

Impactos da organização do trabalho no capital humano para inovação: estudo exploratório com profissionais da área de saúde mental

Resumo:

Este trabalho apresenta uma pesquisa exploratória e seus resultados preliminares visando estudar as relações entre organização do trabalho, inovação e capital humano; esta pesquisa faz parte de um estudo mais amplo sobre como os fatores organizacionais e humanos interagem, influenciando tanto o desempenho organizacional como os trabalhadores. O estudo baseou-se em entrevistas semiestruturadas com profissionais da área de saúde mental. Os resultados preliminares apontam para algumas divergências entre os doze profissionais já entrevistados, pertencentes a diferentes linhas teóricas da psicologia e da psiquiatria, existindo convergência em relação à influência da organização do trabalho nas condições de saúde mental, tendo em vista a importância do trabalho para a construção da personalidade do indivíduo e como um importante espaço de socialização. A meta é obter até julho/2013 vinte questionários respondidos, de modo a ter uma avaliação mais apurada sobre as visões dominantes a respeito da interação entre trabalho e capital humano.

Abstract:

This paper presents an exploratory research and its preliminary results in order to study the relationship between the organization of work, innovation and human capital; this research is part of a larger study to clarify how human and organizational factors interact, influencing both, the organizational performance and the workers. The study was based on semi-structured interviews with professionals in the mental health field. Preliminary results indicate some differences between the twelve professionals already interviewed, belonging to different lines of theoretical areas of psychology and psychiatry. However, there is convergence on the influence of the organization of work in mental health conditions, considering the importance of the work to build the personality of an individual and as an important area of socialization. The goal is to have twenty interviews up julho/2013, in order to have a more accurate assessment.

1. Introdução e Objetivos

As organizações, como a maioria das empresas, hospitais, universidades e outras instituições, são sistemas complexos em contínua interação com o seu ambiente externo.

Uma vez que as características do ambiente de atuação dessas organizações mudam rápida e incessantemente, é fundamental que mudanças internas apropriadas sejam continuamente implantadas. Nesse contexto dinâmico atual, é desejável que as contínuas inovações estejam integradas ao longo de toda a estrutura organizacional, sob pena de não serem internalizadas com a agilidade e a organicidade requeridas (TIDD; BESSANT; PAVITT, 1997).

Existe uma relação causal entre inovação e aprendizagem, sendo esta influenciada tanto por fatores organizacionais e tecnológicos, pertencentes à dimensão objetiva da organização, como por fatores sociológicos e psicológicos inerentes à subjetividade humana (SILVEIRA, 2006). Disso decorre a importância de o desenho organizacional

considerar as organizações como entidades sociais (DAFT, 2002) e, portanto, sujeitas à influência dos fatores psicossociais que afetam o trabalho em suas dimensões social e subjetiva (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

Em função dos impactos socioambientais negativos produzidos pelas organizações que atam nos mais diversos setores econômicos, agentes públicos e privados estão impondo ao longo das últimas décadas requisitos ambientais e sociais cada vez mais rigorosos, gerando a demanda por modelos organizacionais que permitam o atendimento integrado de requisitos econômicos, sociais e ambientais, como aqueles baseados no enfoque *Triple Bottom Line* (TBL) da sustentabilidade.

Essa abordagem integradora requer a aplicação dos princípios subjacentes a uma gestão de excelência, introduzindo a necessidade de pensar a organização de forma holística, integrada e responsável, buscando o equilíbrio dinâmico no atendimento dos interesses e das necessidades de todos os seus *stakeholders* (SILVEIRA, 2011). As inovações, portanto, devem prover as condições necessárias para que a organização possa reajustar dinamicamente o seu nível de competitividade frente às demais forças de mercado, ao mesmo tempo em que atende às demandas ambientais e sociais.

Na abordagem da teoria neoclássica, os recursos organizacionais restringem-se a capital, trabalho e terra. Porém, como consequência da dinâmica evolutiva dos mercados atuais, a teoria dos recursos expandiu a noção de recursos organizacionais como sendo “*entidades tangíveis e intangíveis que a firma tem à sua disposição e que lhes permitem produzir com mais eficiência ou eficácia*” (SVEIBY, 1998). Isso inclui o capital humano – um dos três componentes do *capital intelectual* - que pode ser compreendido como os conhecimentos e as competências dos trabalhadores colocados à disposição da organização;

Nessa perspectiva ampliada de *recursos organizacionais*, o trabalhador é a fonte de capital humano, e este depende das capacidades intrínsecas do seu nível de integração (ou, alinhamento) com os valores e interesses predominantes na organização. Trata-se, portanto, de tarefa gerencial da maior importância a capacidade de mobilizar a geração e o compartilhamento desse valioso recurso.

Ignorar, de modo deliberado ou não, a dimensão humana da organização é ir contra a dinâmica mercadológica atual. Em um mundo onde a informação e a tecnologia estão tão disponíveis, a gestão competente do ser humano pode ser o diferencial que irá gerar as vantagens competitivas necessárias para a sobrevivência da organização em mercados ultra competitivos e dinâmicos.

