



Instrumentos Diagnósticos em Saúde Mental nas Organizações

Acadêmico: Nelzo Ronaldo de Paula Cabral Marques Junior¹

Thomaz Décio Abdalla Siqueira²

Daniela Jéssica Bezerra Sales³

¹ Atividade da disciplina: 16878 - Turma: 85401 – Pós-Graduação em Gestão, Cultura, Lideranças Versus Saúde nas Organizações/ EaD – 3.º Período:2024/1. ° Universidade Luterana do Brasil – ULBRA.

² Pós-doutor em Psicologia Social e do Trabalho (USP). Professor Titular – Classe E da UFAM - Universidade Federal do Amazonas. Presidente da CPA – Comissão Própria de Avaliação da UFAM. *E-mail:* thomazabdalla@ufam.edu.br

³ Graduanda do Curso de Enfermagem na FAMETRO – Centro Universitário UNIFAMETRO – Instituto Metropolitano de Ensino Ltda.

Atividade da Disciplina: 16880 Turma:
85403 - EAD - 5. Mês Período:
2024/1.º ULBRA - Universidade
Luterana do Brasil, como requisito
para obtenção de nota.

2024

AP2 – (7,0 pontos) – 2024.1

ABSTRACT

To carry out a good mental health assessment, in addition to in-depth training (dense and targeted individually and then for the group of employees in the work team), the professional can count on the support of descriptive manuals and standardized interview scripts and validated scales. , both for screening and diagnosis. In my opinion, it is important to count on the participation and collaboration, cooperation and supervision of the company's Human Resources Team, to help with the assessment directed individually and collectively (as a team), as the organizational psychologist has specific training to deal with and manage clinical situations. and then, if necessary, referral to the institutional clinical psychologist or possibly the organizational psychopedagogue, if this professional is available in the institution's medical sector. In the same way that psychopedagogy brings together psychology and pedagogy, keep in mind that a psychopedagogue works on both fronts in the organization. It is also worth mentioning the anthropology of organizations, which in reality takes the ethnographic method, the description and interpretation of social facts, to places hitherto minimized by the institution (company). It seeks to understand human behavior in the corporate environment, in order to help companies understand their customers and employees and, thus, improve their final results. I also thought about the social worker who contributes to the formation of worker sociability in order to collaborate in the formation of productive behavior compatible with the current demands of companies. We seek to analyze the new demands and transformations

in the context of the occupational space and the practice of Social Workers. They are instrumented in a technical and theoretical manner, enabling this professional to perform effectively, in addition to providing knowledge about the dynamics of the organizational environment. I mentioned the professionals above, as they are trained to deal with business conflicts and know the correct measure for each correct decision to deal with and manage situations of environmental stressors at work. Generally, employees are the ones who notice conflicts and/or difficulties and, after realizing the possible difficulty, the undertaking is undertaken. This involves making a strategic decision to resolve environmental stressors.

Keywords: Business Conflicts; Stressful Situations; Environmental Dynamics; Stressor Management.

Orientação:

ESTUDO DE CASO

- A Empresa ABC é uma organização de médio porte no setor de serviços financeiros. Nos últimos meses, tem havido um aumento significativo nos índices de estresse e esgotamento entre os funcionários. A diretoria da empresa está preocupada com a saúde mental dos colaboradores e busca uma abordagem sistemática para identificar e abordar essas questões. Eles contrataram você como consultor especializado para realizar uma investigação diagnóstica abrangente e desenvolver um plano de intervenção.

TAREFA

- Sua tarefa consiste em elaborar uma proposta de investigação diagnóstica que será apresentada para a diretoria da empresa e que deverá incluir as seguintes etapas:

Justificativa da investigação

1 - Coleta de Dados: apresentação de como será feita a coleta de dados para essa investigação;

2 - Avaliação da Saúde Mental: sugestão justificada de instrumentos para a avaliação da saúde mental dos funcionários;

3 - Identificação de Estressores Psicossociais: sugestão justificada de instrumentos para identificação de estressores psicossociais;

4 - Analise os dados: apresentação de como será feita a análise dos dados coletados para identificar possíveis relações de causa e efeito entre os estressores identificados, a saúde mental dos funcionários e o desempenho organizacional;

5 - Apresentação dos Resultados: descrição de como será feita a apresentação do relatório completo com os resultados da investigação diagnóstica.

