

# A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DE UBÁ E REGIÃO – O QUE PODE SER PREJUDICIAL?

SILVA, Jéssica Gomes da <sup>1</sup>  
LEITE, Maria Inês Aparecida <sup>2</sup>  
PUJONI, Letícia Pereira <sup>3</sup>  
FRANCO, Rayssa Guimarães Caldoncelli <sup>4</sup>  
SILVA, Livia Cristina da <sup>5</sup>  
LIMA, Crécia Aparecida Furtado <sup>6</sup>  
TOLEDO, Jaqueline Duque Kreutzfeld <sup>7</sup>  
CORRÊA, Alexandre Augusto Macêdo <sup>8</sup>  
MOTTA, Bruno Feital Barbosa <sup>9</sup>  
SOUZA, Jefte Moraes <sup>10</sup>

## RESUMO

Atualmente, o trabalho representa um espaço de elevado valor social para a constituição do sujeito. Por isso, essa pesquisa apresenta como objetivo, identificar os fatores de risco à saúde do trabalhador a partir da percepção de coordenadores e uma psicóloga, de órgãos implicados com o bem-estar dos trabalhadores da cidade de Ubá e Região, na Zona da Mata mineira. Para execução desse estudo foram realizadas entrevistas não estruturadas com o coordenador

1 Faculdade Governador Ozanam Coelho. E-mail: jessica.gs1@hotmail.com

2 Faculdade Governador Ozanam Coelho. E-mail: m.inestokio@hotmail.com

3 Faculdade Governador Ozanam Coelho. E-mail: lelepujoni@hotmail.com

4 Faculdade Governador Ozanam Coelho. E-mail: rayssa-franco1@outlook.com

5 Faculdade Governador Ozanam Coelho. E-mail: liviaasilvaa@hotmail.com

6 Faculdade Governador Ozanam Coelho. E-mail: secret.acad@fagoc.br

7 Faculdade Governador Ozanam Coelho. E-mail: jaqueline.toledo@fagoc.br

8 Faculdade Governador Ozanam Coelho. E-mail: coordpsi@fagoc.br

9 Faculdade Governador Ozanam Coelho. E-mail: bruno.motta@fagoc.br

10 Faculdade Governador Ozanam Coelho. E-mail: jefte.souza@fagoc.br



do Sindicato dos Marceneiros e o coordenador e a psicóloga do Centro de Referências em Saúde do Trabalhador, todos da cidade de Ubá, Minas Gerais. Entre os resultados, identificamos a sobrecarga de trabalho e a pressão para maior produção como fatores de risco ao bem-estar dos empregados do município. É preciso maior investimento em ações de prevenção ao adoecimento. Uma empresa que trabalha a prevenção evita adoecimentos e gera aumento de sua produção, rentabilidade e qualidade para seus funcionários.

**PALAVRAS-CHAVE:** Saúde Mental; Trabalho. Trabalhador.

## INTRODUÇÃO

O trabalho pode ser entendido como o processo de envolvimento com as atividades profissionais. Este, seria o processo de socialização do sujeito que lhe permitiu adquirir os valores e as normas relativas ao trabalho, o que o leva a aceitar as regras do sistema em que se encontra, fazendo com que sua conduta no trabalho seja pautada em determinados valores sociais, revelando, com isso, o quanto a sociedade dá importância àquele que está produzindo. Hoje, pode-se dizer que o trabalho representa o valor social do indivíduo na sociedade (EBERT, 2016).

Para Dejours, “o trabalho nunca é neutro em relação à saúde e favorece, seja a doença, seja a saúde” (1992, p.146). A partir desta afirmação, é possível dizer que, na vida do sujeito, o trabalho

ocupa um lugar de relevância, tendo prioridade mesmo em casos de estresse, exaustão e outros fatores que podem ser prejudiciais à saúde, podendo gerar, com o tempo, o adoecimento mental.

A medicina do trabalho, enquanto especialidade médica, nasceu na Inglaterra, na primeira metade do século XIX, com a Revolução Industrial. Surgindo o primeiro serviço de medicina do trabalho em 1830, quando um médico atuou no centro de uma fábrica dando atenção aos trabalhadores que ali se encontravam, o que rapidamente se expandiu para outros países. Desde então, o cuidado com a saúde do trabalhador vem adquirindo mais atenção em todo o mundo, despertando preocupação por prover serviços médicos ao mesmo. (MENDES; DIAS, 1991).