Mesmo sendo difícil trabalhar com a dimensão subjetiva do trabalhador, esta não pode ser negada e um modelo gerencial completo não deveria deixar isso de fora. É preciso trazer a dimensão humana para o centro das decisões em empresas sob pena de as decisões serem sub-ótimas, uma vez que negam algo de existência e influências comprovadas.

Objetivo deste trabalho

Visando reunir subsídios sobre a dimensão subjetiva do trabalhador, este artigo tem o objetivo de apresentar os resultados preliminares de um estudo conduzido com profissionais que atuam na área de saúde mental, de modo a identificar suas visões a respeito dos impactos da organização do trabalho nos trabalhadores, tendo em vista a importância da sua saúde mental na geração de capital humano.

São apresentados os métodos utilizados (na seção 3), bem como uma breve discussão dos resultados preliminares (Na seção 4). No anexo é apresentado o instrumento utilizado nas entrevistas.

2. Fundamentos

Entende-se inovação como um processo em que o uso criativo do conhecimento pode gerar novos produtos, processos e serviços. Assim, pode-se inferir que a inovação envolve mais que mudanças em tecnologia. “Envolve conexões, interações e influências de muitos e variados graus incluindo relacionamentos entre empresas e empresas, entre empresas e centros de pesquisa, e entre empresas e o governo. [...] depende de todas as conexões estabelecidas em seus devidos lugares e funcionando bem” (CALDAS, 2001, p.4)

Neste mesmo sentido, Tidd, Bessant e Pavitt (2008) afirmam que a inovação não se limita somente à fabricação de produtos ou na produção industrial, mas também envolve a inovação em serviços e no setor público e privado. Conforme os autores citados há dois tipos de inovação: a radical e a incremental. A primeira pode ser entendida como o desenvolvimento e introdução de um novo produto, processo ou forma de organização da produção inteiramente nova. Pode representar uma ruptura estrutural com o padrão tecnológico anterior, e dar origem a novas indústrias, mercados e setores, além de reduzir custos e aumentar a qualidade em produtos já existentes.

O outro tipo de inovação, de caráter incremental, não necessariamente altera a estrutura e refere-se a todo tipo de melhoria em produto, processo ou organização da produção dentro de uma organização. É claro que as inovações praticadas tem como objetivo a eficiência organizacional. A inovação permite redução de custos, aumento da competitividade em preço e produto, aumento da produtividade e qualidade, entre tantos fatores que possibilitam o estabelecimento das organizações no mercado.

Neste sentido, as inovações são vistas como fundamentais para o aumento da competitividade e da continuidade da ação econômica buscada pelas empresas por meio do lucro. As inovações enquanto processo, ou seja, ação continuada, contínua e prolongada, também se sofisticaram e se modificaram, trazendo à tona a necessidade de rapidez, solidez e flexibilidade, exigidas pelos novos contextos atuais.

O processo de reestruturação produtiva pelo qual passou as organizações modificou a maneira de se organizar a produção e o trabalho por meio das inovações radicais e incrementais e neste processo o homem assume um papel central, seja como possibilitador e causador dos processos de inovação, seja como receptor de suas conseqüências.

Na década de 80, com o processo de reestruturação produtiva em curso, destacaram-se expressões como "novas tecnologias", "high technology", tecnologia de ponta, inovação tecnológica. A inovação tecnológica do processo de reestruturação produtiva está associada não apenas a aquisição e criação de novas máquinas, sem desconsiderar seu papel relevante na transformação do processo de produção e de trabalho, mas um processo sócio-técnico (LORENZETTI et al, 2012) que compreende os trabalhadores com suas características fisiológicas, psicológicas, sua formação e experiência, as interrelações sociais dentro da organização e as condições organizacionais do trabalho. Além das tarefas a serem realizadas, as máquinas, as condições técnicas que possibilitam sua realização tais como: o ambiente de trabalho, os equipamentos, as máquinas, as ferramentas, procedimentos e normas de operação e também o tempo para realização de cada operação.

Esta abordagem sócio-técnica fundamenta-se no princípio de que a organização é um sistema aberto e como tal interage com o ambiente externo impactando e sendo impactada pelo meio. É a relação do micro (representado pelas organizações), com o macrossocial

(sociedade) numa intensa interação em que se afetam e são afetadas mutuamente, cujas organizações necessitando adaptar-se constantemente às oscilações as quais estão submetidas.

Neste sentido, o processo de reestruturação produtiva, o qual impactou o mundo, alterou e incitou transformações nas organizações do século XXI. A principal característica das novas empresas surgidas com o processo de reestruturação da produção baseou-se em um novo invento tecnológico do pós 2ª Guerra que “revolucionou” o mundo da produção. Este invento foi a microeletrônica apta a estruturar, por meio do computador, empresas em rede e capaz de descentralizar grandes fábricas com milhares de trabalhadores e esparramá-los em diversas unidades menores interconectadas (ANTUNES, 2005).

O novo invento tecnológico possibilitou que a ação gerencial mudasse de foco, substituindo a idéia de tamanho e crescimento pela idéia da lucratividade. Com isso, houve uma diminuição dos custos organizacionais, proporcionando às empresas uma diminuição muito grande no quadro de funcionários, mantendo a mesma produtividade de antes. Esse fato elevou a mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados), permitindo a imposição de regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. Dessa forma, todos os trabalhadores, incluindo gerentes e profissionais, experimentaram menor segurança no emprego. A redução do tamanho das empresas permitiu que os gerentes e os trabalhadores fossem chamados a trabalhar mais horas em um ritmo bem mais intenso (FLIGSTEIN & SHIN, 2003).