I - JUSTIFICATIVA DA INVESTIGAÇÃO

A justificativa deste estudo de caso consiste em analisar e avaliar através da base de dados os índices estressores que geram esgotamento psicológico no ambiente laborativo dentro de uma empresa. Com base no conjunto de fatores dos agentes fisiológicos que ocorrem no organismo, em resposta a fatores que de alguma razão ameaçam a integridade funcional dos trabalhadores que desenvolvem suas atividades neste ambiente laboral.

O estresse como estado de percepção de estímulos provoca uma excitação emocional levando o organismo a disparar um processo de adaptação a secreção de adrenalina com várias consequências sistêmicas no organismo. Além dos fatores internos e externos algumas pessoas são mais suscetíveis aos agentes estressores.

Enfatizo que os estressores psicossociais conforme Couto (1987), Covolan (1996), são alguns acontecimentos psicossociais ou condições ambientais que causam tensão e, ocasionalmente mudanças no bem-estar físico e mental dos funcionários de empresa.

II - COLETA DE DADOS

O Métodos de coleta de dados utilizado nesta pesquisa será os qualitativos. As pesquisas online serão usadas para coletar dados do público-

alvo e coletar informações sobre suas emoções, opiniões, comportamentos, seus corpos e mente.

III - AVALIAÇÃO DA SAÚDE MENTAL

Para realizar uma boa avaliação em saúde mental, além de um profundo treinamento (denso e direcionado individualmente e depois para o grupo de colaboradores da equipe de trabalho), o profissional pode contar com o apoio de manuais descritivos e roteiros de entrevista padronizados e escalas validadas, tanto para triagem quanto para diagnóstico. Na minha opinião é importante contar com a participação e colaboração, cooperação e supervisão da Equipe de Recursos Humanos da empresa, para ajudar na avaliação direcionada individualmente e coletivamente (em equipe), pois o psicólogo organizacional⁴ tem treinamento específico para lidar e manejar com situações clínicas e depois caso se faça necessário fazer o encaminhamento para o psicólogo clínico institucional ou possivelmente a psicopedagogo organizacional⁵, caso tenha esse profissional no setor médica da instituição. Da mesma forma que psicopedagogia junta psicologia e pedagogia, tenha em mente que um psicopedagogo atua lidando com ambas as frentes na organização. Também vale mencionar a antropologia das organizações, que na realidade leva o método etnográfico, a descrição e interpretação dos fatos sociais, até locais até então minimizados pela instituição (empresa). Busca entender o comportamento humano no ambiente corporativo, a fim de auxiliar empresas a compreender seus clientes e funcionários e, assim, melhorar seus resultados finais.

Pensei também no assistente social que contribui para a formação da sociabilidade do trabalhador de modo a colaborar na formação de um comportamento produtivo compatível com as atuais exigências das empresas.

⁴ Sabemos que a psicologia dita organizacional é um campo que estuda o relacionamento humano dentro do ambiente do trabalho, e, podem facilitar as relações dentro da organização, lidando com as rotinas diárias, relacionamentos dos funcionários, lidar com os conflitos internos, e inclusive direcionar o encaminhamento para um atendimento individual clínico e/ou coletivo devido as vezes os conflitos serem de setores de produção.

⁵ A relevância desse profissional é entender o processo que leva o empregado a assimilar e construir o conhecimento. Trabalha com os processos de aprendizagem, assim como, as dificuldades e limitações inerentes, decifrando a origem da dificuldade apresentada (conflito organizacional), que pode ser social, física e mesmo emocional.

Procura-se analisar as novas demandas e transformações no contexto do espaço ocupacional e a práxis⁶ do Assistente Social. São instrumentalizados de maneira técnica e teórica, possibilitando a este profissional uma atuação efetiva, além de proporcionar conhecimentos sobre a dinâmica do ambiente organizacional. Citei os profissionais acima, pois são capacitados para lidar com conflitos empresariais e saber qual a medida correta para cada decisão acertada para lidar e manejar situações de estressores ambientais no trabalho. Geralmente que percebe os conflitos e/ou dificuldades são os funcionários a priori e depois de perceber a possível dificuldade é feita a empreitada, isso é tomada de uma decisão estratégica pra resolver os estressores ambientais.

