

REPERCUSSÕES PSÍQUICAS PROVOCADAS PELO AMBIENTE DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES

Fabio Nascimento¹
Arthur Miguel²
Diego Gomides²
Elizeu Messias²
Keilom Menezes²
Pâmela Euqeres²
Taysa Pacheco²

RESUMO

Trabalhando foi realizado com base em referências gerenciais e psicológicas de diversos autores, analisando citações relacionadas ao sistema organizacional, estrutura do ambiente organizacional e também todas as situações em que o colaborador e a entidade influenciam entre si, montamos um trabalho com intuito de apresentar um tema relacionado a alguns problemas do nosso cotidiano atual, como as Repercussões Psíquicas Provocadas pelo Ambiente de Trabalho nas Organizações. A raça humana vê-se impelida a melhorar suas qualidades mentais e físicas para lidar com o mundo mais complexo à sua volta e preparar-se para enfrentar novos desafios. Nesses desafios está a necessidade de velocidade na realização de tarefas, mais capacitação profissional, aumento de produtividade, em condições ambientais e psicológicas, muitas vezes, adversas. Por esta razão, há relatos de doenças psíquicas e também físicas que acarretam o aumento de estresse entre outros problemas no ambiente de trabalho. Trabalhando em cima de teorias socialistas, econômicas e psicológicas de diversos autores, analisando citações relacionadas ao sistema organizacional, estrutura do ambiente organizacional e também todas as situações em que o colaborador e a organização influenciam entre si dentro do tema relacionado. A procura de qualidade de vida pessoal e no trabalho é deparada como uma alternativa para a melhoria dessas condições.

Palavras-chaves: Problemas, Produtividade, Organização, Qualidade de vida.

INTRODUÇÃO

As repercussões psíquicas são fatores importantes a serem considerados no ambiente interno das organizações, cada organização tem um método diferente em relação aos modos e rotinas dos colaboradores, e cada uma tem seus problemas distintos relacionados aos conflitos gerados pelo ambiente ou por algum tipo de situação em que a empresa não pode controlar por ser algo pessoal do trabalhador.

Diante pesquisas em livros de autores conhecidos por informações sobre o tema e que serão apresentados ao decorrer do trabalho, viemos com intuito de aprimorar essas informações agregando conhecimento, de forma em que possam ser discernidos os fatores que causam as repercussões psíquicas no trabalho. Esse problema é muito visto nas empresas e este trabalho também pode vir a servir como uma prevenção desses problemas.

¹ Docente do curso de Administração da Faculdade Araguaia.

² Discente do 4º período do curso de administração da Faculdade Araguaia

Justifica-se a importância deste trabalho como um estudo sobre causas e consequências das repercussões, especificando dentro a parte estrutural, ambiente interno e os seus conflitos, danos psicológicos aos colaboradores e também danos ao ambiente organizacional.

A situação problema caracteriza se o ambiente de trabalho afeta os fatores psíquicos dos colaboradores nas organizações.

O objetivo geral deste artigo e entender como os problemas no ambiente de trabalho podem afetar a saúde psíquica dos colaboradores internos nas organizações e ainda como objetivos específicos, analisar as diferentes repercussões psíquicas ocasionadas no ambiente organizacional; estudar os principais fatores que podem influenciar na saúde mental dos trabalhadores; compreender a influencia do ambiente e do colaborador no fator produtividade.

A metodologia utilizada parte da pesquisa bibliográfica, segundo o *(Trabalho acadêmico dos alunos de Comunicação Social com habilitação em Jornalismo da Universidade Federal de Goiás)*... “pesquisa bibliográfica é o passo inicial na construção efetiva de um protocolo de investigação”, pois será utilizado com base para pesquisa livros e artigos científicos utilizando-se da pesquisa qualitativa para análise e apreciação dos resultados.

Ambiente Organizacional

Ambiente organizacional compreende tudo o que envolve uma determinada organização, interna ou externamente. O ambiente é uma força poderosa com impacto no sucesso ou no insucesso das organizações e dos funcionários, pois uma empresa mal estruturada pode afetar também o comportamento destes colaboradores.