O que antes se caracterizava por uma organização altamente despersonalizante, com esforço focado e dirigido para uma desapropriação do saber-fazer do trabalhador e uma intensa vigilância sobre as atividades executadas, características típicas do taylorismo, busca agora um novo grupo de trabalhadores, mais ágeis ou multifuncionais, polivalentes e com maior grau de escolaridade, pois precisam de respostas rápidas e inovadoras a um ambiente em constante transformação.

Como forma de se estabelecerem no mercado e permanecerem competitivas as organizações precisam inovar, bem como sabem que a capacidade de inovar é aspecto exclusivo e inerente ao ser humano. Por outro lado, os trabalhadores entendem que o sucesso profissional hoje em dia está calcado num contínuo aprendizado e que a inércia e a rotina são aspectos há muito deixados no passado. Ao mesmo tempo o avanço científico e tecnológico impõe novas exigências aos trabalhadores de todos os níveis hierárquicos coagindo-os a um compromisso constante com a inovação e participação, exigências com a competitividade e eficiência a todo custo.

As inovações criaram novas exigências, problemas novos de compatibilidade, de tradução técnica e jurídica, problemas institucionais e econômicos. Todas estas transformações carregam consigo a necessidade de saberes relativos ao funcionamento, às técnicas de produção, à regulação do trabalho e à formulação de normas, aspectos que requerem constantes aperfeiçoamentos, novos estudos e debates (LORENZETTI, *et al.*, 2012) demandando dos trabalhadores, além das exigências físicas impostas pelos antigos modelos de produção (taylorismo e fordismo) agora também exigências psíquicas. Não que tenha havido um deslocamento do eixo do trabalho físico para o mental, mas agora aparecem intensamente articulados num espaço que antes estava relegada apenas ao planejamento organizacional dimensão esta que, segundo Borsoi (2007), passa a se dar o impacto do trabalho.

Temos um conflito evidente em relação às exigências do mercado e o limite psicofísico dos trabalhadores. Enquanto o homem é competente para criar e desenvolver processos, produtos e modelos capazes de aumentar a produtividade no trabalho, por outro lado, a

busca para se manter competitivo, por meio da inovação, pressiona o trabalhador a um ritmo de trabalho cada vez mais intenso. A contradição se faz presente e o homem se torna escravo de sua própria criação, desenvolvendo e criando doenças típicas do homem tecnológico.

Vivenciamos assim, um aumento de “novas” doenças relacionadas ao trabalho, como as LER/DORT, sofrimento mental e diversos tipos de câncer. Também os trabalhadores dos serviços públicos, como profissionais da educação, da saúde e da segurança pública têm sido alvo de adoecimento pelo trabalho nas últimas décadas (3ª CNST, 2005).

Os processos humanos biopsíquicos sofreram e continuam sofrendo mudanças em função das transformações sociais ocorridas. Assim, a saúde é transformada e mediada de acordo com a atividade social do trabalho e por meio do ambiente criado por esta atividade. Esse fato significa que as condições de saúde também são processos socialmente produzidos e que as relações sociais, tornam-se determinantes no processo de saúde e doença, vida e morte dos indivíduos (FACCHINI, 1995).

Como resultado desse processo socialmente produzido, as doenças mais frequentes têm origem no ambiente social. Como o trabalho se encontra neste contexto, a compreensão do ambiente de trabalho e do modo como está organizado torna-se, evidentemente, muito importante principalmente porque o homem permanece em seu trabalho o equivalente a um terço de sua vida ativa, em um ambiente laboral que se transforma rapidamente pela aquisição de novas tecnologias (SIVIERI, 1995).

Muitos autores (MORIN, 2001; SATO, 1995; GUÉRIN et al., 2001; DEJOURS, 1986; PONTES, 2006) concordam entre si quando afirmam que a relação existente entre saúde e trabalho pode ser tanto positiva quanto negativa, desde que esta relação esteja focada não no trabalho em si, mas nas condições e contextos onde ele se dá. Os efeitos negativos à saúde, tanto física quanto mental, dão-se também porque os contextos de trabalho geralmente desconsideram a variabilidade existente entre as pessoas.

Para Seligmann-Silva et al., (2010), vários são hoje os fatores relacionados às características do trabalho que podem influenciar a saúde dos trabalhadores, entre os quais formas de organização do trabalho e políticas de gerenciamento que não se preocupam com os limites físicos e psíquicos do trabalhador, anulando sua subjetividade para que as metas de produção sejam cumpridas.

Na análise realizada por DEJOURS (1986), com objetivo de avançar sobre as questões da relação entre saúde e trabalho, o autor pôde constatar que o que importa no trabalho em relação ao equilíbrio mental e físico é a organização do trabalho.

SATO (1995) afirma que a crítica à organização do trabalho pode ser demonstrada por meio de seus efeitos sobre a desqualificação do trabalho, a restrição da criatividade dos trabalhadores, o aparecimento de doenças mentais e psicossomáticas pela limitação do controle dos trabalhadores sobre as tarefas, remuneração por produtividade, e, enfim, pelo resultado por metas.