A teoria e o modelo de elaboração de instrumental psicológico baseiam-se em três polos: procedimentos teóricos, empíricos (experimentais) e analíticos (estatísticos). O polo teórico enfoca o construto ou objeto psicológico para o qual se quer desenvolver um instrumento de medida, bem como sua operacionalização em itens. Esse polo utiliza a teoria do traço latente para explicitar os tipos e as categorias de comportamentos que representam o mesmo traço. O polo empírico, ou experimental, define as etapas e as técnicas de aplicação do instrumento-piloto e da coleta válida de informação para proceder à avaliação psicométrica do instrumento. O polo analítico estabelece os procedimentos de análises estatísticas a serem efetuadas sobre os dados para obter um instrumento válido, preciso e normatizado pacientes que apresentam qualquer sintoma de estresse excessivo, exaustão ou esgotamento relacionado ao trabalho.

IV - IDENTIFICAÇÃO DE ESTRESSORES PSICOSSOCIAIS

Tomando por base as oito dimensões do modelo teórico de Cooper *et al.* (2001) que nortearam a elaboração do instrumento, foi inicialmente construída uma versão composta por 95 itens (positivos e negativos), retirados de

⁶ A práxis pedagógica, entendida aqui como um processo de transformação do profissional através do complexo e interdependente diálogo entre teoria, prática e reflexão, torna-se base para o entendimento da construção de um profissional de segurança do trabalho reflexivo, aquele que busca integrar a teoria recebida com a prática constante no processo de aprendizagem empresarial.

instrumentos disponíveis na literatura da área (COOPER, SLOAN, & WILLIAMS, 1988; SPECTOR & JEX, 1998) ou criados para esse fim, a serem respondidos em escalas de seis pontos, variando de "nunca me afeta (1)" a "sempre me afeta (6)", segundo a frequência com que cada estressor representava algo que provocava algum tipo de mal estar no trabalho.

V - ANÁLISE DE DADOS

➤ Como interpretar o questionário?

O **Fator 1** [grifo do autor] compôs-se de cinco itens associados à falta de clareza sobre as próprias funções e ao recebimento de demandas contraditórias sobre as funções desempenhadas pelo empregado, e foi denominado de conflito e ambiguidade de papéis. No **Fator 2** [grifo meu], concentraram-se seis itens associados ao excesso de tarefas que o empregado é solicitado, por vezes, a desempenhar, e foi rotulado de sobrecarga de papéis. O **Fator 3** foi denominado de falta de suporte social, por estar relacionado a dificuldades advindas da falta de suporte emocional recebido pelos colegas e superiores, no cotidiano do trabalho, e compôs-se de seis itens.

Quatro itens relativos a ameaças de demissão e à insegurança daí decorrente compuseram o **Fator 4**, intitulado de insegurança na carreira. Falta de autonomia foi o rótulo assinalado aos cinco itens do **Fator 5**, por ele estar relacionado às dificuldades de o empregado planejar e tomar decisões acerca de suas próprias tarefas. O **Fator 6** foi rotulado de conflito trabalho/família, por implicar uma relação de incompatibilidade entre as responsabilidades associadas à família e ao trabalho, tendo ficado com cinco itens.

O **sétimo** e último **fator** [grifei] ficou com quatro itens referentes ao grau de responsabilidade por pessoas e equipamentos que o empregado possui no desempenho de suas funções, tendo sido intitulado de pressão do grau de responsabilidade. Os percentuais de variância explicados por esses fatores foram iguais a 24,6% (conflito e ambiguidade de papéis), 6,3% (sobrecarga de papéis), 3,4% (falta de suporte social), 2,0% (insegurança na carreira), 1,7%

(falta de autonomia), 1,4% (conflito trabalho/família) e 1,3% (pressão do grau de responsabilidade).