Estruturas organizacionais, arranjos físicos, manuais de conduta, são alguns dos fatos que devem ser analisados e implantados para que possa ter e manter uma empresa de sucesso.

Estrutura Organizacional

Estrutura organizacional é de fundamental importância para que haja um bom relacionamento entre a organização e colaborador, pois é um instrumento essencial para o desenvolvimento e a implantação do plano organizacional que tem como objetivo delinear a estrutura e contribuir para o alcance das situações almejadas pela empresa. Assim, proporcionando um melhor ambiente para seus colaboradores estes desenvolvem suas atividades e buscam alcançar os melhores resultados para a organização dentro do que foi

planejado. As organizações têm sido estruturadas de acordo com as funções exercidas, e não de acordo com suas estratégias, o seria o mais correto.

Existem diversos tipos de estrutura organizacional, mas não existe um modelo ideal, o importante é que ela funcione de maneira eficaz, atingindo os objetivos e cumprindo a missão da organização, e também, para que os colaboradores possam trabalhar de forma que não sejam prejudicados.

Estrutura Linear

Uma estrutura comum em empresas pequenas, onde não há diversificação do trabalho. Todos os órgãos são estruturados sob uma única linha de subordinação, as decisões são centralizadas, ou seja, a autoridade para tomar decisões está centrada no topo das organizações. As linhas formais de comunicação, geralmente com fluxo descendente. Cada unidade de trabalho executa tarefas específicas e bem definidas. Corresponde a uma estrutura simples (Anexo 1).

Estrutura Linear Staff

O staff tem direito de assessorar e fazer recomendações ao pessoal de linha, mas não o direito de comandar, ele deve se adequar e adaptar a linha e não o contrário. A linha deve ouvir as recomendações do staff, mesmo que não aceite. Esta estrutura pode ser vantajosa pelo fato de agregar conhecimento novo e especializado à organização e ao mesmo tempo também, há suas desvantagens, sendo uma delas o fato de alguns membros dos órgãos staff não aceitarem com facilidade as limitações de cargos que lhe são pertinentes e tendem a exercer atividades próprias dos órgãos de linha (ANEXO 2).

Estrutura funcional

É aquela que se encontra uma chefia para cada função, de modo que os subalternos exerçam mais de uma função, ficando sob o mando de mais de um chefe, a necessidade básica para essa estrutura é a especialização. A organização se divide segundo diferentes funções, como: produção, financeiro, RH (Recursos Humanos) etc. Essa estrutura dá maior flexibilidade de adaptação à empresa (ANEXO 3).

Arranjo Físico

Com uma boa implantação, o arranjo físico tem como finalidade manter uma maior eficiência no fluxo de documentos ou materiais; facilidade na supervisão por parte das chefias; melhorias no desempenho dos empregados; e otimização das máquinas, equipamentos, móveis e espaço físico. A iluminação, o nível de ruído, as cores, a ventilação, entre outros, são fatores ecológicos ou ambientalção, que também são analisados em um arranjo .

Manual de Administrativo

Manual é uma fonte de informações sobre os trabalhos na empresa, evitam discussões e equívocos.

Manual é todo e qualquer conjunto de normas, procedimentos, funções, atividade, políticas, objetivos, instruções e orientações que devem ser obedecidas e cumpridas pelos funcionários da empresa, bem como a forma como estas serão executadas, quer seja individualmente, ou em conjunto. (OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. *Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial*. São Paulo: Atlas, 2010, p. 239).

Estes manuais, quando não são atualizados adequadamente e permanentemente, perdem de forma ágil o seu valor.

Influencia do Ambiente e do Colaborador na Produtividade nas Organizações

Vivemos hoje em um país totalmente capitalista – monopolista,

O Brasil e o conjunto da América Latina estão imersos nesse tipo de economia a qual foi referida, profundamente inter – relacionada por definição. Se fosse tempo da livre Concorrência, o preço imposto seria o preço dos monopólios , quando a capacidade de limitar a oferta esta nas mãos dos produtores também esta nelas o poder de estabelecer preços. (CODD, Wanderlei. *Por Uma Psicologia do Trabalho* 2006 p. 8/9)

Afirma - se que esse poder único se leva de uma grande “fome” de poder diante ao enorme crescimento dos comércios, expansão das fontes distribuidoras, dos grandes

investimentos em divulgações das empresas e conseqüentemente do aumento de trabalhadores gerando diversos tipos de conflitos como:

- a grande diversidade de produção aumentando assim o fluxo de funcionários entrando e saindo da empresa;
- complicações em relações aos horários;
- salários que não são compatíveis com os trabalhos executados;
- desvios de funções.