Na cidade de Ubá, Minas Gerais, e região, os empregados contam com instituições que lutam por seus direitos e bem-estar. Entre elas, destacamos o CEREST (Centro de Referências em Saúde do Trabalhador), que promove tarefas para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador por meio de ações que busquem a prevenção e vigilância, e o Sindicato dos Marceneiros, que luta pelos direitos dos trabalhadores e por boas condições de trabalho, fazendo com que as empresas procurem empenhar a proteção e o respeito necessário, evitando problemas à saúde física e mental de seus funcionários. Vale ressaltar que a Cidade de Ubá e região, se destaca por seu polo moveleiro, uma das principais fontes de renda do município, elevando, ainda mais, a importância desse Sindicato.

Diante das preocupações voltadas a saúde dos trabalhadores, a pesquisa em questão, tem como objetivo, identificar os fatores de risco à saúde do trabalhador a partir da percepção de coordenadores e uma psicóloga, de órgãos implicados com o bem-estar dos funcionários da cidade de Ubá e Região, na Zona da Mata mineira. Para atingir esse objetivo, foram tomadas como fonte para a produção de dados o Sindicato dos Marceneiros e o CEREST, por se tratarem de instituições de referência nesse tema na região.

## MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa de campo fundamental, de abordagem qualitativa e objetivos exploratórios, que se utilizou de entrevistas não estruturadas para a produção de dados.

A pesquisa de campo é identificada como aquela que busca a produção de informações que capacitem os pesquisadores a responder problemas relacionados a grupos, comunidade ou instituições, visando o entendimento dos múltiplos aspectos de uma determinada realidade. (FONTELLES et al., 2009)

Já a pesquisa fundamental, segundo Fontelles e colaboradores (2009), se destaca por sua contribuição no desenvolvimento de novas informações que possibilitem a ampliação do debate científico sobre determinados temas. Sua execução, traz consigo a possibilidade de, futuramente, auxiliar no desenvolvimento de pesquisas aplicadas ou tecnológicas.

No que diz respeito do método qualitativo, Goldenberg, (1997, p.34), chama a atenção para o fato de trata-se de uma pesquisa que “não se preocupa com representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.”. É possível afirmar que o método qualitativo, pode ser entendido como adequado para os pesquisadores que buscam o entendimento de fenômenos complexos e bem limitados, em profundidade. Com a sua utilização, o estudo se torna mais participativo por parte do pesquisador, entretanto, menos controlável. (FONTELLES et al., 2009)

Marconi e Lakatos (2003) apontam que a entrevista é marcada pelo encontro mínimo entre duas pessoas com o intuito de que uma delas adquira informações sobre um assunto, através de uma conversação. Esse diálogo deve se dar de modo metódico, buscando a produção de dados para auxiliar no diagnóstico ou no tratamento de algum problema social.

Foi realizada ainda, uma pesquisa bibliográfica para maior entendimento sobre o

estado da arte, no que diz respeito a questões voltadas ao bem-estar dos trabalhadores das empresas. Também foram estudadas as instituições tomadas como fontes de dados para esse estudo, a saber o Sindicato dos Marceneiros e o CEREST.

Para a produção dos dados, visando alcançar o objetivo do estudo, foram entrevistados: o coordenador do Sindicato dos Marceneiros e; o coordenador e a Psicóloga do CEREST, todos da cidade de Ubá, Minas Gerais. A escolha desses atores se deu face a relevâncias dos mesmos frente as questões relativas ao bem-estar dos trabalhadores. As entrevistas se deram de forma não estruturadas. De acordo com Braekwell (2010, p.243), na entrevista não estruturada, “o pesquisador tem um número de tópicos a cobrir, mas as questões precisas e sua ordem não são fixadas”. Assim, a conversação se desenvolve como a decorrência da troca entre entrevistado e entrevistador. Esse método, permite ao sujeito entrevistado que diga tanto, ou tão pouco, quanto achar necessário sobre determinado tópico, deixando espaço para descobertas imprevistas no planejamento da pesquisa.

## RESULTADO E DISCUSSÃO

Após a realização da pesquisa, obteve-se o esclarecimento das funções das duas instituições estudadas, sendo o Sindicato dos Marceneiros responsável pela realização de fiscalizações, intervenções, orientações e palestras nas empresas, contando apenas com um profissional para realizar estes processos. Já o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), é responsável pela prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, alertando também os riscos ocupacionais nesse ambiente, possuindo uma equipe multidisciplinar com assistente social, psicóloga, fisioterapeuta, engenheira de segurança do trabalho, técnica de segurança do trabalho e um médico do trabalho.

Foi percebido que as instituições possuem algumas semelhanças, sendo uma delas o fato

de não realizarem o tratamento do trabalhador adoecido. Ambas, quando identificam a necessidade, encaminham o sujeito empregado para áreas com especialidades de acordo com suas demandas, acompanhando-o até o final de seu tratamento, visando identificar se os cuidados prestados ao empregado se deram de forma correta.

