

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NA ATUAÇÃO DA SAÚDE MENTAL E A RELAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

Claysiane Lopes Silva¹
Augusto Cezar Romero de Resende²

RESUMO

O ambiente de trabalho e o contexto das organizações estabelecem relação direta com indivíduos que envolvem questões do âmbito social, de saúde e principalmente aspectos emocionais. Tendo em vista o âmbito que envolve a saúde mental do trabalhador indica um papel importante ao buscar proporcionar melhor desenvolvimento do indivíduo, o artigo estabelece como objetivo relacionar a psicologia organizacional na inserção de processos voltados para saúde mental no ambiente de trabalho. Com esse aspecto entende-se que a presença de questões destinadas ao cuidado da saúde do trabalhador, proporciona melhor contribuição nos processos de desenvolvimento organizacional. Dessa forma, através do artigo, foi possível compreender a relação de saúde mental em prol de melhor bem-estar do trabalhador com os sistemas de gestão das organizações, que prezam pelo processo de melhoria contínua e desenvolvimento organizacional. Para análise, a metodologia baseou-se na pesquisa bibliográfica com informações sobre aspectos da saúde mental e trabalho, juntamente com entrevistas de especialistas da área de processos e projetos. Buscando considerar a realidade de um contexto de trabalho com e sem o envolvimento da saúde mental voltada para o desenvolvimento organizacional. Durante a análise, foi observado a importância do papel do profissional de psicologia atuando de forma estratégica para melhor desenvolvimento organizacional e a contribuição do trabalho da saúde mental para recursos de melhor qualidade no ambiente, abrangendo adversidades em que contribuam para um bom desenvolvimento organizacional.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional, Saúde Mental e Desenvolvimento Organizacional.

ABSTRACT: The work environment and the context of organizations establish a direct relationship with individuals that involves social, health and especially emotional issues. Considering the scope that involves the worker's mental health indicates an important role in seeking to provide better development for the individual, the article sets out to relate organizational psychology in the insertion of processes aimed at mental health in the work environment. With this aspect, it is understood that the presence of issues aimed at the care of workers' health provides a better contribution to organizational development processes. Thus, through the article, it was possible to understand the relationship of mental health in favor of better worker well-being with the management systems of organizations, which value the process of continuous improvement and organizational development. For analysis, the methodology was

¹ Graduanda do Curso de Psicologia da Faculdade Doctum de Serra-ES

² Professor Orientador do Curso de Psicologia da Faculdade Doctum de Serra-ES

based on bibliographical research with information on aspects of mental health and work, together with interviews with experts in the area of processes and projects. Seeking to consider the reality of a work context with and without the involvement of mental health focused on organizational development. During the analysis, the importance of the role of the psychology professional acting in a strategic way for better organizational development and the contribution of mental health work to better quality resources in the environment was observed, covering adversities that contribute to good organizational development.

Keywords: Organizational Psychology, Mental Health and Organizational Development.

INTRODUÇÃO

O trabalho é visto como um contexto que faz parte da realidade de diversas pessoas, tornando-se não só uma atividade focada na remuneração, mas também atuando de forma ampla no cotidiano do indivíduo. A partir das relações dos indivíduos e com estabelecimentos de vínculos do meio trabalho, estas podem proporcionar mudanças e interferirem no âmbito social e de saúde.

De acordo com Borsoi (2007), uma dessas relações importantes trata-se da importância de se entender o trabalho e processo de adoecimento que pode apresentar a partir do ambiente. Essa relação de trabalho e saúde possui uma gama de questões que podem levar o indivíduo ao sofrimento psíquico. De acordo com o referido autor, as questões atreladas a esse modo de sofrimento estão relacionadas ao contexto em que o trabalhador está inserido em seu ambiente de trabalho, às condições exigidas pelas organizações e às próprias atividades laborais.

Dessa forma, entendendo que as condições de saúde do trabalhador são relevantes para todo o processo de atividades ligadas à rotina de trabalho, qual a contribuição da psicologia dentro dos sistemas de gestão para o desenvolvimento organizacional e saúde mental do trabalhador?

O tema da pesquisa ressalta a importância do papel das empresas de desenvolver ações ligadas ao contexto de saúde, principalmente a saúde mental, buscando o foco no trabalho de promoção da saúde. Dessa forma, é relacionado a atuação da psicologia organizacional nos contextos referentes a saúde mental do trabalhador.

A pesquisa também aponta o papel fundamental de responsabilidade que as organizações devem apresentar no movimento de inserção da promoção de saúde mental do trabalhador, atuando de forma preventiva através do profissional de psicologia. Entendendo que a amplitude de atuação da psicologia dentro das organizações pode contribuir com uma visão mais profunda sobre alguns fatores que envolvem o trabalhador, e até mesmo ações que fazem parte da gestão estratégica da empresa, com o foco na saúde mental e bem estar.