De modo geral ainda há muito a colocar em relação há esses conflitos, há vários fatos que revelam diversas formas em que um funcionário quando prejudicado no seu ambiente de trabalho pode apresentar ma conduta, estresse, comodismo conseqüentemente afetando a produtividade trazendo resultados ruins para uma empresa.

Para Dejours, que fala que o sofrimento varia de acordo com a política administrativa da cada empresa/firma/industria, este mesmo sofrimento vai começar quando ocorrer o “*choque entre uma história individual (do trabalhador), portadora de projetos, de esperanças e desejos, e uma organização do trabalho que os ignora*” (DEJOURS, 1992, p133).

Sociologia e trabalho

O conceito de organização do trabalho é criticado “como um dado pré-existente ao encontro entre o homem e o trabalho” (inexorável), “como um fato físico”; por outro lado, a sociologia do trabalho também é criticada, por enxergar a mesma distancia (entre trabalho prescrito e real), agora como trabalho formal e informal, como uma luta de poder. Segundo Dejours, não se trata de uma coisa nem outra, “a organização real do “trabalho” aparece no fim das contas como um compromisso.” Construir um compromisso passa de fato por um jogo social. (CODO, Wanderlei, Por uma psicologia do trabalho, p. 112).

Observa – se que nesse contexto o autor abre um leque informativo que além do fato psique do trabalho associa – se também há uma sociologia, a sociologia trás consigo vários pensadores que idealizara formas em que um ser age em meio a uma sociedade e como a sociedade abrange os atos dos indivíduos em geral. Desta forma, a sociologia é acrescentada aos modos de trabalho, o comportamento do colaborador expressa dependência dentro das organizações, todos os atos, expressões, reações há situações, esta relacionado a comportamento, onde se classifica sociologia ao trabalho.

Além das informações relatadas sobre a psicologia e sociologia comportamental do indivíduo nas empresas, preocupa – se também ao fato dos riscos oferecidos pelos ambientes de trabalhos afetando diretamente a conduta dos colaboradores das organizações, uma má estrutura de um ambiente de trabalho pode gerar várias complicações a produtividade do trabalhador, trazendo novas despesas para as entidades. Assim como:

- físico: alguma forma de energia: radiação, ruído, vibração, etc.;
- químico: substâncias químicas, poeiras, etc.;
- biológico: bactérias, vírus, fungos, etc.;
- situacional: instalações, ferramentas, equipamentos, materiais, operações, etc.
- humano ou comportamental: decorrentes da ação ou omissão humana.

Repercussões Psíquicas no Ambiente Organizacional

Um clima favorável no ambiente de trabalho é de fundamental importância para que a saúde organizacional e do trabalhador. A empresa deve trabalhar para manter um clima favorável no ambiente de trabalho assim, seus colaboradores ficam satisfeitos e trabalham com maior empenho para atingir metas. Embora não exista uma definição consensual sobre a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)”, o termo vem sendo utilizado com diferentes conteúdos e significados, sua origem, segundo Trist (1981), concerne a uma conferência internacional sediada em Arden House, em 1972, cujo tema principal versava sobre os “Sistemas Sociotécnicos”.

O assédio moral, perseguição, irrelevância com as necessidades pessoais leva o trabalhador a desenvolver Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, uma exaustão emocional seguida de falta de motivação, depressão e faz com que o colaborador de uma organização deixe de executar suas funções com destreza. Segundo estimativa da OMS (Organização Mundial de Saúde), os transtornos mentais atingem cerca de 30% dos trabalhadores, e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%. No Brasil, dados do INSS sobre a concessão de benefícios previdenciários de auxílio-doença, por incapacidade para o trabalho superior a 15 dias e de aposentadoria por invalidez, por incapacidade definitiva para o trabalho, mostram que os *transtornos mentais*, com destaque para o *alcoolismo crônico*, ocupam o terceiro lugar entre as causas dessas ocorrências (Medina, 1986).

