

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EM ÉPOCA DE PANDEMIA: PRESERVAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

EVANDRO DAMIÃO FRANCISCO RODRIGUES¹

RESUMO

É evidente que com a globalização e a automatização das tarefas no ambiente de trabalho, a estrutura organizacional acabou se alterando e, desta forma, impactando as rotinas dos trabalhadores, atribuindo a estes maiores responsabilidades e, conseqüentemente, crescendo as cobranças por maiores resultados. Com o surgimento da pandemia do novo coronavírus em meados de 2019, as organizações sofreram diversos impactos - tanto em sua estrutura organizacional quanto em sua estrutura econômica - fazendo com que, a fim de atender as normas sanitárias e os inúmeros decretos municipais, estaduais e federais que surgiram a época, desenvolvessem estratégias para se manterem em atividade, dentre estas destacam-se o downsizing e a implementação do home office. As medidas adotadas, acabaram reduzindo o número de colaboradores nas organizações – já que estas, a fim de manterem seu equilíbrio financeiro, acabaram dispensando vários de seus colaboradores – fazendo com que os colaboradores que se mantiveram ativos acabassem sendo sobrecarregados, estando sujeitos a elevado grau de estresse e a possibilidade de desenvolverem transtornos psicológicos relacionados ao trabalho. Diante do exposto, este estudo tem por objetivo identificar a saúde dos trabalhadores durante o período pandêmico, comparando a saúde mental destes no período pré-pandemia e durante a pandemia. O estudo também se propõe a identificar as estratégias adotadas pelas organizações a fim de prevenir a saúde mental de seus colaboradores.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional; Saúde Mental; Trabalho.

¹ Pós-graduado em Controladoria e Finanças; Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Extrema (Faex); Pós Graduado em Psicologia Organizacional e do Trabalho; Faculdade Venda Nova do Imigrante (Faveni); Graduado em Administração e Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Extrema (Faex); evandro_rodrigues01@hotmail.com.

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY IN A PANDEMIC TIME: PRESERVATION OF WORKER'S MENTAL HEALTH

ABSTRACT

It is evident that with globalization and the automation of tasks in the work environment, the organizational structure ended up changing and, in this way, impacting the routines of workers, assigning them greater responsibilities and, consequently, increasing demands for greater results. With the emergence of the new coronavirus pandemic in mid-2019, organizations suffered several impacts - both in their organizational structure and in their economic structure - making that, in order to comply with health standards and the numerous municipal, state and federal decrees, that emerged at the time, to develop strategies to stay in business, among which downsizing and the implementation of the home office stand out. The measures adopted ended up reducing the number of employees in the organizations - since these, in order to maintain their financial balance, ended up dismissing several of their employees - causing the employees who remained active to end up being overloaded, being subject to a high degree of stress and the possibility of developing work-related psychological disorders. Given the above, this study aims to identify the health of workers during the pandemic period, comparing their mental health in the pre-pandemic period and during the pandemic. The study also proposes to identify the strategies adopted by organizations in order to prevent the mental health of their employees.

Keywords: Organizational psychology; Mental health; Job.

1. INTRODUÇÃO

Quando se fala em saúde mental do trabalhador, é necessário destacar que a relação existente entre a saúde mental e o trabalho é extremamente complexa uma vez que é difícil estabelecer até que ponto o trabalho impacta a saúde mental do indivíduo, causando no trabalhador sofrimento psíquico. Conforme destacado por Seligmann-Silva (2004) o trabalho pode, dependendo da situação, favorecer a saúde do trabalhador ou levá-lo a desenvolver distúrbios psicossociais, com o aparecimento de doenças psicossomáticas ou psiquiátricas, contudo, associar o trabalho como causa de tais distúrbios é muitas vezes uma tarefa complexa, tendo em vista que há uma diversidade de fatores relacionados ao modo de adoecer e as manifestações de sofrimento do indivíduo, dificultando o processo de avaliação clínica.

