



**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS - PROGRAMA DE PÓS-
GRADUAÇÃO EM PLANEJAMENTO E ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

Tassiana Costa Ferreira Teixeira

**A CONSIDERAÇÃO AOS ASPECTOS SUBJETIVOS RELACIONADOS AO
TRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA REFERENTE À SAÚDE DO
TRABALHADOR E TRABALHADORA**

RESUMO

Embora existam apontamentos significativos na literatura que demonstram os problemas psíquicos, como uma das principais causas de afastamento do trabalhador, a legislação referente ao mesmo pouco se manifesta sobre e acredita-se que é deficitária a respeito da preocupação com o emocional do trabalhador para melhor desempenhar suas funções. Ao pensar em saúde do trabalhador é necessário considerar um conjunto de ações que visam à promoção, a proteção, a recuperação e a reabilitação da saúde dos trabalhadores. A partir de então, pensar em promover melhorias nos processos e ambientes de trabalho, visando prioritariamente a prevenção de doenças e acidentes de trabalho. As políticas destinadas a promover a saúde do trabalhador devem ser estendidas e garantidas a todos os trabalhadores, sem qualquer distinção. É imprescindível que os trabalhadores sintam bem em seus locais de trabalho, pois é o trabalho a oportunidade de ser seu organizador da vida social, uma vez que passa por ali a construção da sua história. Devendo, pois serem sujeitos dela, com possibilidades de pensar e criar sempre condições de trabalho saudáveis.

PALAVRAS CHAVES: história do trabalho, saúde emocional e legislação trabalhista.

ABSTRACT

Although there is significant literature notes that demonstrate mental health problems as a major cause of absence from work, legislation concerning the same little about manifests and it is believed that deficit is about concern for the emotional worker to better perform their functions. When thinking of the worker's health is necessary to consider a set of actions aimed at the promotion, protection, recovery and rehabilitation of health workers. From then on, think about promoting improvements in processes and work environments aimed primarily at the prevention of occupational accidents and diseases. Policies to promote worker health guaranteed and should be extended to all workers, without distinction. It is essential that employees feel good in their workplaces because the work is the opportunity to be their organizer of social life, since it passes by



the construction of its history. Should thus be subjected her with possibilities of thinking and always creating healthy working conditions.

KEYWORDS: work history, emotional health and labor laws¹

INTRODUÇÃO

Em um tempo de profundas mudanças nos processos e organização de trabalho, marcado principalmente pela competitividade organizacional oriunda do processo de globalização fica evidente o fenômeno da instabilidade emocional dos trabalhadores que repercutem na saúde dos mesmos, o que requer cuidados para que os efeitos negativos sejam minimizados e os prejuízos menores tanto para os indivíduos como para as organizações. Práticas inadequadas no ambiente de trabalho geram impactos negativos não só na saúde física, mas também na emocional levando a desmotivação, a desatenção, diminuição da capacidade laboral e alta rotatividade.

Os empregadores precisam cada vez mais ter a consciência de que investir integralmente no trabalhador é a chave para uma gestão empresarial de sucesso. É preciso ter a consciência de que a salubridade emocional é indispensável para que haja criatividade, produtividade e satisfação. Assim é preciso cuidado com a forma com que as organizações do trabalho estão se firmando, pois elas muitas vezes impedem que o trabalhador mantenha seu funcionamento mental pleno, levando-o a repreender suas emoções e responder muitas vezes com a somatização. É preciso considerar que as condições de trabalho podem gerar danos à saúde, e que estes nem sempre apresentam de imediato a sua relação com o trabalho, sendo então urgente a necessidade de estimular e apoiar hábitos que promovam não só a saúde, mas também o equilíbrio emocional entre todos.