O aparecimento dessas doenças pode também estar relacionado ao tempo insuficiente de recuperação de cada indivíduo. Exemplos podem ser vistos em casos cuja organização do trabalho exige alta produção, num determinado período de tempo. Os funcionários trabalhariam na capacidade máxima para atingir as metas, descansando de forma insuficiente e até mesmo de forma irregular, rejeitando as pausas para continuar dentro do padrão exigido. Esse tempo de recuperação, tão necessário e, muitas vezes, negligenciado, é fundamental para o restabelecimento da saúde. O restabelecimento, porém, é individual – em vista da peculiaridade de cada ser humano. Cada trabalhador utiliza as margens de

manobra deixadas pela organização, os meios que lhe foram oferecidos e suas características pessoais para tentar amenizar o sofrimento causado à saúde, em vista de sua determinação por terceiros.

Quando a vontade de outros não considera as possibilidades e singularidades de cada operário, tem-se o confronto entre o que a organização permite e as características pessoais de cada indivíduo, resultando em efeitos maléficos à saúde.

Em algumas atividades, um certo grau de liberdade oferecido pelo projeto de trabalho permite às pessoas construírem suas ações da maneira que lhes é mais adequada. Mesmo que o trabalhador sofra constrangimentos em seu trabalho e sob sua personalidade, o que acontece com certa frequência, ele tem a liberdade de construir saídas para essas restrições e assim poder trabalhar mais tranqüilamente. Essa possibilidade de encontrar na atividade de trabalho elementos que favoreçam a construção da personalidade de cada um, não está presente em todas as situações de trabalho. Um exemplo é o trabalho em linhas de montagem clássica, onde se realiza a mesma tarefa, do mesmo modo, o tempo todo. Esse tipo de atividade impossibilita o trabalhador manter o ritmo e ao mesmo tempo suas aptidões psíquicas, limitando-o em sua capacidade natural de criar.

Quando os aspectos da saúde humana passam a ser afetados pela atividade de trabalho a inovação é estagnada, uma vez que o processo de inovação é resultado da capacidade criativa do homem. Ao perder seu recurso mais precioso, ou seja, seu capital humano as empresas perdem posições no mercado, arriscando-se a desaparecerem. A substituição dos adoentados, como estratégia de recrutamento e seleção, desenvolve um ciclo contínuo de adoecimento, além de gerar processos ineficientes e despesas excessivas às organizações. Neste sentido, este artigo tem como objetivo apresentar os resultados preliminares de um estudo conduzido com profissionais que atuam na área de saúde mental, de modo a identificar suas visões a respeito dos impactos da organização do trabalho nos trabalhadores, tendo em vista a importância da sua saúde mental na geração de capital humano.

3. Metodologia

Um estudo abrangente como aqui proposto, principalmente quando direcionado para o entendimento de relações entre fatores de alta complexidade, requer uma análise formal baseada num estudo exploratório em que serão realizadas entrevistas semiestruturadas para a apreensão de uma determinada realidade social, qual seja, a relação entre a importância da sua saúde mental na geração de capital humano.

Metodologicamente trata-se de um estudo qualitativo. A abordagem qualitativa tem sido frequentemente utilizada em estudos voltados para a compreensão da vida humana em grupos, em campos como sociologia, antropologia, psicologia, dentre outros das ciências sociais (DENZIN; LINCOLN, 2000).

3.1. Coleta de dados

A coleta de dados foi feita através de entrevistas com doze profissionais da área de saúde mental. Para tanto, foi elaborado um questionário semi estruturado, com perguntas abertas e fechadas. Seguindo a recomendação de vários autores, foi feito um pré-teste desse instrumento de pesquisa, que se constituiu em uma prova preliminar para evidenciar possíveis falhas. Esse pré-teste foi fundamental para se chegar ao questionário final, pois várias questões foram suprimidas, incluídas ou alteradas.

Foram utilizados alguns procedimentos padrões na realização das entrevistas. Antes de iniciar as entrevistas, é explicado ao entrevistado que procuramos entender o universo humano, para desenvolver modelos organizacionais que favoreçam a saúde mental, mantendo o bom desempenho da organização (sustentabilidade). Em seguida, que nos interessa investigar o trabalho no mundo organizacional.

Sabe-se de antemão que quase sempre existem múltiplas possibilidades de reação do ser humano. Nesses casos, solicitamos que ao entrevistado pense naquilo que é mais provável, ou em que existem maiores ocorrências (por exemplo, ser suscetível às relações humanas).

Por último, antes de fazer uma pergunta é definida a conceituação da variável de interesse e, ainda, quando aplicável, é explicado o que queremos saber, tendo o cuidado para não induzir respostas.