Hoje as repercussões psíquicas causadas no ambiente de trabalho “A felicidade humana passa a ser vista sob um ângulo diferente, pois o conceito de *homo economicus* cede lugar para o de homem social [...]. A ênfase nas tarefas e na estrutura é totalmente substituída pela ênfase nas pessoas.” (CHIAVENATO, 2001, p. 149 a 150)

Algumas empresas buscam hoje uma melhoria do ambiente de trabalho buscando um conforto para seus colaboradores, pois passam um terço do dia desenvolvendo suas atividades buscando o bem maior da organização, já ao contrário outras organizações não buscam melhorias e exigem que todos atinjam metas de vendas ou de produção levando o colaborador a desenvolver doenças emocionais, pois a ameaça da perda do emprego leva a um sofrimento antecipado pois ameaçam a subsistência e a vida material do trabalhador e de sua família. Ao mesmo tempo abala o valor subjetivo que a pessoa se atribui, gerando sentimentos de menos-valia, angústia, insegurança, desânimo e desespero, caracterizando quadros ansiosos e depressivos.

Fatores que Influenciam na Saúde Mental nas Organizações

Segundo estimativa da OMS, os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%. No Brasil, dados do INSS sobre a concessão de benefícios previdenciários de auxílio-doença, por incapacidade para o trabalho superior a 15 dias e de aposentadoria por invalidez, por incapacidade definitiva para o trabalho, mostram que os *transtornos mentais*, com destaque para o *alcoolismo crônico*, ocupam o terceiro lugar entre as causas dessas ocorrências. (Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil, Doenças relacionadas ao trabalho, pag. 161)

Essa estimativa nos mostra o quanto os transtornos mentais são inclusos nas organizações de formas agressivas, pois os fatores são cada vez mais numerosos. Os aspectos físicos, ergonômicos, maus tratos perseguições podem levar uma pessoa a exaustão física e mental e conseqüentemente a uma depressão que impossibilita de cumprir suas obrigações com destreza e agilidade.

Mara Lobo escritora e feminista dos anos trinta foi uma das poucas mulheres a descrever em sua obra “Parque Industrial” a difícil vida das operárias do seu tempo, as longas jornadas de trabalho os maus tratos de patrões e o principal o assédio sexual. Os homens de sua época achavam que o poder que tinham nas mãos davam lhes o direito de fazer tudo o que

quisessem com as funcionárias de suas fábricas, pois não haviam leis que os punissem e por ser empresários a economia e o poder de uma cidade estavam em mãos, isso faziam com que muitas mulheres largassem seus empregos.

Ficavam os transtornos mentais e mulheres frágeis e infelizes provocando assim o fim de muitos casamentos o aumento da pobreza, síndrome do pânico e até mesmo o suicídio de muitas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi realizar um estudo abrangente sobre as repercussões psíquicas provocadas pelo ambiente de trabalho, com o intuito de mostrar os fatores que causam essas repercussões.

No primeiro momento do trabalho viemos com uma apresentação de um estudo do ambiente organizacional para entender as causas maiores que a organização afeta internamente e diretamente ao colaborador, analisando diferentes tipos de estrutura incluindo como, por exemplo, a estrutura linear *STAFF*.

Ao analisar os diferentes tipos de estrutura conjugando a cada uma distintas formas e condições, formulou - se outras questões em que empregavam – se os conflitos que geravam contra o trabalhador, através de estudos específicos que explicam a partir de teorias de grandes pensadores e escritores como *CHIAVENATO*.

A conclusão final é que através dos estudos feitos ainda analisamos muitos fatores que influenciam em relação a ambiente organizacional e o trabalhador, as conclusões tiradas podem ajudar a evitar as causas e a impedir possíveis repercussões.

“Trabalho e o emprego que faz o homem das suas forças físicas e morais para a produção de riquezas ou serviços”. Charles Colson.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução a Teoria Geral da Administração, 2010, p.149 a 150.