É impossível não reconhecer que a precariedade das condições de trabalho, a violação dos direitos trabalhistas, a insegurança no ambiente de trabalho, o aumento do ritmo e das pressões, refletem diretamente na saúde dos trabalhadores como também no seu modo de agir, pensar, sentir e fazer ou no que Antunes (1999, p.15) denomina

¹ Psicóloga. Atuante junto ao Setor de Atendimento Integrado ao Servidor (Prefeitura de Franca). Especializada em Psicopedagogia, Recursos Humanos, Administração Pública e Saúde do Trabalhador.



“*subjetividade da classe trabalhadora*”, que afeta a saúde dos trabalhadores de modo oculto e silencioso.

Estudos demonstram que as condições de trabalho interferem diretamente na saúde psíquica dos trabalhadores, pois aqueles que trabalham de forma segura, protegida e orientada, conseguem estabelecer relações mais positivas consigo mesmo e com seus pares. Ao passo que aqueles que atuam em condições inadequadas, são mais inseguros, críticos negativamente, demonstrando estar estressados e frustrados. A literatura afirma ainda ser comum o sofrimento psíquico daquele que está exposto a situações vulneráveis, refletindo assim que as difíceis condições de trabalho e de vida podem estar relacionadas com a ocorrência de transtornos mentais como ansiedade e depressão.

Em 23 de agosto de 2012, por meio da Portaria nº 1.823 foi instituída a Política Nacional de Saúde do Trabalhador, que veio para instruir sobre a aplicação de leis, regulamentos e todos os documentos relativos à sua competência, em especial a Carta Magna do País, Constituição de 1988, a Lei 8.080 de 1990 e o Decreto 7.602 de 2011. Através desta definiu-se como finalidade o estabelecimento dos princípios, diretrizes e estratégias que deverão ser observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) no cuidado ao trabalhador. Estes visam o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, enfatizando a vigilância, a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores, focando ainda a redução da morbimortalidade proveniente dos modelos de desenvolvimento e processos produtivos.

Fica evidente no conteúdo da portaria a preocupação com o cuidado e a descrição do concreto e a desconsideração daquilo que é no âmbito da subjetividade. O que é reforçado pela necessidade de cadastros junto aos sistemas e fontes de informação em saúde, que são alimentados de dados concretos e objetivos. Como pode a legislação omitir-se frente ao aspecto emocional, visto que é sabido que uma série de doenças é somática e encontram sua etiologia na problemática afetiva. É preciso ampliar as análises dos indicadores uma vez que são eles que norteiam as políticas públicas.

Entendemos que se faz necessário observar que aspectos psicossociais no trabalho e a subjetividade se entrelaçam de tal forma e gera no trabalhador emoções,



sentimentos e níveis de satisfação que refletirão diretamente na saúde do trabalhador. A comprovação de tais interferências está atrelada à necessidade de mais estudos que comprovem esta relação, e subsidiem a implementação e avaliação de medidas preventivas e corretivas no ambiente psicossocial no trabalho, visando é claro a promoção e proteção da saúde do trabalhador.

Ao se falar em ambiente psicossocial no trabalho se considera a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho, referindo-se assim a interação entre trabalhador e ambiente de trabalho, o conteúdo, as condições organizacionais, habilidades e necessidades do trabalhador, cultura organizacional e desempenho e satisfação no trabalho.

Pelas mudanças que vem ocorrendo no mundo organizacional, motivado ainda pelo olhar que se tem do trabalhador se torna imprescindível que as organizações possibilitem o desenvolvimento de seus colaboradores, tornando-os mais participativos, independentes, interessados e conscientes, buscando sempre o controle sobre si. Assim encontra-se o homem valorizado descrito por Peres-Ramos (1980, p.61) “o homem valorizado e identificado com os objetivos da organização, possibilitando, desta maneira alto grau de satisfação no trabalho e maior produtividade”.