3.2. Organização dos dados

Como mencionados, as entrevistas estão sendo feitas com base em um questionário com perguntas abertas, e os seus resultados tabulados segundo as seguintes variáveis de interesse:

- Grupo 1: associadas à “saúde mental do trabalhador”
 - tipo de transtorno mental: depressão, *burn-out*, dependência química, stress/ansiedade
 - severidade do transtorno mental: grave – moderada - leve
- Grupo 2: associadas à “organização do trabalho”
 - Nível de exigência cognitiva da tarefa (relativo ao trabalhador): 5 níveis (muito baixo. ...muito alto)
 - Nível de autonomia do trabalhador 5 níveis (muito baixo. ...muito alto)
 - Oportunidades de aprendizagem e capacitação proporcionadas pela organização
 - Tipo de liderança e competência da gestão: autocrática/participativa (inclui respeito e acolhimento) 5 níveis (muito baixo. ...muito alto)
 - Carga de trabalho imposta ao trabalhador
- Grupo 3: associadas à “subjetividade do trabalhador”
 - Percepção subjetiva do próprio trabalho (sentido do trabalho, significação do trabalho, não alienação)
 - Senso de pertencimento à sua equipe de trabalho: Percepção de acolhimento pelos colegas:
 - Prazer na realização das tarefas (predisposição do trabalhador para a tarefa)
- Grupo 4: associadas ao “desempenho do trabalhador”
 - Capacidade para aprender
 - Criatividade
 - Atenção e concentração
 - Predisposição para cooperar

- Iniciativa

Como variáveis de estratificação foram escolhidas as seguintes características de personalidade do trabalhador: importância subjetiva da carreira profissional e sensibilidade às relações humanas.

4. Resultados e discussão

Os resultados das entrevistas visam subsidiar o desenvolvimento de modelos organizacionais que favoreçam a saúde mental dos trabalhadores, mantendo o bom desempenho da organização (sustentabilidade). Neste sentido, as entrevistas têm como função facilitar a descoberta de aspectos não conhecidos do problema e permitir formular e comprovar novas hipóteses, constituindo-se em uma técnica fundamental de investigação científica a respeito das considerações e representações do entrevistado em relação a uma determinada realidade.

Trata-se de um importante instrumento de acesso ao mundo subjetivo, dando-nos condições de uma interpretação dos resultados. Questões que não puderem ser esclarecidas por meio de outros instrumentos de análise, como questionários e observações, podem ser complementadas através de entrevistas que permitem o contato direto com o entrevistado, tendo por objetivo obter conhecimentos de interesse da investigação.

Um primeiro apontamento levantado pelas entrevistas é sobre os diversos olhares dos atores entrevistados em relação à saúde mental, porém, algo em comum prevalece: a importância do trabalho para a saúde e a importância da saúde para a realização do trabalho.

A seguir serão apresentados como o estudo está sendo conduzido, tendo como base o roteiro para entrevista apresentado em anexo.

Tendo em vista esta ser uma versão preliminar do artigo, ainda não serão relatados os resultados obtidos com a entrevista dos doze profissionais de saúde.

4.1. Caracterização do respondente

Existe uma grande discrepância entre os profissionais de saúde mental a respeito de causas e relações entre os transtornos mentais. Entre os objetivos do presente estudo está o de revelar como as várias orientações teóricas enxergam essa questão.

Para obter essas informações, o respondente é questionado em relação à sua orientação teórica ou abordagem clínica e, de modo mais específico é questionado sobre, na sua visão, qual é o grau de influência na saúde mental (e nos transtornos mentais): a. de fatores genéticos; b. dos primeiros anos de vida; c. da história de vida (ocorrências em geral), e; d. do ambiente social:

Nos parece também relevante compreender não só a sua orientação teórica, mas como se dá a sua experiência profissional, se em clínica, instituições de saúde (como hospitais, CAPS e afins), em pesquisa ou em empresas.

O perfil do respondente é complementado através de informações sobre o seu nível (graduado, mestre ou doutor) e as instituições onde obteve a sua formação.

4.2. Visão geral sobre a influência do trabalho na saúde mental

O estudo se propõe a verificar a visão dos profissionais sobre o grau de influência que o trabalho pode ter na saúde mental.

Uma das questões colocadas é se o grau de influência do trabalho na saúde mental depende das características de cada pessoa, como por exemplo:

- a importância que a pessoa atribui à sua vida profissional, em especial, a importância subjetiva, como por exemplo, ter sucesso profissional, ter planos para carreira, etc; mas, podem ser considerados também aspectos objetivos, como por exemplo, ser o arrimo da família, estar com dívidas importantes etc.
- o nível de sensibilidade (ou suscetibilidade) da pessoa ao relacionamento humano, tendo em vista que a organização é um importante espaço de socialização.

Investiga-se também se existem outros fatores da personalidade que podem modular a influência do trabalho na saúde mental.

Busca-se determinar também junto aos profissionais quais são os principais transtornos associados ao trabalho.

4.3. Nível de exigência cognitiva da tarefa e de autonomia do trabalhador

Uma questão de especial importância pelo seu impacto na capacidade de inovação da empresa é o nível de exigência cognitiva (ou, nível reflexivo) da tarefa. Já o nível de autonomia do trabalhador se refere ao grau de liberdade dada ao trabalhador para decidir questões ligadas ao seu trabalho e/ou da sua equipe

Tendo em vista que o nível de desafio de uma tarefa é relativo às capacidades de cada pessoa, procura-se verificar os aspectos referentes à exigência de reflexão do trabalhador, estimulando-o a pensar sobre questões das suas tarefas; é uma oposição a um trabalho mecânico ou repetitivo.