Contudo, assim como possuem semelhanças, as instituições estudadas possuem também alguns aspectos que as diferenciam, sendo um deles a maneira como são notificados sobre algum acidente/adoecimento no trabalho. O Sindicato realiza sua função através de denúncias. A partir delas, verificam a fábrica denunciada, criando relatórios e estipulando prazos para que as inadequações sejam resolvidas. Já o CEREST recebe as queixas através dos Sindicatos, postos de saúde e até mesmo dos próprios funcionários. Seu primeiro contato com os trabalhadores se dá pelo encontro com os profissionais que compõem sua equipe multidisciplinar, os quais acompanham os casos buscando constatar se a doença se caracterizou pelo exercício do trabalho. Posteriormente constatada essa hipótese, com a confirmação do diagnóstico, o funcionário é encaminhado para uma rede de saúde para atendimento de acordo com seu adoecimento.

Observa-se que, mesmo sendo instituições de grande ajuda e importância para a vida do trabalhador, ambas acabam encontrando dificuldades para a realização de suas funções. O Sindicato alega que, em alguns casos, o empregado possui muita resistência em notificar sobre seu acidente com receio de prejudicar a empresa, ou até mesmo, ficar desempregado. O que acaba levando a subnotificação dos casos ocorridos, assim como, dificulta a execução de intervenções no local em que o acidente/adoecimento ocorreu. Uma vez não realizada nenhuma intervenção sobre esse lugar, é possível que outros sujeitos possam se acidentar ou adoecer, dificultando a tarefa de prevenção.

Segundo o coordenador do CEREST, além do medo do empregado em informar sobre o adoecimento/acidente existe a subnotificação

dos acidentes por parte dos hospitais. Sem essas notificações, o serviço não consegue montar, de modo preciso, o perfil dos setores em que mais se necessita de trabalhar a prevenção.

Outra dificuldade, se encontra no fato de que algumas instituições não permitem a entrada da equipe, seja do Sindicato ou do CEREST, nas empresas para realizarem o contato direto com o empregado e passar informações sobre bem-estar no serviço. Esse bloqueio, de acordo com o coordenador do Sindicato, os leva a realizar suas intervenções em ambientes públicos. A dificuldade de liberação dos empregados, vai de encontro ao dito por De Masi (2000, p.172) o qual ressalta que:

A empresa, por sua própria natureza, é uma instituição total, onívora, que gostaria de absorver o trabalhador o tempo todo. Se pudesse, o faria dormir no emprego. É uma necessidade psicológica, semelhante à que liga a vítima ao seu carrasco. O chefe não consegue abrir mão dos empregados subordinados a ele, e estes, por sua vez, não conseguem abrir mão da subordinação ao chefe.

O coordenador do Sindicato dos Marceneiros, relatou que os problemas psicológicos estão entre as maiores queixas dos trabalhadores, ficando atrás de tendinite do suco espinhoso, hérnia de disco em região lombar, problema respiratório e hipertensão arterial. Já no CEREST, as maiores queixas recebidas são relativas ao esgotamento profissional, pressão no trabalho e dores no corpo. Aliás, tanto o coordenador do Sindicato quanto o coordenador do CEREST, levantaram a relevância da sobrecarga de trabalho e a pressão para maior produção, como fatores de risco a saúde dos empregados da região. Os mesmos alegam que, na maioria dos casos, o funcionário adoecido é afastado do trabalho, mas após um tempo, quando se sente melhor, volta para a mesma empresa para realizar as mesmas funções, o que pode gerar reincidência, sendo essa uma dificuldade encontrada para sua total recuperação.

Sobre as questões relativas a saúde mental

do trabalhador, o coordenador do Sindicato dos Marceneiros relatou que, em alguns casos, o empregado se acidenta em máquinas, sofre uma amputação, no dedo, por exemplo, e esta situação faz com que o mesmo se sinta inseguro e preocupado com sua futura vida profissional, o que pode o levar ao adoecimento mental.

Em entrevista com a Psicóloga do Centro de Referências em Saúde do Trabalhador, a mesma relatou que a Psicologia, em ações de cuidado a saúde do empregado, vai atuar no tratamento psicológico, que deve ser realizado de forma interdisciplinar. Porém, antes disso, é importante que a Psicologia entre em contato com os empregados e empregadores para a conscientização dos mesmos sobre a importância da prevenção nas empresas, informando riscos e como alguns fatores, que às vezes passam despercebidos, podem levar ao adoecimento mental.