Dessa maneira, o artigo tem como objetivo geral através de pesquisas bibliográficas e entrevista com dois especialistas da área de desenvolvimento, será identificar o contexto geral da psicologia organizacional na promoção de saúde mental do trabalhador, focando no impacto dos processos de desenvolvimento do trabalho dentro das organizações. Sendo possível relatar a associação da qualidade de vida ou bem-estar no local de trabalho.

O levantamento desses fatores traz reflexões dentro do âmbito das organizações, pois ressaltam o bom desenvolvimento dos trabalhadores, podendo proporcionar aos mesmos bem-estar e o trabalho como prevenção da saúde mental envolvendo atividades laborais, mas também no âmbito pessoal. A importância de se trabalhar estas questões pode apresentar melhor desenvolvimento e produtividade nas atividades, gerando melhoria contínua nos processos de trabalho.

MÉTODO

A abordagem metodológica da pesquisa é classificada como exploratória, em busca de melhor conhecimento e aprimoramento sobre a prática da psicologia organizacional no contexto de atuação visando relacionar o contexto de saúde mental e desenvolvimento organizacional. Dessa forma foi possível trabalhar vários aspectos, utilizando levantamento bibliográfico através de artigos científicos e publicações que trazem experiências e bons resultados sobre a atuação dessa prática no âmbito do trabalho. O levantamento bibliográfico facilitou o entendimento mais amplo, com o objetivo de apresentar perspectivas de autores para melhor articulação da pesquisa (GIL, 2002).

Foi realizada uma pesquisa qualitativa, com o intuito de promover uma coleta de informações voltadas para a articulação do trabalho de saúde mental com os processos de melhoria contínua e desenvolvimento das organizações. A pesquisa foi efetuada através de uma entrevista semiestruturada com dois especialistas da área de melhoria contínua e análise de projetos e processos em empresas e organizações. Essas entrevistas contêm uma estrutura semiaberta que possibilitou a coleta de dados com opiniões e percepções de maneira geral das empresas. Dessa forma, abordou as visões sobre o trabalho que é realizado nas organizações e empresas com foco no desenvolvimento de melhoria contínua e de que maneira o trabalho com a saúde mental auxilia nesses processos.

Com o objetivo de demonstrar a importância da saúde mental para melhor desenvolvimento da empresa, as entrevistas com os especialistas citaram pontos que permitam uma análise de conteúdo e da prática. Sendo assim, essa análise de conteúdo a partir das entrevistas foca na codificação através da temática que traz na unidade de conteúdo, a categorização das informações (BIRDIN, 2016).

Esse contexto permite articular resultados que trazem percepções críticas sobre os procedimentos, possibilitando realizar um comparativo dos resultados de quando são gerados nas organizações e o impacto sobre os processos e de quando estes não são efetivados.

REFERENCIAL TEÓRICO

Conceito da saúde e suas concepções

O conceito de saúde ao longo de sua história abordou várias concepções, trazendo representações diferentes para as pessoas. Conforme Scliar (2007), essas concepções de saúde relacionam o contexto cultural, econômico, político e também envolve a cultura, abordando valores e visões através da filosofia, ciência e religiosas.

Com um olhar científico construído ao longo do tempo sobre a conceituação da saúde ficou demonstrado que a saúde não se resume somente em uma ciência. A visão da saúde a partir do olhar da medicina contemporânea, reforça o conceito como

ausência de doença. Essa concepção também envolve conceitos associados à normalidade, em que abrange pontos importantes referentes à concepção de saúde mental.

A área de estudo da psicopatologia é uma das ciências importantes que envolve fatores ligados a saúde e doença mental, sendo um deles as concepções de normalidade. De acordo com Dalgarrondo (2008, p.27):

[...] psicopatologia inclui um grande número de fenômenos humanos especiais, associados ao que se denominou historicamente de doença mental. São vivências, estados mentais e padrões comportamentais que apresentam, por um lado, uma especificidade psicológica (as vivências dos doentes mentais possuem dimensão própria, genuína, não sendo apenas “exageros” do normal) e, por outro, conexões complexas com a psicologia do normal (o mundo da doença mental não é um mundo totalmente estranho ao mundo das experiências psicológicas “normais”).

Esse conceito de normalidade é relatado nos estudos da psicopatologia, esse conceito é abordado em alguns campos de atuação. Essas áreas demonstram uma visão ampla de como pode ser visto e entendido essas concepções. Algumas dessas incluem áreas jurídicas, análises que trabalham contextos culturais e populacionais, entre outras áreas (DALGALARRONDO, 2008).