Com o surgimento do taylorismo e do fordismo, ocorreu a fragmentação do trabalho, separando-se as tarefas de planejar a melhor forma de execução da tarefa relacionada a execução em si, desta forma, o que significa para o gestor maior eficiência e lucratividade para o trabalhador é visto como um processo de alienação progressiva em relação aos processos de trabalho. Cabe ressaltar que tais mudanças, intensificaram o ritmo do trabalho ao mesmo tempo em que desenvolveram um método de controle rigoroso sobre o desempenho de cada trabalhador, fazendo com que, além de gerar impacto na identidade de cada trabalhador causasse sérios prejuízos em sua saúde mental.

Desde então as organizações vem sofrendo diversas alterações tanto estruturais quanto tecnológicas as quais vem trazendo, além dos benefícios, diversos desafios e reformulações as atividades dos trabalhadores, as quais em muitas ocasiões podem afetar a saúde mental do trabalhador, devido o aumento das responsabilidades e da cobrança a que estão submetidos (DEJOURS, 2002).

No ano de 2020, com o surgimento da pandemia do novo coronavírus, novas mudanças ocorreram nas organizações, a fim de que estas se adequassem aos inúmeros decretos e legislações criadas na época, dentre tais mudanças, destaca-se o home office, uma atividade comum em outros países, mas uma novidade no Brasil. A implementação do home office obrigou o trabalhador brasileiro a elaborar uma nova

rotina, se por um lado não havia a necessidade de se deslocar a empresa para realizar suas atividades, por outro este necessitava de maior disciplina, uma estrutura adequada para a realização de seu trabalho, e atenção tendo de ser dividida entre a família e a empresa. Além disso, passou a crescer o medo de ser demitido, uma vez que devido as organizações enfrentarem situação econômica complexa, acabavam adotando estratégias de downsizing, desta forma, temendo por seu emprego, muitos trabalhadores acabavam realizando inúmeras tarefas, se sobrecarregando e, desta forma, estando mais propensos a desenvolver problemas psicológicos.

Ante a esta perspectiva, este estudo se propõe a responder a seguinte questão problema: “Quais os impactos causados durante o período de pandemia a saúde mental do trabalhador?”. Para responder esta questão este estudo encontra-se subdividido em objetivos gerais e específicos. Como objetivo geral propõem-se a identificar os impactos causados à saúde mental do trabalhador durante o período de pandemia. Como objetivos específicos propõem-se: conceituar a importância da psicologia organizacional para as empresas; conceituar a importância em se desenvolver ações voltadas a preservação da saúde mental do trabalhador; identificar as principais doenças psicológicas que impactam a saúde mental do trabalhador; identificar por meio de uma pesquisa as alterações na saúde mental do trabalhador, efetuando uma análise do período pré-pandemia e do período pandêmico.

2. METODOLOGIA

O desenvolvimento de um estudo científico deve se embasar na realização de uma pesquisa sobre o tema abordado no estudo. Este processo de pesquisa, conforme disposto por Gil (2002, p. 17) “desenvolve-se ao longo de um processo que envolve inúmeras fases, desde a adequada formulação do problema até a satisfatória apresentação dos resultados”.

Existem diversos tipos de pesquisa científica, cabendo ao pesquisador selecionar aquele que mais se adequa ao trabalho desenvolvido. Para a realização deste estudo foi utilizado a pesquisa exploratória – definida por Gonsalves (2003, p. 65) como “aquela que se caracteriza pelo desenvolvimento e esclarecimento de

ideias, com objetivo de fornecer uma visão panorâmica, uma primeira aproximação a um determinado fenômeno que é pouco explorado” – e a pesquisa bibliográfica – definida por Vergara (2006) como o tipo de pesquisa que busca levantar informações sobre o tema em estudo em obras de renomados autores, utilizando para isto, artigos, dissertações e livros, a fim de obter informações tempestivas sobre o assunto abordado.

No que tange a pesquisa bibliográfica este estudo se propôs a, por meio de livros e estudos sobre o assunto, levantar as principais informações acerca da saúde mental do trabalhador, contextualizando a evolução histórica da relação trabalhista e os fatores que impactam a saúde mental do trabalhador.