Dejours (1994) afirma que o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando é contrário à livre atividade e limita a liberdade do trabalhador para a organização de seu trabalho, opondo-se assim aos seus desejos, gerando aumento da carga psíquica e sofrimento no trabalho, o que vem então a ser fonte de tensão e desprazer, originando assim a fadiga e conseqüentemente a patologia. É difícil a consideração do sofrimento, pois se trata de uma vivência subjetiva, o que é inegável, entretanto, é que a insatisfação no trabalho é um dos causadores de sofrimento, especialmente quando o trabalhador se vê obrigado a realizar tarefas que considera desinteressante e sem significado, ou quando este se sente posto em situação de risco, e ou sem conhecimento necessário para o desempenho de suas funções.

As legislações relacionadas ao trabalho deveriam ater-se ao que Locke (1984) considerou como fatores causais da satisfação no trabalho e que ele os distinguiu em dois grandes grupos:



- a) Eventos e condições – que é o trabalho em si, pagamento, promoção, reconhecimento das condições de trabalho e ambiente de trabalho.
- b) Agentes – colegas e subordinados, supervisão e gerenciamento, empresa/organização.

Pois acredita Locke que estes fatores podem afetar aspectos comportamentais, refletindo na saúde física e mental e traz consequências tanto para o trabalhador como para a empresa. Entretanto o fato destes estarem situado no campo da subjetividade dificulta ou até impossibilita o estabelecimento de padrões universais para este fenômeno. É certo que há uma maior qualidade de saúde física em indivíduos satisfeitos, e que há maior probabilidade de ocorrer fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, problemas digestivos e dores musculares em indivíduos insatisfeitos.

O processo onde se encontra inserido o trabalhador, é um processo dinâmico, contínuo e sistemático, assim suas necessidades e prioridades não são e não podem ser consideradas como estanques. Não há também trabalhador que não lide com suas emoções e sentimentos que surgem diante a esta impermanência da vida, assim sempre há o contato com os conteúdos emocionais. Então é imprescindível saber identificá-los, avaliar com que intensidade eles afetam a nós e ao outro, para poder assim gerenciá-lo.

A saúde emocional é entendida como a capacidade de controlar nossas emoções e sentimentos, fazendo-nos sentir bem. É fundamental para todos tendo em vista que passamos por um mundo de constantes mudanças e transformações, que exige rápidos ajustes e adaptações. É esta saúde emocional que vai garantir que as decisões tomadas pelo indivíduo ao longo da vida sejam de forma mais acertiva. Podemos definir saúde emocional de várias formas, mas aquela que aqui será considerada é a apresentada por Luis Claudio Paiva de Souza (2005) que define como “a capacidade de termos acesso às nossas emoções, sabendo identificá-las e gerenciá-las de uma forma que contribuam para nossas boas decisões e para a percepção de um bem estar geral e satisfatório de vida”.

Os indicadores de saúde física e estrutural, aqueles facilmente mensuráveis e tangíveis, não são os únicos a interferirem no rendimento, no bem estar e na adequação do trabalhador. O que pode ser confirmado pelo próprio conceito de saúde dado pela



OMS (Organização Mundial de Saúde) “saúde não é só a ausência de doença, mas a situação de perfeito bem estar físico, mental e social”.

Não é porque não são mensuráveis que outros indicadores devam ser desconsiderados, pois, por eles o trabalhador pode colocar-se como sujeito dinâmico e criativo no mundo ou prostrar-se diante da vida. Funcionários mais saudáveis física e emocionalmente mais equilibrados desenvolvem mais adesão, produtividade e criatividade, levando assim a um ciclo de desenvolvimento e satisfação pessoal e organizacional.

Os maiores sintomas psíquicos que ocorrem são: modificação do humor, fadiga, irritabilidade, cansaço por esgotamento, isolamentos, distúrbio do sono, ansiedade, pesadelo com o trabalho, intolerância, descontrole emocional, agressividade, tristeza, alcoolismo e absenteísmo. Tais sintomas podem vir acompanhados de sintomas físicos como: dores, perda de apetite, mal estar geral, tonturas, náuseas, sudoreses, taquicardia. E mesmo em uma visão de saúde que esteja restrita ao aspecto do biológico, a expressão dos sintomas pelo indivíduo, traz o que este sente e percebe estando assim carregada de subjetividade, uma vez que pode ser diferente do que o outro sente e percebe.