Dessa maneira, além dos desdobramentos da psicopatologia com a saúde mental, o conceito de normalidade estabelece alguns critérios. Os principais critérios de acordo com Dalgarrondo (2008) que envolvem a normalidade vista através da ausência de doença, traz o conceito de saúde com uma visão reducionista, definindo normalidade pelo que ela não é. Também é citado a normalidade ideal estabelecendo uma percepção do que seria o ideal de normalidade, essa concepção varia de acordo com questões socioculturais. A normalidade definida como estatística, baseia-se em dados quantitativos de certa população ou grupo em que é estabelecido como “normal” o que aparece em maior quantidade. Outro conceito de normalidade também citado, é a normalidade como bem-estar em que preza por ir além do que não significa doença, mas sim relaciona com o conceito da Organização Mundial da Saúde que abrange de forma geral a saúde ligada ao estado pelo de bem-estar físico, mental e também social (SEGRE; FERRAZ, 1997).

Na concepção da psicopatologia também é citado a normalidade funcional, essa normalidade abrange além das questões quantitativas, mas cita todos os fatores que causaram sofrimento e de certa forma é disfuncional. Conforme Dalgarrondo

(2008, p.32) “O fenômeno é considerado patológico a partir do momento em que é disfuncional, produz sofrimento para o próprio indivíduo ou para o seu grupo social.”

Saúde Mental e o contexto de trabalho

O contexto da saúde mental e do trabalho tem sido alvo de distintas discussões em diferentes vertentes da psicologia e psicanálise, pois o ambiente de trabalho, as variadas formas de relação entre trabalhadores e as organizações podem gerar nexo causal entre saúde e trabalho. De acordo Le Guillant (apud LIMA, 2003), pioneiro ao estudar as bases da psicopatologia no trabalho, relaciona alguns adoecimentos às condições e organização de um ambiente de trabalho. Dessa forma, é mostrada a complexidade de tal relação em que não está voltado para uma visão reducionista do trabalho, mas estabelece o nexo entre o adoecimento e as condições de trabalho.

Conforme Lima (2003) é possível observar que a relação entre o adoecimento e o convívio com o ambiente de trabalho, possui uma articulação de alguns aspectos da rotina do trabalho. Sendo eles, a estrutura do trabalho, condições que o mesmo oferece, categorias específicas que mantêm rotinas estressoras. A partir da psicopatologia do trabalho de Le Guillant, ocorreram evoluções no entendimento da relação de saúde e trabalho e através de Christophe Dejours foi possível observar a amplitude das questões do trabalho sobre o indivíduo. Dessa maneira, abordando a perspectiva da realidade, além da presença de doenças mentais.

A concepção de saúde mental do trabalho aborda a dinâmica entre as questões subjetivas do indivíduo perante as adversidades encontradas no âmbito do trabalho. Apresentado as formas que o indivíduo de forma individual ou coletiva pode lidar com o sofrimento no trabalho, passa-se a ser considerada Psicodinâmica do Trabalho. Ao longo da evolução da teoria da psicodinâmica é ressaltado que a vivência do indivíduo no meio de trabalho, pode fazer parte do processo de construção de sua identidade (LIMA,1998).

A visão sobre o contexto de saúde mental no trabalho, de acordo com Heloani e Capitão (2008), desenvolve conceitos que vão além de acolher as demandas relacionadas ao diagnóstico de doenças ou transtornos psíquicos. Todo o contexto

aborda a prevenção e as estratégias para a utilização de ferramentas que proporcionem melhor saúde e bem-estar para o cotidiano em um meio de trabalho.

Nas relações atuais de trabalho, é observável um contexto que gera impactos sobre as vivências do trabalhador sendo estes em grande maioria que afetam a saúde mental.

Para Franco et al. (apud Silva; Bernardo; Souza 2016, p.2):

[...] a precarização no mundo do trabalho é caracterizada por ritmos intensos e aumento da competitividade, falhas na prevenção e diluição das responsabilidades em relação a acidentes de trabalho, falta de reconhecimento e valorização social, fragilização dos vínculos, rupturas de trajetórias profissionais, banalização da injustiça social, dentre outras características que degradam as condições de trabalho e podem levar o trabalhador ao adoecimento físico e mental.

A constante pressão por produtividade nas organizações sugere a existência da relação de adoecimento do trabalhador e a vivência em suas atividades laborais. Pensando dessa maneira, a inserção de recursos para trabalhar todo o cenário de saúde do trabalhador, contribui para o andamento dos processos das organizações, principalmente em ambientes com grandes exigências (LIMA, 2003). A busca de manter uma manutenção de um ambiente saudável afeta a relação entre saúde e doença no trabalho. Desse modo, ações direcionadas a se trabalhar saúde mental, influenciam na melhor qualidade de vida e condições de trabalho.

O ambiente de trabalho apresenta situações que possuem relação com o contexto de bem-estar e qualidade de vida. Tem em vista esse aspecto deve-se pensar o trabalho realizado nas organizações referentes a ações que relacionam a saúde mental nesse ambiente.