CODO, Wanderlei. Por Uma Psicologia do Trabalho, 2006, p. 8 a 9 e 112.

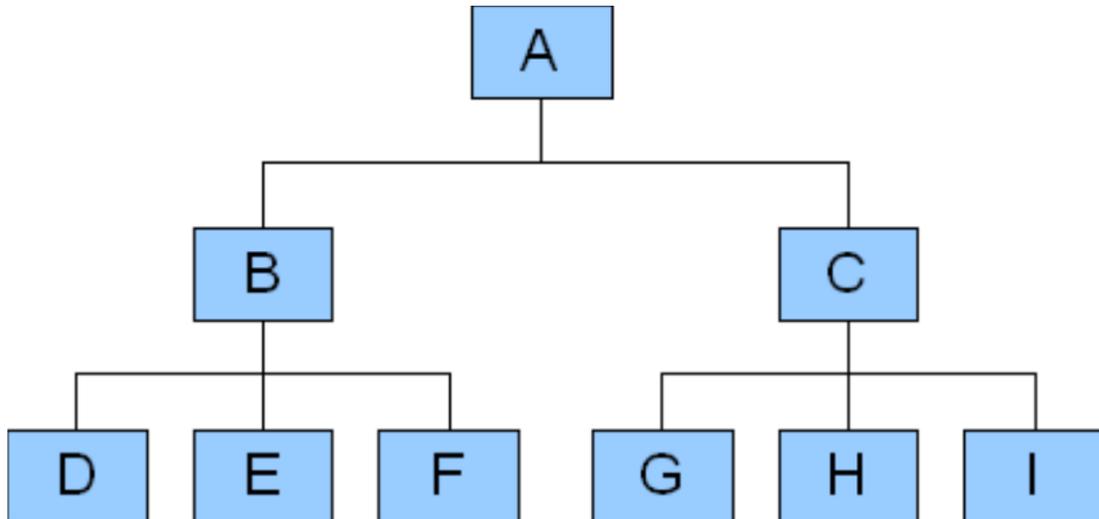
DEJOURS. A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho, 1992, p133

Ministério da saúde do Brasil Organização Pan – Americana da Saúde/Brasil, Doenças Relacionadas ao Trabalho, p. 161 e 370.

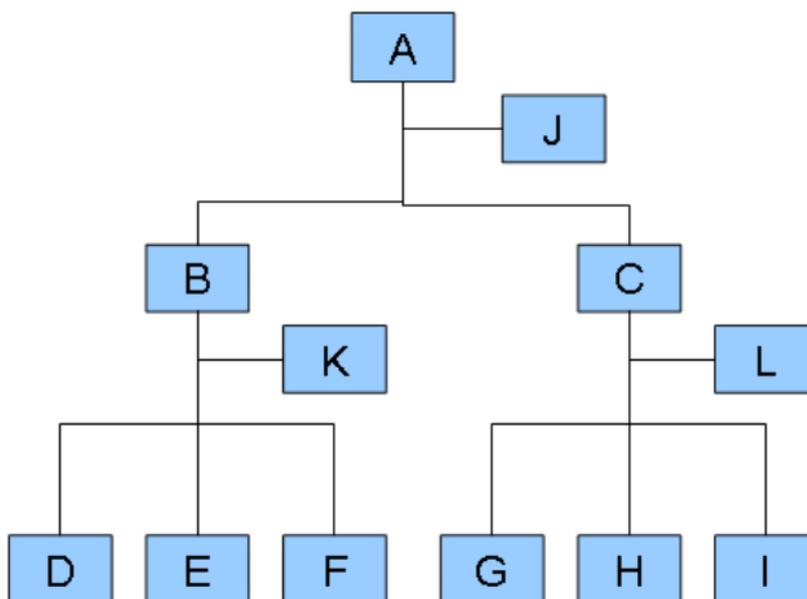
OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. Sistemas, Organização & Métodos: Uma Abordagem Gerencial. São Paulo: Atlas, 2010, p. 239.

ANEXOS

ANEXO 1:



ANEXO 2:



ANEXO 3