A Organização Mundial de Saúde afirma que não existe definição oficial de saúde mental, pois este é definido considerando as diferenças culturais e os julgamentos subjetivos. É um termo utilizado para definir o nível de qualidade de vida cognitiva ou emocional. Ela inclui a capacidade de um indivíduo apreciar a vida e procurar um equilíbrio entre as atividades e os esforços para atingir resiliências psicológicas. Desta forma podemos entendê-la como além da simples ausência de transtorno mentais. O sujeito que possui uma boa saúde mental, ele consegue ter atitudes positivas em relação a si mesmo; atinge o crescimento, desenvolvimento e autorrealização, reconhece sua autonomia e utiliza de autodeterminação, tem uma percepção apurada da realidade, atingindo assim o domínio ambiental e a competência social.

Segundo estimativas da OMS os chamados transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados e os transtornos graves, de 5 a 10%. No Brasil estatísticas do INSS apontam os transtornos mentais ocupando a terceira posição entre as causas de concessão de benefício. Preocupar com a saúde emocional do



trabalhador é voltar-se para aquilo que ALBUQUERQUE E LIMONGI FRANÇA, 1998 definiu como Qualidade de Vida do Trabalhador.

QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano, para e durante a realização do trabalho (1998, p. 41).

O trabalho tem sido reconhecido como importante fator de adoecimento, de desencadeamento e de crescente aumento de distúrbios psíquicos, sendo que as cargas do trabalho incidem sobre um sujeito particular, portador de uma história única entrelaçando assim com seu trabalho. Na maioria das vezes o processo de sofrimento psíquico, não é imediatamente visível, crescendo então de forma sutil, silenciosa e invisível. Quando não bem considerado e detectado, pode ser considerada pela empresa como negligência, indisciplina, irresponsabilidade, despreparo do trabalhador.

A realidade da situação do trabalhador salienta a existência de uma precarização das condições, o que gera inevitavelmente à exclusão social e à deterioração das condições de saúde. Neste contexto é inadmissível que se desconsidere o surgimento de novas formas de adoecimento, que em todo referencial bibliográfico, e até nas legislações pertinentes ao trabalhador ainda são insuficientes e tem tido pouca atenção, quais sejam: estresse, fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho.

O que demonstra a necessidade de mais pesquisas e conhecimentos, para fundamentar que propostas coerentes e efetivas de intervenção sejam apresentadas. Estas devem ser para um novo paradigma de atenção à saúde do trabalhador, onde as abordagens interdisciplinares, intersetoriais, estendam suas ações além dos aspectos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, mas que consideram toda a trama intrínseca que entrelaça estes que é o chamado aspecto da subjetividade, preocupando integralmente com a promoção da saúde de quem trabalha.

A vida não pode ser compartimentalizada de forma estanque, sendo que todas as dimensões se interligam e influenciam reciprocamente, respondendo toda em conjunto pela qualidade de vida. É preciso transcender das ações curativas para as de prevenção, promoção e vigilância em saúde do trabalhador e requer ainda romper com ações focais



e fragmentadas na assistência à saúde do trabalhador com avanço na construção de dados fidedignos para subsidiar ações mais amplas.

Reconhecer a força da subjetividade nas relações de trabalho é entender porque em um mesmo ambiente alguns trabalhadores adoecem e outros não, alguns terão sua qualidade de vida deteriorada e outras a melhorarão, umas se adaptam e outras dependem de um esforço enorme, e até sacrificante para sobreviver. São estes reconhecimentos e a identificação e análise dos mesmos que permitirão um maior conhecimento da área, um amadurecimento de conceito e a propositura de futuras e novas formas de intervenção.