Promoção de saúde mental no ambiente organizacional

De acordo com Perez, Bottega, Merlo (2017) no decorrer do tempo é mostrado que muitas pessoas têm apresentado sintomas que podem gerar um adoecimento psíquico, esses sintomas podem ser revelados através do ambiente de trabalho. Esse adoecimento psíquico no trabalho pode causar consequências que interferem na

subjetividade do indivíduo atingindo o meio em que está inserido no trabalho. As consequências podem aparecer através da baixa produtividade, podendo ter instabilidade durante o ritmo de produção, além de apresentar dificuldade e em alguns momentos podem acontecer erros nas atividades laborais (SILVA, E. S., 2011 apud ALVARENGA E MARCHIORI, 2014).

Segundo Bernardo e Souza (2019), a partir da concepção que o trabalho tem relação com alguns processos do adoecimento mental, algumas consequências que impactam na saúde do trabalhador, como estresse, fadiga, ansiedade entre outras, podem aparecer na rotina dos trabalhadores. Apesar desse contexto ser algo presente, as ações que abordam essas demandas não são amplamente eficazes. Dessa forma, Bernardo e Souza (2019, p.2) ressaltam que:

[...] o problema é naturalizado e negligenciado, havendo poucas iniciativas para a defesa da saúde mental da classe trabalhadora. Parece haver relutância por parte do poder público, dos administradores das empresas e dos próprios trabalhadores em considerar os contextos macros e microssociais, e assumir que o trabalho pode agir negativamente sobre o psiquismo de quem trabalha.

Entende-se que a preocupação voltada para a saúde do trabalhador tem sido valorizada devido aos fatores que geram consequências tanto para o âmbito das organizações, quanto para o sujeito. Vê-se a importância de inserir ações e procedimentos internos das empresas que prezam por realizar trabalhos com profundidade e que atinge o público voltado ao trabalhador de forma eficaz (BERNARDO, SOUZA, 2019)

Dentro desse contexto, é observável que muitos não possuem a assistência necessária para o enfrentamento do adoecimento mental e melhor qualidade de vida a longo prazo. Tendo em vista esse fator, é necessário a reflexão sob um olhar mais integrado, voltado para o desenvolvimento do contexto de saúde destinado ao trabalhador. Segundo Perez, Bottega, Merlo (2017, p.293) a problematização está em:

[...] compreender que quando um trabalhador está adoecido psicicamente em função de seu trabalho, essa situação deve ser avaliada e, desse modo, ressaltada no percurso do tratamento. Isso muitas vezes está relacionado com a articulação em rede não só de saúde, mas também de assistência social e jurídica, além de outros encaminhamentos a demais serviços de uma rede ampliada.

Entende-se a importância de um olhar da organização perante aos assuntos de adoecimento mental. Como busca de trabalhar a promoção da saúde mental, consta o apoio da organização, além de realizar intervenções com o mesmo objetivo.

De acordo com Zanelli, Andrade e Bastos (2014), existem relações no ambiente de trabalho que podem influenciar no desenvolvimento do trabalhador de forma positiva. Quando existe uma preocupação de propor um ambiente mais saudável é possível observar grande influência no bem-estar na saúde dos trabalhadores, gerando melhor satisfação. Dessa maneira, é ressaltado por Zanelli, Andrade e Bastos (2014, p.321) que:

“Existem evidências de que pessoas com níveis altos de contentamento com o trabalho são também as que menos planejam sair das empresas onde trabalham, que têm menos faltas, melhor desempenho e maior produtividade.”

Entendendo que a psicologia pode colaborar com o trabalho da saúde mental em uma organização, será abordado ampliação da atuação da psicologia organizacional focando na contribuição em processos que envolvem o desenvolvimento organizacional.

A Psicologia Organizacional e o auxílio nos processos de desenvolvimento.

Os processos de desenvolvimento organizacional, podem ser vistos através do trabalho que tem por objetivo envolver os colaboradores de uma organização, buscando engajamento e participação dos mesmos nos assuntos relacionados à organização (LOBOS, 1975). O desenvolvimento organizacional também pode ser relacionado com toda ação que busca por melhoria dos processos de uma organização, que promovem melhor articulação colaborativa tendo em vista o aprimoramento e resolução de problemas. Para Lobos, (1975, p.22):

Em primeiro lugar, entende-se aqui desenvolvimento organizacional como um processo planejado para mudar a forma em que organizações funcionam, tentando descongelar padrões de comportamento, implantar as mudanças e

voltar a congelar os novos padrões. Em segundo lugar, o conceito de mudança organizacional já tem sido definido por outros autores como um conjunto de alterações no ambiente de trabalho de uma organização, que podem ser de dois tipos: estruturais e comportamentais.

Em forma de um processo de melhoria contínua, o desenvolvimento organizacional busca proporcionar mudanças no meio organizacional. Essas mudanças buscam promover melhor eficácia dos processos e devem envolver todos que compõem uma equipe de trabalho. Dessa maneira, se implica em um processo de estratégia complexo, que se articula com questões de cultura e dos valores a fim de propor uma adaptação ao mercado e desafios (LEITE, ALBUQUERQUE, 2010).