VI - APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Estudamos através da vasta literatura que são várias as condições que podem predispor um colaborador a situações de "sofrimento em um ambiente de trabalho", todas podendo de certa forma impactar na sua saúde física e mental. Os fatores relacionados são o ritmo excessivos de níveis de cobrança no trabalho bem como outros fatores associados a uma conjuntura psicossocial e emocional. Com isto concluo que conhecer o corpo e a mente e saber os limites e capacidade do outro é uma responsabilidade muito grande, cuidar do bem estar de seus colaboradores é uma responsabilidade, compreendendo sempre que milagre não existe quando o assunto é buscar ter uma equipe que detenha de qualidade de vida e saúde física e mental.

Somos orientadores que trabalhamos no foco da prevenção, colocando sempre em prática a ciência como base fundamental para nossas descobertas. Em relação a práxis mencionada na questão de saúde mente e pedagógica institucional, cujo o objetivo é o trabalho de analisar, compreender, estudar e refletir e aprimorar a prática educativa organizacional.

Dito de outra forma, a práxis em Paulo Freire remete a uma ação orientada pela teoria que se remete à ação transformadora. Enfim, a práxis aparece significando o "fazer e o saber reflexivo da ação (JACOBI, 2003).

Ação-reflexão, em suma um profissional de ST – Segurança de trabalho onde faz a mediação do conhecimento aprendido com a prática em prever e evitar situações onde as pessoas e a própria organização se livra de problemas onde a vida fica exposta à situações onde se exigem cautelas, percepções e finalmente prevenções de acidentes atuais e futuros.

Por último Apesar de compreender a importância de trabalhar nas organizações na área de segurança do trabalho a compreensão da importância

da educação ambiental, em muitos livros didáticos não existe qualquer fragmento que leve a pensar na temática. Percebe-se que houve um grande avanço nas pesquisas sobre a Educação Ambiental (bem-estar pessoal e coletivo) no ambiente empresarial, tanto sob o ponto histórico quanto da legislação da segurança do trabalhador.

Há uma crescente busca de melhoria das informações de prevenção de segurança no país e isso traz avanços para os conteúdos dos livros didáticos mas, há ainda muito que melhorar e um pré-requisito de um profissional de verdade e sempre buscando se atualizar para não se perder com informações nas adequadas para o momento atual e tecnológicos organizacionais.

VII - OBRAS CONSULTADAS

ALCHIERI, J. C & CRUZ, R. M. Avaliação psicológica: conceito, métodos e instrumentos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

ARALDI-FAVASSA, C. T., ARMILIATO, N., KALININE, I. Aspectos fisiológicos e psicológicos do estresse. Revista de psicologia da UnC, v. 2, n. 2, p. 84-92, 2005.

CARDOSO, W. L. C. D. Qualidade de vida e trabalho: Uma articulação possível. Em L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.), Saúde Mental e Trabalho (pp. 89-116). São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

COOPER, C. L.; WILLIAMS, S. Minding their assets. Sunday Times. Stress Manager. 18 may 1997.

COOPER, C.L.; COOPER, R.D.; EAKER, L.H. Living with stress. London: Penguin Books, 1988.

COOPER, C.L.; SLOAN, S.J.; WILLIAMS, S. Occupational Stress indicator management guide. Great Britain: Thorbay Press, 1988.

COUTO, HA Estresse e qualidade de vida dos executivos. Rio de Janeiro: COP, 1987.

COVOLAN, M. A Estresse ocupacional do psicólogo clínico: seus sintomas, suas fontes e as estratégias utilizadas para controlá-lo; In: LIPP, M.E.N. (org). Pesquisas sobre Stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papiros, 1996. p. 225-240.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Fontes ambientais de estresse ocupacional e burnout: tendências tradicionais e recentes de investigação. In: TAMAYO, A. (Org.). Estresse e Cultura organizacionais. São Paulo/SP, cap. 1, p. 21-73, 2008.

JACOBI, P. Educação ambiental, cidadania e sustentabilidade. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, Nº 118. março 2003.

LADEIRA, M. B. O processo de stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho. Revista de Administração, 31(1), 64-74, 1996.

MARESCA G, et al. Coping Strategies of Healthcare Professionals with Burnout Syndrome: A Systematic Review. Medicine (Kaunas). 2022 Feb 21;58(2):327. Doi: 10.3390/medicina58020327.