Para Dejours (1992) o trabalho tem um papel importante para a saúde do trabalhador, devendo então considerar a sua organização, que não é simplesmente a divisão de tarefas, os ritmos impostos e os modos operários prescritos, mas, sobretudo como se representa a hierarquia e os sistemas de controle. Pois a forma de organização pode conflitar com o funcionamento psíquico do trabalhador causando então um sofrimento patogênico que vai exigir a criação de estratégias de proteção, que não necessariamente será patogênico, podendo ser também criativo, assim evidencia-se que o trabalho nunca é neutro em relação à saúde.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade emocional do trabalhador interfere diretamente na sua produtividade, para isto é importante que se tenha consciência de que o trabalho desenvolvido em circunstâncias desfavoráveis e clima inconveniente decorre numa reorganização e imprevisto constante, que muitas vezes distorcem o conteúdo das atividades, tornando-o trabalho descaracterizado em relação às expectativas, o que gera um processo de permanente insatisfação permeado por sentimentos de indignação, fracasso, impotência, culpa e vontade de desistir. Desta forma o trabalhador se sentindo exaurido mentalmente, vê o sentido do trabalho perdido e o coloca em situação suscetível à fadiga, insatisfação, frustração, medo, angustia ansiedade e que provocam maior cansaço e sobre-esforço físico e mental, chegando à depressão, pânico, e outros sofrimentos psíquicos.



É preciso considerar a necessidade de salubridade emocional no ambiente de trabalho, cuidar dos aspectos físicos e estruturais, mas também do conteúdo emocional do trabalhador. A garantia desta salubridade psíquica, sem toxidades emocionais, depende diretamente de como são geridas as competências e habilidades, do sentido e significado que o trabalho tem na vida do trabalhador, que deve extrapolar a simples sobrevivência, mas preencher necessidade de natureza existencial, social e até espiritual. Pois é pelo trabalho que o homem ultrapassa os limites da existência natural, ingressa na vida social e abre o caminho da cultura e da solidariedade humana.

O caminho para garantir esta saúde emocional, passa pelo desenvolvimento profissional contínuo, pelo reconhecimento não só do ponto de vista material, mas também moral e afetivo; pela autonomia e participação que lhe cabe nas mudanças nos processos de trabalho. É importante que se sinta sujeito e criador de valores no seu ambiente de trabalho, com autonomia para tomar decisões. Tão importante quanto à estabilidade e a segurança, está também o vislumbre de um futuro, a empresa deve então propiciar condições para que planeje um futuro. Deve fazer parte da empresa atitudes de justiça, ética e coerência, pois o contrário será fonte de insatisfação e desmotivação.

O trabalhador deve ser visto na sua complexidade e não somente em partes separadas, enfatizando assim somente o físico. O trabalhador não é uma máquina, é uma pessoa que tem e exterioriza emoções. Precisamos estar atentos a elas, pois são carregadas de conteúdo que muito podem contribuir para o desenvolvimento do ambiente de trabalho.

É prejudicial uma legislação que desmereça o aspecto emocional, pois é sabido que a produção de ambientes organizacionais saudáveis passa pela promoção da saúde emocional de líderes e trabalhadores. As orientações constantes nestas, devem existir no sentido de: cuidar e verificar do impacto da saúde emocional do trabalhador na empresa; da implantação de ações preventivas, psicoeducativas e de tratamento que detectam a necessidade emocional do trabalhador; e que prime por uma estrutura de recursos humanos que cuide da implantação de um paradigma continuado de prevenção também em saúde emocional.



Não há como desconsiderar que para lidar com a saúde emocional do trabalhador enfrentamos duas dificuldades, primeiro à do empregador que pela falta do concreto tem resistência em diagnosticar um problema como emocional. E depois do próprio empregador que se esconde atrás da atitude de afirmar: “Eu estou bem” negando ainda qualquer possibilidade de ajuda. Para superar estas barreiras, é necessário que ocorra uma atitude produtiva rápida e eficaz.

