitador perante as vivências laborais, colaborando com os conhecimentos da Psicologia de forma agregar uma consciência maior de todos os envolvidos acerca das suas responsabilidades de serem protagonistas nos processos que tangem a prevenção e promoção da saúde.

Portanto, é preciso que os psicólogos tenham mais ações voltadas para acolher as demandas do indivíduo pertinentes ao ambiente organizacional, e desenvolvam programas dentro das organizações mais efetivos para minimizar ou extinguir os fatores nocivos à saúde mental do colaborador. A pesquisa deixa claro

que existem várias possibilidades para que as ações sejam bem-sucedidas. Ultrapassando uma visão focada somente na ausência da doença, o psicólogo terá um campo vasto para explorar e aprimorar seus conhecimentos para entender a dinâmica existente entre o homem e o trabalho.

REFERÊNCIAS

Anuário Estatístico Da Previdência Social. 2017. Secretaria De Previdência Subsecretaria Do Regime Geral De Previdência Social. Brasília. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/04/aeps-2017-abril.pdf>. Acesso em: 04 abr 2022.

BERGAMINI, Cecília W.; TASSINARI, Rafael. **Psicopatologia do Comportamento Organizacional: Organizações desorganizadas, mas produtivas.** São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2016. 9788522126156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522126156/>. Acesso em: 01 abr. 2022.

BOCK, Ana Mercês B.; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes T. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia.** São Paulo: Editora Saraiva, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131327/>. Acesso em: 02 abr. 2022.

BRASIL. Constituição Federal (1991). Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991. **Lei de Benefícios da Previdência Social.** Brasília. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-normaatualizada-pl.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2022.

CAMPOS, Dinael Corrêa D. **Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos, 2ª edição.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017. 9788521633471. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521633471/>. Acesso em: 04 abr. 2022.

CINTRA, Josiane Costa. **Psicologia Organizacional E Do Trabalho I.** Londrina: Editora E Distribuidora Educacional S.A., 2018. 280 P.

Conselho Federal De Psicologia. **Código De Ética Profissional Dos Psicólogos,** Resolução N.º 10/05, 2005. Psicologia, Ética E Humanos Direitos. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2022.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde Mental E Psicologia Do Trabalho. São Paulo Em Perspectiva,** São Paulo, V. 2, N. 17, P. 102-108, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/J/Spp/A/6gqbvk8lc7cm4bzd5vnlh7h/?Format=Pdf&Lang=Pt>. Acesso em: 27 out 2021.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no Trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786558110248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110248/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

LEITE, Luciano S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9786558110491. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110491/>. Acesso em: 01 mai. 2022.

OLIVEIRA et.al Juliana Roman dos Santos. **Fadiga No Trabalho: Como O Psicólogo Pode Atuar?**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 15, n. 3, p. 633-638, jul./set.2010 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/mz4KZ9bD4ghKmMQjyxfVdBJ/?lang=pt#:~:text=Nesse%20contexto%2C%20cabe%20ao%20psic%C3%B3logo,casos%20da%20s%C3%ADndrome%20j%C3%A1%20instaurada>. Acesso em: 27 out 2021.

Organização Mundial da Saúde (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html> . Acesso em: 23 out. 2021.

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio Virgílio B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Grupo A, 2014. 9788582710852. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710852/>. Acesso em: 04 abr. 2022.