Por sua vez a pesquisa exploratória fez uso de um estudo de campo, elaborado por meio do google forms, contendo 10 questões que tem por objetivo identificar o impacto causado pela pandemia de covid 19 na saúde mental do trabalhador, comparando os períodos pré-pandemia e o período pandêmico. A pesquisa foi realizada durante o mês de dezembro de 2021 e contou com a participação de 50 pessoas. Os resultados obtidos foram tratados por meio do Excel, ferramenta utilizada também para a geração dos gráficos e tabelas utilizados neste estudo.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Relações Trabalhistas

Quando se fala em saúde mental do trabalhador, deve-se inicialmente compreender o contexto histórico que engloba a evolução das relações trabalhistas. Neste contexto, cabe destacar que as relações trabalhistas existem desde a época da escravidão, passando por várias alterações, até chegar ao ponto em que a conhecemos hoje. Dentre estas alterações pode-se destacar os regimes de escravidão, de servidão, as corporações de ofício e a revolução industrial.

3.1.1 Regime de Escravidão

Segundo Martins (2002) a primeira forma de relação trabalhista foi a escravidão. Por meio dela, segundo o autor a pessoa (escravo) era considerada propriedade de outra, sendo obrigada a trabalhar de maneira forçada, podendo ser punida e negociada.

3.1.2 Regime de Servidão

De maneira semelhante, a escravidão havia o regime de servidão, onde, a base se encontrava ligada a terra e não a pessoa. O senhor feudal era detentor dos direitos sobre a terra e a sedia para que o servo pudesse trabalhar e, em contrapartida este pagava altíssimas taxas. Segundo Viana (1997), enquanto o escravo era considerado patrimônio, o servo era considerado pessoa, possuindo alguns direitos como o matrimônio e a herança.

3.1.3 Corporações de Ofício

Conforme destacado por Martins (2002), com o aumento considerável da demanda por produtos e serviços, surgiu às corporações de ofício, as quais tinham por finalidade captar pessoas que possuíam conhecimento técnico, a fim de restringir o mercado e assegurar o monopólio comercial.

Segundo Nascimento (1997) enquanto o escravismo representou a primeira relação trabalhista, as corporações de ofício representam a primeira regulamentação trabalhista, pois, previa em seus estatutos normas que regulamentavam a duração da jornada de trabalho, descanso em feriados, dentre outras regulamentações.

3.1.4 Revolução Industrial

Com o advento da máquina a vapor em 1712, a qual acelerou o processo de evolução econômica, surgiram às primeiras máquinas da indústria têxtil, as quais alteraram de maneira significativa as relações existentes entre capital e trabalho.

Segundo Martins (2004), as condições de trabalho existentes na época eram péssimas, os salários eram baixíssimos e as jornadas de trabalho eram extremamente elevadas, as condições de trabalho eram extremamente perigosas e insalubres, estando s trabalhadores sujeitos a riscos de explosão, intoxicação e incêndios.

Como os trabalhadores não possuíam condições de possuir uma residência, eles viviam próximos às fabricas. Esta aglutinação segundo o autor favoreceu a comunicação entre os trabalhadores, despertando neles a consciência das más condições de trabalho a que eram submetidos, com isso, surgiram às primeiras reivindicações trabalhistas.

Com isso o Estado se viu pressionado a atuar surgindo assim, a partir de 1891, uma série de decretos e leis, que tinham por objetivo, regulamentar o trabalho no país. Esse conjunto de leis, em 1943, foram compiladas, pelo então presidente Getulio Vargas, em um único dispositivo legal, sendo este conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Segundo Lima (2006), a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) pelo decreto lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, foi considerada uma grande evolução na relação trabalhista, pois, por meio dela, regulamentou-se as relações trabalhistas, assegurando melhores condições de trabalho aos trabalhadores.

3.2 O Sofrimento no Trabalho

As relações de trabalho existentes dentro das organizações, por vezes acabam fazendo com que o trabalhador seja despojado de sua subjetividade, excluindo o sujeito e, desta forma, fazendo com que o homem se torne uma vítima de seu trabalho. De acordo com Dejours (1998), o pior golpe enfrentado pelo homem neste processo ocorre no início da relação trabalhista, quando as expectativas iniciais do trabalhador

em relação ao trabalho acabam sendo frustradas. Enquanto o empregador promete felicidade, satisfação pessoal e material, o trabalhador acaba vivenciando infelicidade e insatisfação pessoal e profissional, as quais se convertem em sofrimento.