O objetivo é identificar como o profissional vê a relação entre o nível de exigência cognitiva (imposto por metas ou pelas tarefas) e a saúde mental. Pede-se que sejam analisados tanto os níveis extremos – “nenhum desafio” ou “meta impossível” – como níveis baixo, moderado, alto e muito alto.

Quais tipos de transtornos são mais suscetíveis a estas variáveis? Qual é o limite de influência dessas variáveis relacionadas à organização do trabalho nos transtornos mentais?

4.4. Percepção subjetiva do trabalhador

A percepção subjetiva do próprio trabalho pelo trabalhador está relacionada com o sentido do trabalho, significação do trabalho e, assim, sendo um bom indicador da não alienação.

Busca-se identificar como a percepção do próprio trabalho (por si, isso é, independentemente das outras pessoas) influencia a saúde mental?

4.5. Senso de pertencimento à equipe de trabalho

Sendo o ser humano um ser social, como defendido por Bion e tantos outros teóricos, é interessante investigar a influência do senso de pertencimento à equipe do trabalho, que se reflete na percepção de acolhimento pelos colegas: o nível de socialização para o bom trabalho em equipe. O quanto o sentimento de pertencer a um grupo – seja do próprio departamento ou da empresa como um todo – influencia a saúde mental.

O aspecto do trabalho cooperativo tem impacto significativo na geração de novos conhecimentos organizacionais, como proposto por Nonaka e Takeuchi, cujo ciclo de geração de conhecimento tem na socialização uma das etapas mais críticas.

4.6. Relação com a gerência

Vários trabalhos mostram que a qualidade da gerência é um dos fatores mais importantes para o bom desempenho da equipe. Neste estudo busca-se investigar um outro aspecto relacionado à qualidade da gerência: como a percepção que o trabalhador tem de respeito e liderança participativa da chefia, impacta o seu desempenho. Isso inclui a atenção com as suas necessidades, trato com cordialidade, atenção às suas opiniões, ouvi-lo nos momentos de decisão sobre os trabalhos em que está envolvido e outras formas de respeito.

4.7. Prazer no trabalho

Como o prazer com o trabalho atua sobre a saúde mental? Esta é uma das questões investigadas, com o propósito de pesquisar a relação de prazer com o trabalho em si mesmo, independente de fatores externos, o que inclui a predisposição para as tarefas a serem executadas e outros fatores associados.

Autores como Dejours atribuem uma grande importância ao prazer no trabalho, ou ao menos ao “não sofrimento”, como fator de saúde e de externalização do potencial criativo do trabalhador, o que afeta positivamente a capacidade de inovação da empresa.

4.8. Carga de trabalho

Existem muitos relatos sobre cargas de trabalho excessivas, e seus impactos na vida do trabalhador como um todo, seja pela fadiga e stress gerado, seja pelo afastamento provocado de outros aspectos de sua vida, como a família e questões de ordem pessoal em geral.

Como as horas dedicadas ao trabalho atuam sobre a saúde mental? Quais seriam os limites máximos?

4.9. Outras variáveis organizacionais

É dada liberdade ao respondente citar outras variáveis organizacionais que podem impactar o trabalhador, como ética organizacional, competência gerencial etc.

Nenhum dos doze profissionais entrevistados citou nenhuma variável complementar.

4.10. Influência da saúde mental nas capacidades do trabalhador

Este último item da pesquisa visa identificar como a saúde mental influencia as seguintes capacidades:

- Capacidade para aprender
- Criatividade
- Atenção e concentração
- Predisposição para cooperar
- Iniciativa

Todas essas capacidades tem um impacto significativo na contribuição que o trabalhador pode dar nas questões afetas à inovação e em outras relacionadas ao desempenho competitivo da empresa, como a qualidade e produtividade.

5. Conclusões

A pesquisa aqui apresentada faz parte de um estudo mais amplo que se propõe a esclarecer como os fatores organizacionais e humanos interagem, influenciando tanto o desempenho organizacional (inovação, qualidade, produtividade e custos) como o trabalhador (satisfação, saúde e segurança no trabalho), sendo o objetivo deste estudo exploratório aumentar o entendimento sobre as interações entre fatores psicossociais ligados à organização do trabalho e os trabalhadores, em especial, nas influências exercidas sobre a saúde mental, a capacidade de desempenho e a qualidade de vida no trabalho.

Os resultados apontam para uma visão discrepante em alguns aspectos entre os profissionais pertencentes às várias linhas teóricas das áreas da psicologia e da psiquiatria: existem visões bastante distintas entre os profissionais entrevistados tanto em relação aos impactos do trabalho na saúde mental, como também sobre a importância de outras variáveis associadas ao trabalhador, como suas características genéticas, os primeiros anos de sua vida e sua história pessoal como um todo. No entanto, existe uma clara convergência em relação à forte influência da organização do trabalho nas condições de saúde mental, tendo em vista a importância do trabalho para a construção da personalidade do indivíduo e como um importante espaço de socialização, em especial, para os indivíduos que vivem em grandes cidades.