Nesse processo em busca de desenvolvimento, um dos pontos a serem trabalhados é através de uma gestão estratégica da empresa. Por intermédio dessa gestão, o conceito de qualidade de vida no trabalho vem se inovando e buscando melhor adaptação dentro da realidade do trabalhador. Dessa maneira, busca-se trazer melhorias tanto para o colaborador quanto para a empresa.

De acordo com Alves (2011), com o intuito de gerar melhor produtividade, empresas que observam o alto índice de competição no mercado têm melhor visualização para a potência do trabalhador. Essa potência deve ser abordada na promoção da motivação para o trabalhador, sendo esse investimento através da qualidade de vida e bem-estar. Essas ações costumam variar atendendo cada demanda de forma única, e varia entre as organizações. De certa forma, para que ocorra um planejamento deve-se realizar o mapeamento da organização, entender e conhecer o público e os principais levantamentos.

De acordo com Zanelli, Andrade e Bastos (2014), a psicologia organizacional tem o papel importante na elaboração de estratégias por meio da gestão de pessoas, juntamente com os processos de mapeamento estratégicos. Através desses processos é possível planejar intervenções alinhadas com as políticas organizacionais.

Como forma estratégica propõe-se realizar um mapeamento do ambiente do trabalho para melhor compreensão das queixas relacionadas ao adoecimento psíquico. Em relação ao mapeamento da gestão estratégica, consta em formular um plano estratégico para a organização. Dessa maneira, tem o objetivo de compreender

a organização de forma completa e sistemática, auxiliando na criação de um planejamento de acordo com as necessidades da organização. Através do mapeamento do ambiente é possível considerar questões psicossociais dos trabalhadores e um olhar focado para bom desenvolvimento humano, principalmente entre as relações interpessoais (BIEHL 2014 apud LEITE, ALBUQUERQUE, 2010).

Para Santos (2019) os profissionais de psicologia podem atuar na promoção de diversas ações, principalmente em programas voltados para a qualidade de vida e bem estar do trabalhador.

A psicologia organizacional tem um papel fundamental na interface entre a organização e o desenvolvimento com pessoas, atuando de diversas maneiras e principalmente no vínculo dos colaboradores com a empresa. Dessa forma observa-se a importância da atuação da psicologia na promoção da qualidade de vida do trabalhador. Nesse sentido, Santos (2019, p.14) afirma que:

[...] as primeiras abordagens da psicologia organizacional enfatizavam, muito, as atividades de seleção e avaliação de pessoal, porém, atualmente, essa atuação apresenta-se bem mais dinâmica e diversificada, sendo incluídas as questões referentes a interesses e motivações dos trabalhadores, à satisfação quanto a atividade desempenhada na organização, além de fatores relacionados segurança, saúde no trabalho, conforto e responsabilidade ambiental e social.

Observando a ampla dimensão da atuação do psicólogo nas organizações, o profissional consegue trazer perspectivas e proporcionar projetos que prezam por melhor acompanhamento dos programas de qualidade de vida. Além de atuar de forma humanizada dentro desses contextos com boa capacidade de intervenção, principalmente voltadas para demandas de saúde mental e relação com o trabalho. Sendo assim, a psicologia organizacional aborda fatores como adoecimento psíquico, saúde mental e até mesmo aspectos subjetivos que influenciam em todo o processo de desenvolvimento de pessoas.

Nessa visão a atuação do psicólogo dentro das empresas e organizações, não é somente focada no processo de recrutamento e seleção e sim estende-se a área com o pensamento mais estratégico e assim gera-se mais espaços de atuação (SANTOS, 2019).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O artigo apresenta como objetivo abordar o contexto geral da psicologia organizacional, atuando no cenário da saúde mental e relação com o desenvolvimento organizacional. Em busca de compreender a percepção dos psicólogos organizacionais sobre a promoção da saúde mental relacionando com os processos de desenvolvimento organizacional, foram realizadas entrevistas com dois especialistas da área de processos e projetos e crescimento de organizações. A análise de discurso feita a partir das entrevistas é complementada por dois autores que abordam questões que envolvem o contexto de trabalho. Sendo Dejours (2017) o autor que aborda a teoria da psicodinâmica do trabalho. Nessa perspectiva o autor possibilita o entendimento mais amplo do indivíduo diante a situações que podem causar sofrimento no trabalho. Para que fosse possível analisar de forma completa a atuação da psicologia organizacional, foi mencionado Zanelli, Andrade e Bastos (2014), que aborda pontos significativos da construção do indivíduo e a organização do trabalho.

O especialista A, atua na área de processos e projetos em uma empresa do ramo industrial, trabalhando na implementação de procedimentos e melhoria contínua de projetos das áreas da empresa. Apresenta especialização em gestão de processos e qualidade. O especialista B tem sua atuação como profissional em gestão integrada da qualidade, realizando trabalhos direcionados a mentoria de negócios e relações de mercado.