O autor complementa destacando que a realização de tarefas sem que haja envolvimento material ou afetivo faz com que o indivíduo empregue um esforço enorme para sua realização. Tal esforço é muitas vezes suportado pela motivação e desejo, contudo, é necessário destacar que está vivência depressiva em relação ao trabalho faz com que o trabalhador acabe desenvolvendo problemas como adormecimento intelectual, esclerose mental e paralisia da imaginação, desta forma, observa-se nestes indivíduos o surgimento do sofrimento, afetando seu corpo – devido ao conteúdo ergonômico das tarefas – e sua mente – devido a insatisfação do trabalhador com o conteúdo significativo das tarefas desempenhadas.

Segundo Heloani e Capitão (2003, p.107):

O trabalho, não só como uma condição externa, pode propiciar sofrimento insuperável para o ego, empobrecendo-o e restringindo sua ação a mecanismos defensivos repetitivos e ineficazes, não lhe possibilitando aferir, de acordo com suas atividades, a satisfação de determinadas pulsões, que, não satisfeitas, tensionariam o aparelho psíquico, gerando angústia, estados depressivos, ansiedade, medos inespecíficos, sintomas somáticos, como sinais marcantes de sofrimento mental, com o agravante de que um ego debilitado e frágil não consegue diferenciar, pela sua condição, a origem de seu sofrimento.

Para Dejour (2002) é possível classificar o sofrimento em dois tipos: criativo e patológico. O sofrimento criativo é aquele em que o indivíduo produz condições favoráveis à sua vida e a sua saúde. Por sua vez, o sofrimento patológico é aquele em que todas as possibilidades de transformação e aperfeiçoamento já foram tentadas, ou seja, quando o indivíduo passa a adotar soluções desfavoráveis a sua saúde como, por exemplo, pressões fixas e rígidas.

Logo observa-se que os comportamentos e atitudes praticadas dentro das organizações acabam contribuindo para o surgimento do sofrimento e, por conseguinte, contribuindo para o surgimento de distúrbios psicológicos nos trabalhadores, os quais acabam sendo impactados pela pressão de seus superiores, elevando seu grau de estresse e, desta forma, fazendo com que estes desenvolvam

síndromes e doenças psicológicas como, por exemplo, depressão, *burnout* e ansiedade.