No que tange a geração de novos conhecimentos e produtos, possibilitados pela intensificação e prática de mecanismos de aprendizados individuais e coletivos, as relações cooperativas se mostram cada vez mais imperativas. Assim, um aspecto a se destacar é o impacto positivo da promoção de mecanismos cooperativos, os quais possuem bom potencial para incrementar o desempenho da empresa em seus múltiplos aspectos. Isso mostra um caminho a ser estudado para o desenvolvimento de empresas que tenham, ao mesmo tempo, bons níveis de competitividade e de qualidade de vida.

É importante destacar que a grande maioria dos mecanismos para promoção da cooperação interna possui uma relação custo/benefício bastante favorável para a empresa, uma vez que os custos para sua implantação são relativamente baixos quando comparados com os retornos potenciais para as várias dimensões organizacionais. São exemplos desses mecanismos o estímulo ao trabalho envolvendo vários departamentos, a promoção de projetos multidisciplinares, o desenvolvimento de ambiente que contribua para o acolhimento e respeito aos trabalhadores e o reconhecimento ao desempenho em equipe (e não só ao desempenho individual).

Outro aspecto de destaque é a importância de uma maior atenção das empresas para o desenvolvimento de tarefas que tenham um nível adequado de estímulo cognitivo aos trabalhadores. Isso irá beneficiar ao mesmo tempo o desempenho competitivo da empresa e os trabalhadores, aumentando a sua satisfação e a qualidade de vida no trabalho. E isso pode ser obtido com soluções de custo muito baixo para a empresa.

Empresas com uma maior valorização do funcionário, com investimentos na geração de conhecimento e a contínua busca de inovação tecnológica e organizacional possuem seu lugar à frente dos concorrentes na corrida da vantagem competitiva. Vantagem essa que garante as constantes buscas por melhores processos e maior capacidade de inovação e, conseqüentemente, melhores resultados, agregando valor à empresa e incentivando a geração de conhecimento compartilhado entre funcionários.

Bibliografia

ANTUNES, R O **toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento, (alienação), (s.d).** Disponível em:<<http://www.alast.org/PDF/Walter/Tec-Antunes.PDF>>. Acesso em: 23 maio 2005.

ARENDT, H. A Condição Humana. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária. 1987. 407p.

BORSOI, I.C.F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 103-111, 2007.

Caldas RA. A construção de um modelo de arcabouço legal para ciência, tecnologia e inovação. **Parcerias Estratégicas**. 2001 Jun; 11(6):5-27.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 3., 2005, Brasília.**Anais...** Brasília: Conselho Nacional de Saúde, 2005.

COX, T., GRIFFITHS, A. J. **The assessment of psychological hazards at work.** In SHABRACQ, M.J., WINNUBST, J.A., COOPER, C.L. Handbook of work and health psychology. Chichester: Wiley & Sons, 1995.

DAFT, R.L. **Organizações: Teoria e projetos.** São Paulo: Thomson, 2002. 532p.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.14, n.54, p.7-11, 1986.

DEJOURS, C.. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Handbook of qualitative research.** 2 ed. Thousand Oaks, Califórnia: Sage Publications. 2000.

EDVINSSON, L., MALONE, M.S. **Capital intelectual.** São Paulo: Makron, 1998. 214 p.

ELKINGTON, J., **Canibais com garfo e faca.** São Paulo: Makron, 2001. 444 p.

FACCHINI, L. Por que a doença?: a interferência causal e os marcos teóricos da análise. In: ROCHA, L.G.; RIGOTTO, R.M.; BUSCHINELLI, J.T.P. (Org.). **Isto é trabalho de gente?:** vida, doença e trabalho no Brasil. São Paulo: Vozes, 1995. p.33-55.

FLIGSTEIN, N.; SHIN, T. **The shareholder value society:** a review of the changes in workinf conditions and inequality in the U.S. 1976 – 2000. Berkeley: University of California, 2003. Working Paper.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. 145 p.

LORENZETTI, J. et al . Tecnologia, inovação tecnológica e saúde: uma reflexão necessária. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 21, n. 2, jun. 2012 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072012000200023&lng=pt&nrm=iso>. acesso em: 14 maio 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072012000200023>.

MORIN, E.M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.3, p.8-19, 2001.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa: Como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação.** Rio de Janeiro: Campus. 1997. 358 p.

PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola.** Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999. 90 p.

PONTES, S.K. **Produção Enxuta e saúde do trabalhador:** um estudo de caso. 2006. 150p. Dissertação (Mestrado em Gestão da Produção) - faculdade de Ciência e Tecnologia de São Carlos, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2006.

SATO, L. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.18, n.5, p.1147-1157, set./out. 2002. Disponível em:<<http://www.scielosp.org/scielo>>. Acesso em: 4 jul. 2004.

SATO, L. Trabalho e saúde mental. In: TODESCHINI, R. (Org.). **Saúde, meio ambiente e condições de trabalho:** conteúdos básicos para uma ação sindical. São Paulo: CUT/Fundacentro, 1995. p.169-175.

SELIGMANN SILVA. E; BERNARDO, M.H; MAENO, M.; KATO, M. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Rev. Bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 35 (122): 187-191, 2010.