A partir da perspectiva que ambos trouxeram foram ressaltados pontos importantes tendo em vista os processos relacionados ao desenvolvimento organizacional. Ao perguntar sobre de que maneira na prática é preciso para que uma organização busque bons resultados, foram citados pelos especialistas, como ponto crucial, a preparação de pessoas e planejamento de ações que envolvem mudanças de procedimentos e o envolvimento da gestão.

Abordando esse contexto de melhoria de processos em busca de desenvolvimento da organização e o que seria primordial para esse trabalho com uma organização, ambos citaram como determinante o envolvimento das pessoas nesse processo, relacionando que, para bons resultados, as pessoas devem ser vistas como

o primeiro objetivo. Sendo assim, uma organização deve desenvolver seu público interno e prepará-lo. Desta forma, deve focar em entender a visão dos colaboradores sobre a empresa, suas necessidades e demandas para que busquem desenvolver os seus procedimentos com melhor qualidade.

Em relação à inserção do contexto de saúde mental nesses processos, foi perguntado de que maneira a saúde mental impactaria no ambiente organizacional e de que forma isso se apresentaria. Os especialistas ressaltaram que para o ambiente organizacional acreditam que a saúde mental gera grande impacto. Ao perguntar sobre essa relação da saúde mental e seu impacto no trabalho, o especialista B ressaltava que em ambientes com líderes imediatos despreparados, políticas obscuras de reconhecimentos, pressão no trabalho, ameaças, benefícios velados, são fatores que impactam diretamente no desempenho e performance das pessoas. Quando o ambiente é saudável, os funcionários se tornam motivados, preparados e focados em resultados.

Esse fator de qualidade no ambiente de trabalho é ressaltado por Dejours (2017), em que a partir da teoria da psicodinâmica do trabalho, podemos entender essa relação. Em um desses aspectos a psicodinâmica frisa que quando a relação com o trabalho passa por situações estressantes podem ocorrer desestabilizações maiores, que atingem outros contextos da vida do indivíduo. E através de Zanelli, Andrade e Bastos (2014), concretizamos esse aspecto ao entender que quando essa relação com o trabalho é saudável, o resultado pode constar positividade, agindo diretamente no desempenho do trabalhador.

No decorrer da entrevista com os especialistas, foi indagado se em algum momento ao exercer o trabalho de desenvolvimento pelas organizações que passaram, houve de fato o envolvimento da saúde mental nesses processos. Através desse questionamento em que resgata a experiência destes, foi identificado que os especialistas abordaram a falta de envolvimento dessa pauta em planejamentos estratégicos de desenvolvimento. Apesar desse contexto ser pouco explorado nesse âmbito, na visão do especialista A, o ambiente de trabalho deve envolver o trabalho com a prevenção referentes aos âmbitos de saúde mental, não somente de maneira isolada, mas de fato que faça parte de uma cultura da empresa. Entende-se que o

processo de saúde mental e trabalho, estão relacionados e vão além de questões que envolvam o sofrimento, mas também abrangem a subjetividade do indivíduo.

Através da teoria da psicodinâmica do trabalho, é citada a relação da construção subjetiva do indivíduo a partir do contato com o ambiente de trabalho. Dessa maneira observa-se a atuação do trabalho como um fator que pode contribuir para um processo de adoecimento ou gerar prazer e satisfação. Conforme Dejours (2017, p.11) “[...] a relação com o trabalho está sempre presente, tanto na construção da saúde mental quanto na gênese da doença. Ou, para dizê-lo de outra maneira ainda, a relação com o trabalho nunca é neutra no que se refere à saúde mental”.

Portanto, visualiza-se a importância de quando as condições de trabalho que geram bem-estar podem gerar melhor desempenho nas atividades. Em uma das falas do especialista A que citou que essas questões vão além do sofrimento, foi possível identificar o conceito de normalidade abordado por Dalgalarondo (2008), entendendo que essa saúde pode ser vista além de um conceito de saúde que abrange o que causa a doença, mas um estado de bem-estar.

O trabalho visto como um papel significativo na vida do indivíduo engloba outras esferas da vida. A partir dessa relação com o trabalho, dependendo das questões geradas, estas podem atingir o âmbito pessoal. As relações insatisfatórias no ambiente de trabalho podem impactar o âmbito familiar, social entre outros. Essa relação pode ser caracterizada como dinâmica, pois o mesmo acontece inversamente (DEJOURS, 2017). Essa preocupação foi vista em uma das falas ressaltadas pelo especialista B, em que menciona que para um desenvolvimento organizacional, a empresa deve buscar trabalhar com os colaboradores de maneira preventiva e um olhar mais integral para questões de saúde mental. Esse olhar visa entender o processo além, praticando empatia corporativa em que menciona o envolvimento das organizações no cuidado com as pessoas com um olhar mais humanizado, está atento a todas as áreas da organização, sendo eles setores administrativos e operacionais, envolver prestações de serviços efetivas, que expandem a área da saúde, social e profissional de um trabalhador.