3.3 Saúde Mental

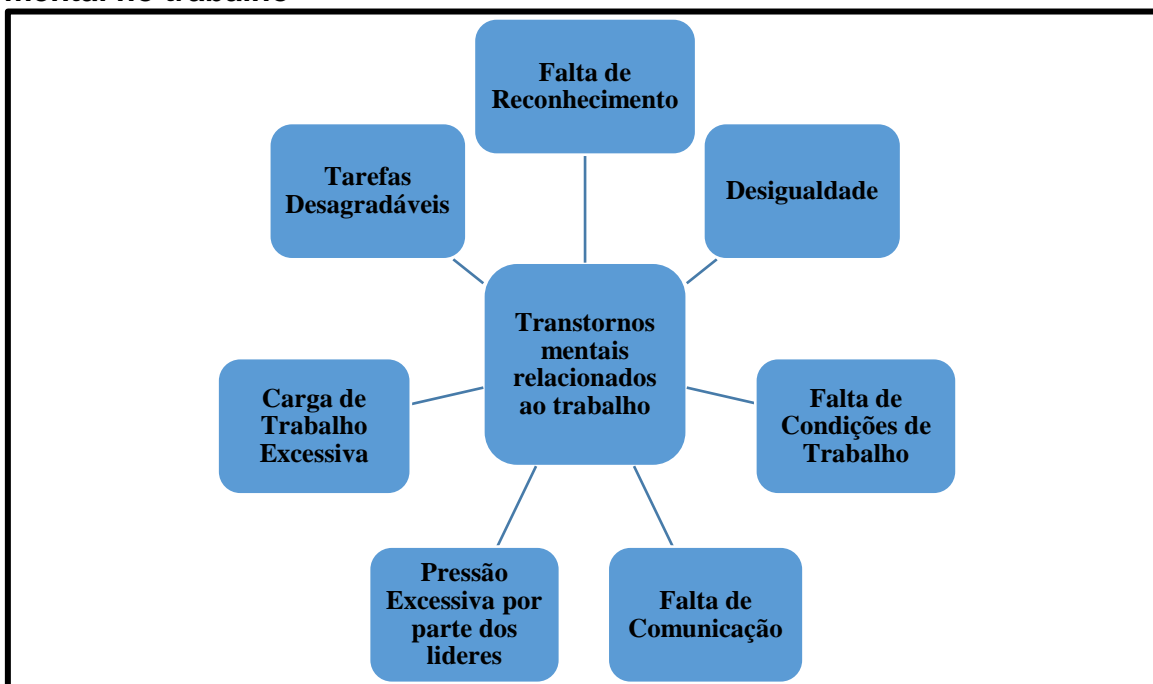
Para conceituar o termo saúde mental se faz necessário recorrer a definição de saúde apresentada pela Organização Mundial de Saúde (OMS): "A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade" (OMS, 2013). Ante ao exposto, observa-se que a saúde do indivíduo depende do equilíbrio existente entre corpo e mente, ou seja, a saúde mental encontra-se diretamente relacionada ao bem-estar físico do indivíduo sendo influenciada por fatores como, por exemplo, atributos individuais – capacidade do indivíduo em gerenciar pensamentos, emoções e comportamentos – e atributos sociais – cultura, ambiente, economia e política.

No que tange ao trabalho, Leão e Vasconcelos (2015) destacam que esta influência de forma direta nas esferas sociais, econômicas e culturais, uma vez que é parte central da vida do homem moderno, desta forma, a atividade laboral acaba se tornando um fator diretamente relacionado as alterações existentes na relação saúde-doença mental do trabalhador.

Os problemas mentais advindos do ambiente de trabalho são considerados um problema global de saúde uma vez que, conforme aponta Fernandes et al (2018) um ambiente de trabalho negativo acaba fazendo com que o trabalhador desenvolva diversos transtornos mentais. Tais transtornos são responsáveis pela redução do potencial da oferta de trabalho, aumento do absenteísmo e pela exclusão social de um grande número de pessoas, gerando elevados custos econômicos e sociais (OMS, 2013).

Tratando-se do ambiente de trabalho a OMS elencou os principais fatores que contribuem para o surgimento de problemas relacionados a saúde mental do trabalhador os quais estão dispostos na figura 1 abaixo.

Figura 1 – Fatores que contribuem para o surgimento de problemas de saúde mental no trabalho



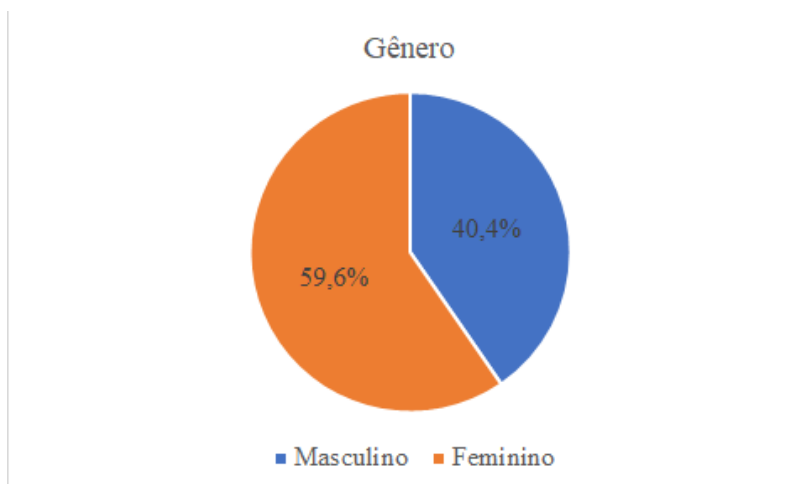
Fonte: Adaptado de Políticas e Programas de saúde mental no local de trabalho (OMS, 2013)