Por tudo visto, é inegável, que o sofrimento emocional causa impacto em todas as áreas de nossas vidas. Desta forma, a preocupação com a subjetividade existente de forma intrínseca nas relações do trabalhador deve ser prioridade das autoridades e especialmente nos estudos e pesquisas para construção de novos saberes, normas, protocolos, tecnologias e ferramentas que visam à superação dos problemas e necessidades identificados no contexto do trabalhador que vão muito além da objetividade. Ela deve ser observada para a proposição de projetos de pesquisa intervenção. Buscando sempre a participação daquele que deve ser o principal a ser considerado neste contexto, o trabalhador.

Muito evidente está, que a legislação do trabalhador, necessita ir além dos indicadores e necessidades objetivos, mensuráveis e tangíveis, mas deve extrapolar a um vastíssimo campo da subjetividade, que é permeado por fatores culturais, psicossociais, históricos pessoais e preferências subjetivas.

Em teorias referenciadas é certo que o trabalho deva ser algo pessoalmente interessante e significativo, que permita ao trabalhador a sensação do sucesso e sentimento de realização. Que este possa utilizar suas habilidades e capacidades, podendo assim crescer e amadurecer através do desempenho de variadas tarefas e diferentes responsabilidades. Estando livre para tomar suas decisões, tendo sempre a clareza do seu e dos diferentes papéis, conseguindo assim atingir uma harmonia e a integração de todos, sem que haja a fadiga e até a monotonia. Ainda é importante tanto o reconhecimento verbal como o material, e que este atenda a uma equidade, sendo o suficiente para sua manutenção dentro do seu contexto, de seu estilo de vida. Deve ainda ter garantido seus benefícios: como assistência médica, aposentadoria e outros.



I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM
POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Franca, 22 a 24 de setembro de 2014



Ao se constatar a subjetividade interferindo na vida do trabalhador, a busca pela razão e não apenas pelo tratamento dos sintomas é necessária, conhecendo assim, mais amplamente o trabalhador, identificando também o seu ambiente de trabalho e as intervenções que estes vêm fazendo na vida do trabalhador.

O que se constata é que a legislação sobre o tema saúde do trabalhador trata de saúde e não de qualidade de vida, que embora sejam relacionados, possuem diferenças, o primeiro ainda é muito associado a sintomas e morbidade, enquanto o segundo a felicidade e a satisfação com a vida, estando, portanto relacionada a outros fatores da vida. Inquestionável, porém, é o fato de que o trabalho é uma das mais importantes formas do homem se posicionar como único, complementando e dando sentido à sua vida.



REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão e LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o estresse e a expansão do conceito de qualidade total.** RAUSP – Revista de Administração. Vol.33. n° 2. São Paulo: FEA/USP, abr/jun 1998.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Rio de Janeiro: Boitempo editorial, 1999.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n° 1.823 de 23 de agosto de 2012. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 2012 ago. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 14 jul. 2014.

DEJOURS, Christoper. **A carga psíquica do Trabalho**, IDELIS, Domingues trad. In: Dejours C, Abdoucheti E, Jayet C, (Orgs) Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações.** Tradução por Araakcy Martins Rodrigues. In Chanlat JF. O indivíduo na organização. São Paulo: Atlas, 1992.

PEREZ-RAMOS, Juan. **Satisfação no trabalho:** metas e tendências. Tese de livre docência, Instituto de Psicologia de Assis, Universidade de Estadual Julio Mesquita Filho, Assis, 1980.

SOUZA Luis Claudio Paiva de. **Qualidade de vida no trabalho** – saúde emocional, 2005. Disponível em: <www.indepe.com.br>. Acesso em: 28 de nov. 2013.