A Psicóloga ainda defende a importância da contratação de psicólogos nas empresas para a realização de ações de prevenção de acidentes/adoecimento e promoção do bem-estar dos funcionários. Além disso, esse profissional, com conhecimento das relações institucionais, poderia, também, auxiliar no diálogo e na mediação entre empregador e empregados, se tornando assim, um fator de proteção ao bem-estar dos trabalhadores. Essa interface poderia ser realizada, segundo a Psicóloga entrevistada, a partir de grupos.

O papel do profissional da Psicologia dentro das empresas, de acordo com a entrevistada, pode ser direcionado para atuação como mediador, como já dito acima, e acompanhante dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Direcionando e acompanhando como este trabalhador se encontra em certo momento de dificuldade, qual a gravidade e intensidade dos seus sintomas. Tudo isso sem se esquecer de observar se o funcionário já possui condições de voltar a trabalhar normalmente.

## CONCLUSÃO

Levando-se em conta o que foi observado, pôde ser esclarecido que as duas instituições estudadas possuem funções diferentes em relação ao bem-estar do trabalhador, em que uma se diz responsável principalmente por fiscalizações, intervenções e orientações em empresas, enquanto a outra possui foco na prevenção de acidentes e adoecimentos, sendo ambas de grande importância para a saúde mental do trabalhador.

Após as entrevistas, verifica-se que, segundo os coordenadores, os fatores de riscos mais presentes no ambiente de trabalho para a saúde mental se dão pela sobrecarga e pela pressão para maior produção. Em contrapartida, como fator de proteção a saúde do trabalhador temos a criação de um ambiente saudável e a proteção adequada como fatores importantes. Observa-se também que o medo do desemprego e a pressão dos empregadores faz com que o empregado, e seus colegas de trabalho, fiquem expostos a riscos, bem como leva a uma subnotificação dos casos, o que prejudica o planejamento e execução de ações preventivas no ambiente de trabalho.

Vale ressaltar ainda, a necessidade e a importância do profissional de Psicologia dentro das instituições. Este pode atuar em ações como a mediação, o auxílio e o acompanhamento das queixas trazidas pelo trabalhador e pela empresa, bem como, desenvolver a conscientização dos empregadores sobre a prevenção e a proteção no trabalho. Com isso, esse profissional poderá auxiliar e evitar acidentes e adoecimentos, alertando sobre os riscos e os fatores, que podem levar ao adoecimento mental.

Por fim, vale destacar a necessidade de ações coletivas, que busquem atuar sobre o bem-estar dos trabalhadores, pensando em sua recuperação, mas também modificações no ambiente adoecido o qual ele estava inserido. Afastar o sujeito de seu posto de trabalho e tratá-lo como se ele fosse o problema, o culpabilizando pelo próprio adoecimento, não é a melhor saída. São necessárias intervenções capazes de modificar as relações de trabalho que geraram o

adoecimento dos trabalhadores, caso contrário o empregado retornará a seu posto e possivelmente voltará a adoecer. E mais, com o risco do próximo funcionário que ocupar seu cargo também adoecer. Uma empresa que trabalha a prevenção, evita acidentes, adoecimento e por sua vez gera qualidade, aumento de sua produção, gerando rentabilidade e qualidade para seus funcionários, familiares e sociedade.

## REFERÊNCIAS

- BREAKWELL, G. M. Métodos de entrevista. In: BREAKWELL, G. M.; HAMMOND, S.; FIFI-SCHAW, C.; SMITH J. A. Métodos de Pesquisa em Psicologia. Porto Alegre, RS: Artmed., 2010. p. 278-301.
- DEJOURS, C. A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho. (A. I. Paraguay e L. L. Ferreira, trad.; 5ª ed.). São Paulo: Cortez-Oboré. 1992.
- DE MASI, Domenico. O Ócio Criativo: Entrevista a Maria Serena Palieri. 1 ed. Roma: Sextante, 2000.
- EBERT, M. Segurança e saúde do trabalhador – A invisibilidade da dor no trabalho. In: Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais. Saúde do trabalhador: saberes e fazeres possíveis da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia, 2016. p.10 - 24.
- FONTELLES, M.J.; SIMÕES, M.G.; FARIAS, S.H.; FONTELLES, R.G.S. Metodologia da pesquisa Científica: Diretrizes para a elaboração de um Protocolo de Pesquisa, Unama, 2009, Núcleo de Bioestatística aplicado à pesquisa da Universidade da Amazônia, Universidade da Amazônia, 2009.
- GOLDENBERG, M. A arte de pesquisar: Como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 12ª ed. São Paulo: Record, 1997.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo: Editora Atlas, 2003.
- MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Revista de Saúde pública, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 342, set. 1991