Para Fernandes et al (2018) o ambiente cada vez mais competitivo das organizações e as características físicas do ambiente de trabalho atuam como fatores propulsores do adoecimento mental dos trabalhadores causando diversos problemas mentais como, por exemplo, depressão, ansiedade, dependência química, estresse, burnout, dentre outros transtornos, os quais afetam o indivíduo, sua família e as relações deste para com o trabalho e a sociedade.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente buscou-se identificar o perfil dos respondentes, delimitando seu gênero, faixa etária e grau de instrução. No que tange ao gênero, conforme disposto no gráfico 1, identificou-se que 59,6% são do sexo feminino e 40,4% do sexo masculino.

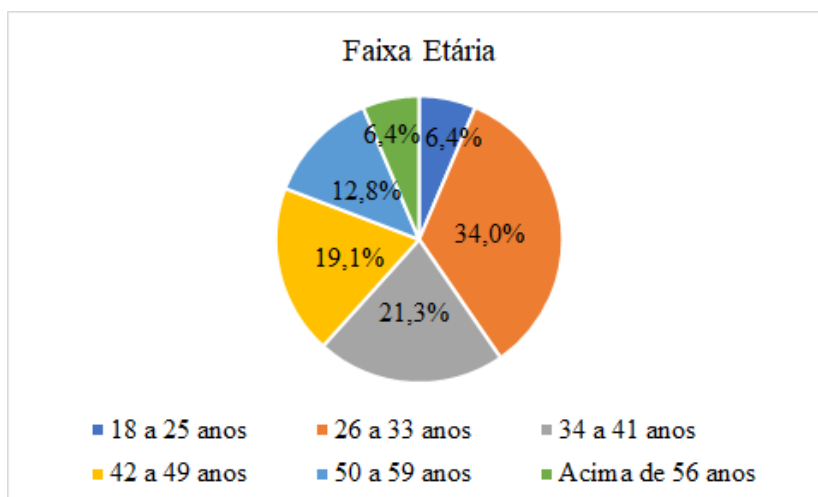
Gráfico 1 – Classificação quanto ao gênero



Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Em relação a faixa etária, observa-se que 6,4% compreendem a faixa etária de 18 a 25 anos; 34% de 26 a 33 anos; 21,3% de 34 a 41 anos; 19,1% de 42 a 49 anos; 12,8% de 50 a 59 anos e 6,4% acima de 56 anos, conforme disposto no gráfico 2 abaixo.

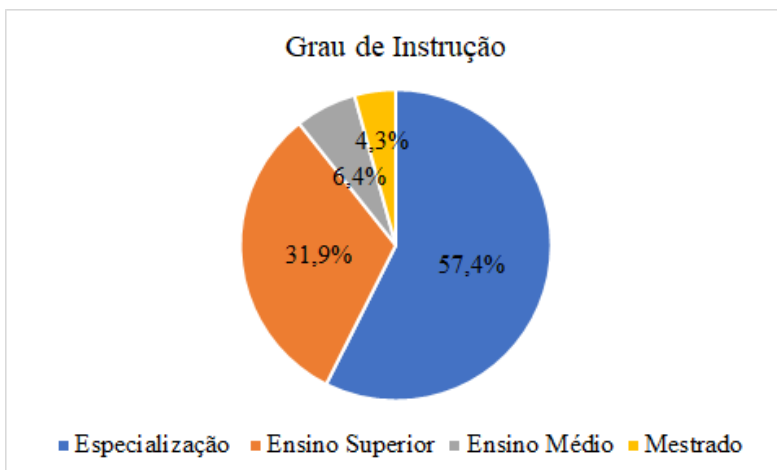
Gráfico 2 – Disposição da Faixa Etária



Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Em relação ao grau de instrução, 57,4% possuem especialização, 31,9% ensino superior, 6,4% possuem ensino médio e 4,3% mestrado, conforme gráfico 3.