SILVEIRA, M. A. Gestão estratégica para a sustentabilidade organizacional: Capital humano e os processos de inovação e aprendizagem In: SILVEIRA, M. A. (Org): **Gestão da Sustentabilidade Organizacional: Inovação, aprendizagem e capital humano.** Campinas: Cedet, 2011. p. 21-48.

SILVEIRA, M. A.; MAIA, L. O.; SILVEIRA, L.D.; VICENTE, B.P. Integração Trabalho-Capacitação-Desenvolvimento: Instrumento para Aprendizagem e Sustentabilidade Organizacional In: XII Congresso de Stress da ISMA-BR, 2012, Porto Alegre. **Anais do XII Congresso ISMA-BR.** , 2012.

SIVIERI, L. H. Saúde no trabalho e mapeamento dos riscos. In: TODESCHINI, R.(Org.). **Saúde, meio ambiente e condições de trabalho:** conteúdos básicos para uma ação sindical. São Paulo: CUT/Fundacentro, 1995. p.75-111.

SVEIBY, K.E. **A nova riqueza das organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TIDD, J.; BESSANT, J.; PAVITT, K. **Gestão da Inovação.** São Paulo (SP): Bookmann; 2008.

Anexo

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SOBRE TRABALHO E SAÚDE MENTAL

Data: _____

1. Caracterização do respondente (Profissional da área de saúde mental)

1.1. Geral

Nome (opcional):

Idade:

Sexo:

Graduação (curso e Faculdade) :

Pós ou Mestrado (curso e Faculdade) :

Doutorado (curso e Faculdade) :

Ocupação atual (opcional):

Cargo:

Funções que executa:

1.2. Linhas de Pensamento (“Orientações teóricas” ou “Abordagens clínicas”):

1.3. Visão geral sobre saúde mental

Na sua visão, qual é o grau de influência na saúde mental (e nos transtornos):

- a. de fatores genéticos:
- b. dos primeiros anos de vida:
- c. da história de vida (ocorrências em geral):
- d. do ambiente social:

1.4. Visão geral sobre a influência do trabalho na saúde mental

Qual é o grau de influência que o trabalho pode ter na saúde mental?

O grau de influência do trabalho na saúde mental depende das características de cada pessoa?

Existem outros fatores da personalidade que podem modular a influência do trabalho na saúde mental?

2. Como você vê a relação entre o nível de exigência cognitiva (imposto por metas ou pelas tarefas) e a saúde mental? Se possível, analisar tanto os níveis extremos – “nenhum desafio” ou “meta impossível” – como níveis baixo, moderado, alto e muito alto.

2.1. Quais tipos de transtornos são mais suscetíveis a esta variável? Qual é o limite de influência dessa variável nos transtornos mentais?

3. Na sua visão, quais são os impactos da autonomia do trabalhador?

3.1. Quais tipos de transtornos são mais suscetíveis a esta variável? Qual é o limite de influência dessa variável nos transtornos mentais?

4. Na sua visão, quais são os impactos dos mecanismos de aprendizagem na saúde mental?

4.1. Quais tipos de transtornos são mais suscetíveis a esta variável? Qual é o limite de influência dessa variável nos transtornos mentais?

5. Como a percepção do próprio trabalho (por si, isso é, independentemente das outras pessoas) influencia a saúde mental?

5.1. Quais tipos de transtornos são mais suscetíveis a isso? Qual é o limite de influência dessa variável nos transtornos mentais?

6. O quanto o sentimento de pertencer a um grupo – seja do próprio departamento ou da empresa como um todo – influencia a saúde mental? (prevenindo ou curando)

6.1. Quais tipos de transtornos são mais suscetíveis a isso? Qual é o limite de influência dessa variável nos transtornos mentais?

7. Como um ambiente em que as pessoas são respeitadas e ouvidas pela chefia atua sobre a saúde mental? (prevenindo ou curando)

7.1. Quais tipos de transtornos são mais suscetíveis a isso? Qual é o limite de influência dessa variável nos transtornos mentais?

8. Como o prazer com o trabalho atua sobre a saúde mental? (prevenindo ou curando)

8.1. Quais tipos de transtornos são mais suscetíveis a isso? Qual é o limite de influência dessa variável nos transtornos mentais?

9. Como as horas dedicadas ao trabalho atua sobre a saúde mental? Quais seriam os limites máximos?

9.1. Quais tipos de transtornos são mais suscetíveis a isso? Qual é o limite de influência dessa variável nos transtornos mentais?

10. Existem outras variáveis ou aspectos relacionados ao trabalho que você gostaria de mencionar?

11. Na sua maneira de ver, como a saúde mental influencia as capacidades abaixo. Se possível, comente quais transtornos têm mais influência sobre elas.

11.1. Capacidade para aprender

11.2. Criatividade

11.3. Atenção e concentração

11.4. Predisposição para cooperar

11.5. Iniciativa

Dados adicionais: Experiência Profissional do Respondente

Anos e tipo de experiência em saúde mental

Clinica:	Hospitais, CAPS etc:	Pesquisa:	Empresas:	Outros:
----------	-------------------------	-----------	-----------	---------

Anos e tipo de experiência com o tema “saúde mental no trabalho”

Clinica:	Hospitais, CAPS etc:	Pesquisa:	Empresas:	Outros:
----------	-------------------------	-----------	-----------	---------