Ao questionar sobre quais seriam as dificuldades de inserir a saúde mental no processo de desenvolvimento de uma organização, do ponto de vista corporativo do

especialista A, uma das dificuldades em se trabalhar o fato de saúde mental como estratégico é entender que esse fator deve fazer parte dos objetivos e metas do desenvolvimento de uma organização. Para ele, se a saúde mental não faz parte desses objetivos e nem da cultura de uma empresa, normalmente não é visto com prioridade. E é justamente nesse momento que os assuntos relacionados aos aspectos emocionais, são vistos quando atrapalham nos objetivos da empresa.

Esse olhar foca somente no “reparo” e não em um trabalho preventivo com um desenvolvimento contínuo de melhoria. Dessa forma, através da psicodinâmica do trabalho de Dejours (2017), propõe que esse processo seja realizado de ambas as partes, sendo responsabilidade também do trabalhador, os objetivos e os desejos devem coincidir com o trabalho. E assim é gerado mecanismos que auxiliam o sujeito a lidar com os desafios da sua prática e vivência no trabalho. Ou seja, por meio de defesas que podem ajudá-lo na rotina. Sendo assim, a partir da psicodinâmica do trabalho é possível compreender que existe o desenvolvimento de maneira coletiva, incluindo as experiências individuais do sujeito. (BOUYER, 2010).

Ao mencionar o desenvolvimento organizacional e quais as diversas funções de sua atuação, de acordo com Zanelli, Andrade e Bastos (2014), a psicologia organizacional tem um papel importante ao entender a relação do indivíduo com o trabalho. Se caracterizando por uma ampla atuação, sendo uma delas o trabalho com estratégias e procedimentos que buscam promover qualidade de vida e bem-estar nas organizações.

Através da entrevista foi perguntado de que maneira a psicologia poderia contribuir para o processo de desenvolvimento organizacional. Os especialistas contaram que a psicologia dentro do trabalho de gestão de pessoas pode atuar de forma estratégica para propor melhoria de processos e projetos. Dessa forma, é mostrado o psicólogo organizacional no trabalho de recrutamento e seleção, mas agindo de forma a contribuir para um olhar de gestão estratégica. O psicólogo organizacional na atuação com a saúde mental busca proporcionar melhor mapeamento das necessidades da organização, focando em um trabalho de forma eficaz que contribuam para um conhecimento integral da saúde (ZANELLI, ANDRADE E BASTOS 2014).

Durante a entrevista foi possível compreender a importância da saúde mental nos processos de desenvolvimento. A pergunta aos especialistas buscou entender de que forma a saúde mental pode chegar nesses planejamentos. Através da resposta do especialista B foi mencionado que trabalhar com a prevenção de saúde mental pode gerar impactos no ambiente. Essa relação é construída quando esse ambiente saudável causa impacto nas pessoas, e elas possuem recursos ao longo prazo para contribuir com um bom desenvolvimento. Investir na saúde mental seria pensar a nível organizacional e não somente individual. Dessa forma, relaciona-se com a mudança de um todo, o que seria justamente parte de um processo de desenvolvimento organizacional. Com o objetivo de gerar mudanças organizacionais que envolvam hábitos e rotinas de toda uma empresa, visando melhor desempenho. Citando fatores contribuintes ao se trabalhar saúde mental, Dejours (1992) menciona que na organização existe a possibilidade do sujeito de procurar mecanismos em relação ao sofrimento psíquico.

Quando a dinâmica do trabalho não é considerada saudável, em que existem eventos estressores como sobrecarga, medo, sentimentos de ameaça, esses fatores podem afetar a vida pessoal. Esses fatores que geram atingem o âmbito privado do indivíduo, também reflete no desempenho do seu trabalho.

Quando a relação com o trabalho desestabiliza-se sob o efeito de constrangimentos maiores, da sobrecarga, das injustiças, do assédio, do medo ou da ameaça de demissão, os efeitos sobre a economia das relações familiares, com o cônjuge e com os filhos, são consideráveis. Em outras palavras, quando a relação com o trabalho torna-se patogênica, surgem frequentemente consequências deletérias no espaço privado, sob a forma de conflitos afetivos que se tornam então “secundários” à deterioração da situação de trabalho. (DEJOURS, C., 2017, p.12).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Abordando um dos objetivos do artigo, que é compreender o papel fundamental da organização na promoção da saúde mental, foi possível analisar a partir das entrevistas com os especialistas da área de processos e projetos, a importância do papel da psicologia voltada ao planejamento estratégico da empresa. No artigo buscou-se entender os diversos papéis da psicologia organizacional na atuação da gestão como contribuição para o desenvolvimento organizacional, abordando nesse

conceito a saúde mental incluída nos procedimentos estratégicos de organização. Com o propósito de entender o contexto de saúde mental no trabalho, se fez necessário a análise de um ambiente corporativo saudável para um melhor desenvolvimento organizacional. De forma geral, o artigo trouxe as concepções de saúde mental de forma amplificada, em que engloba não somente o adoecimento psíquico, mas também as suas relações com os diferentes contextos sociais e subjetivos que envolvam o bem-estar.