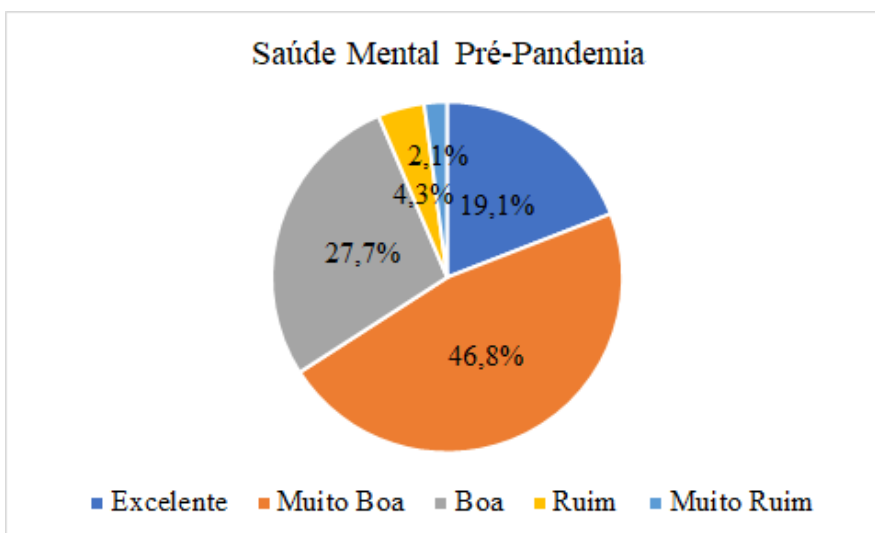
Gráfico 3 – Grau de Instrução



Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Avaliando a saúde mental do trabalhador no período pré-pandemia, identificou-se que 19,1% dos respondentes classificam sua saúde mental como excelente; 46,8% como muito boa; 27,7% como boa; 4,3% como ruim e 2,1% como muito ruim, conforme pode ser observado no gráfico 4 abaixo.

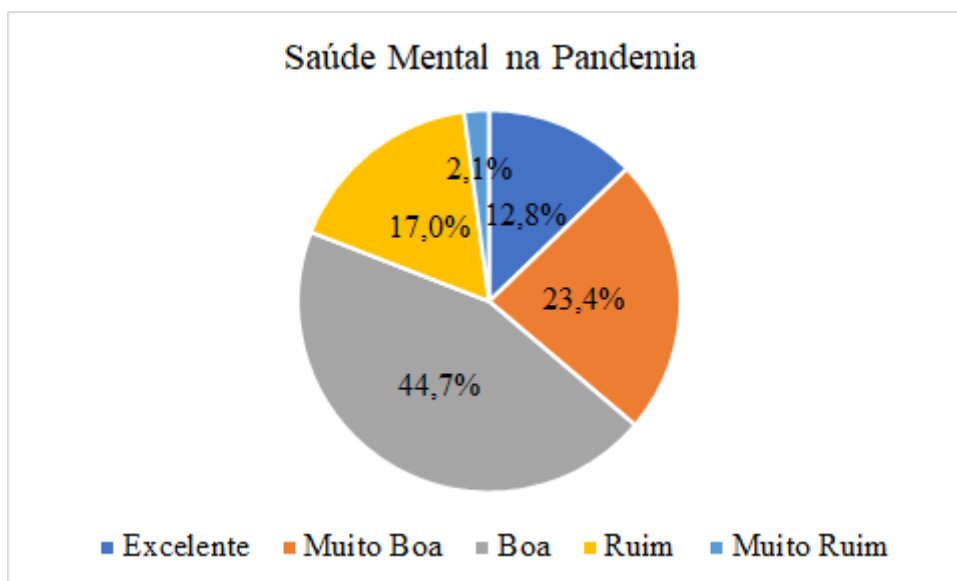
Gráfico 4 – Saúde Mental Pré-pandemia



Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Analisando o estado da saúde mental dos trabalhadores durante o período pandêmico observa-se uma redução significativa nos estados de saúde considerados como muito bom e excelente, e uma elevação nos estados de saúde ruim e boa, conforme pode ser observado no gráfico 5.