Citando que ao relacionar a saúde mental nesses âmbitos, trabalhando de forma preventiva proporciona melhor bem-estar e um olhar integrado para a saúde. Entende-se que a atenção aos aspectos relacionados à saúde mental dentro das corporações é umas das prioridades para um crescimento organizacional, pois serão fomentadas melhores condições para um melhor desempenho do público interno e crescimento da organização para o mercado.

A psicologia organizacional inserida estrategicamente nos processos de desenvolvimento poderá proporcionar ao longo prazo um gerenciamento de recursos a nível organizacional que possam contribuir para um ambiente mais saudável. Esse artigo pode agregar sobre o trabalho que visa uma maior atuação do psicólogo no que se refere aos cuidados com a saúde mental dos colaboradores. Dessa forma, essa contribuição desenvolvida por meio de revisão de pesquisas e da análise das percepções de dois especialistas da área que envolve desenvolvimento corporativo sobre a relação entre a saúde mental e o trabalho poderá contribuir com os caminhos que serão trilhados por psicólogas e psicólogos. Principalmente no que se refere às ações estratégicas que terão como meta a prevenção e a promoção do bem estar e da saúde mental dos trabalhadores em seus espaços de atuação profissional.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, RÚBIA ZANOTELLI DE; MARCHIORI, FLÁVIA MOREIRA. **Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho**, 2014.

ALVES, E. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **INTERFACEHS - Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, 6(1), 60-78, 2011. Acesso em: 27 de Junho de 2021. Disponível em: <<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/34135>>

BOUYER, Gilbert Cardoso. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]**. 2010.

BIRDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo/Laurence Birdin**: tradução Luis Antero Neto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BORSOI, Izabel Cristina. Da relação de trabalho e saúde a relação entre trabalho e saúde mental. **Psicol. Soc**: Vol. 1, p. 45, 2007. Acesso em: 18 de Junho de 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ZK47NkYwTQv8w6cXcfVqP6S/abstract/?lang=pt>

DALGALARRONDO, P. Psicopatologia e Semiologia dos Transtornos Mentais. **Artmed**, Porto Alegre – RS. 2008.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5a ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho: Casos Clínicos**. Dublinense: Porto Alegre-São Paulo, 2017.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho-QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós- industrial**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

GIL, Antônio Carlos, 1946. **Como elaborar projetos de pesquisa/Antônio Carlos Gil**. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo Perspec**. vol.17 no.2 São Paulo Apr./June 2003.

LEITE, Nildes Raimunda Pitombo, ALBUQUERQUE Lindolfo Galvão. A Estratégia de Gestão de Pessoas como Ferramenta do Desenvolvimento Organizacional. **Revista Ibero-Americana de Estratégia - RIAE**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 32-55, jan./abr. 2010.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A polêmica em torno do nexos causal entre distúrbio mental e trabalho. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 10, n. 14, p. 82-91, dez. 2003.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A psicopatologia do trabalho. **Psicol. cienc. prof**. vol.18 no.2 Brasília 1998. Acesso em: 28 de Junho de 2021. Disponível em :< <https://www.scielo.br/j/pcp/a/vb95JkLtrTDZvsqJ3DYBX3x/?lang=pt>>

LOBOS, Julio. Desenvolvimento Organizacional: Teoria e Aplicações, **Adm. Emp**. Rio de Janeiro, 15(3) : 21-32, maio/jun. 1975.

PEREZ, Karine; BOTTEGA, Carla; MERLO, Álvaro. Análise das políticas de saúde do trabalhador e saúde mental: uma proposta de articulação. **Saúde e Debate**: Rio de Janeiro, v. 41, n. especial, p. 287-298, junho de 2017. Acesso em: 28 de Junho de 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/QTS7hML3vsnbNyhNtSYfWCG/abstract/?lang=pt>>.

SANTOS, Claudiane da Silva Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: O Papel da Psicologia Organizacional. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 04, Ed. 05, Vol. 03, Maio de 2019.

SCLIAR, Moacyr. História do Conceito de Saúde. *PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 17(1):29-41, 2007

SEGRE, Marco e FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Revista de Saúde Pública [online]**. 1997, v. 31, n. 5, pp. 538-542.

SILVA, Mariana Pereira da, BERNARDO, Marcia Hespanhol e Souza, HELOÍSA Aparecida. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]**. 2016, v. 41, n. 00. Acesso em 19 Junho 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000003416>>.

SOUZA, H. A.; BERNARDO, M. H. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, 2019.

ZANELLI, J.C; ANDRADE, J. E; BASTOS, A.V. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Artmed: 2014.