Gráfico 5 – Saúde Mental na Pandemia



Fonte: Elaborado pelo próprio autor.

Questionados sobre os fatores que influenciaram na piora de sua saúde mental durante a pandemia, os trabalhadores apontaram o aumento do estresse e a constante pressão a que estão submetidos em seu ambiente de trabalho como fator determinante para a piora de sua saúde mental.

Por fim, a pesquisa buscou identificar os principais transtornos mentais que vem afetando o trabalhador durante o período de pandemia, identificando a síndrome de burnout, estresse ocupacional e a depressão como os principais transtornos que vem acometendo os trabalhadores. De modo complementar, buscou se identificar se as empresas ofertam estratégias voltadas a preservação da saúde mental de seus trabalhadores identificando que apenas 1% das empresas ofertam programas de apoio psicológico a seus trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É evidente que com a globalização as organizações vêm enfrentando diversas mudanças principalmente no que concerne as evoluções tecnológicas e as relações de trabalho, tornando a concorrência cada vez mais acirrada, desta forma, vem crescendo cada vez mais a pressão sobre os trabalhadores uma vez que as responsabilidades atribuídas a estes e a necessidade produtiva das organizações acabaram se elevando. Esta pressão acaba impactando a saúde mental do trabalhador fazendo com que este desenvolva transtornos mentais, os quais acabam comprometendo além de sua vida pessoal seu desempenho profissional.

Com a pandemia provocada pelo covid-19 os trabalhadores se viram em um ambiente instável, uma vez que muitas empresas tiveram de cessar suas atividades a fim de atender os decretos que surgiram a época, provocando prejuízos econômicos e, desta forma, fazendo com que adotassem políticas de downsizing, reduzindo seu quadro de funcionários e sobrecarregando os funcionários que se mantiveram na empresa. O resultado destas ações pode ser observado na pesquisa realizada neste trabalho onde pode-se observar que, antes da pandemia, a saúde mental dos trabalhadores era considerada por grande parte destes (46,8%) como muito boa enquanto aqueles que possuíam saúde mental classificada como ruim compreendiam cerca de 4,3%. Com a pandemia este cenário se inverteu, reduzindo o número de trabalhadores com saúde mental classificada como muito boa para 23,4% e elevando-se aqueles que possuem saúde mental classificada como ruim (17%).

Desta forma, retornando a questão problema apresentada no início deste estudo, observa-se que o período pandêmico contribui para o surgimento de transtornos mentais no trabalhador, sendo os principais síndrome de burnout, estresse ocupacional e a depressão, fazendo com que estes tivessem problemas pessoais e também em sua vida profissional. Um agravante a este cenário encontra-se na baixa quantidade de empresas (1%) que possuem estratégias voltadas a prevenção da saúde mental do trabalhador. Desta forma, como sugestão para futuros estudos, registra-se a necessidade de se estudar a implementação de programas voltados a

preservação da saúde mental dos trabalhadores em empresas da região, auferindo os benefícios e dificuldades encontrados durante este processo.

REFERÊNCIAS

DEJOURS C. **A loucura do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez; 2002.

DEJOURS C. **O corpo entre a biologia e a psicanálise**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1988.

FERNANDES, M. A., SILVA; D. R. A., SOUSA, A.R. I; SILVA, J. S. **Adoecimento mental e as relações com o trabalho**: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental. Rev Bras Med Trab, 16(3):277-86, 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

GONSALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. 3. ed. Campinas: Alínea, 2003

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Claudio Garcia. **Saúde Mental e Psicologia do Trabalho**. São Paulo, 2003.

LEÃO, L. H. C, VASCONCELLOS L. C. F. **Cadeias produtivas e a vigilância em saúde, trabalho e ambiente**. Rev. Saúde Sociedade, 24(4): 1232- 1243 2015

LIMA, Alessandra Nóbrega Leite de A. **Direito Processual do Trabalho: Origem e Evolução no Brasil**. 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Draft comprehensive mental health action plan 2013—2020**. 2013

SELIGMANN – SILVA E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Cortez-UFRJ; 2004.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VIANA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 20ª. ed. São Paulo: Ltr, 2002, p. 59.