

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

Universidade Estadual de Maringá ISSN 2358-7369

**SEMANAS INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO:
QUAL O PAPEL DA PSICOLOGIA?**

Amanda Tivo Soares (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Márcia Luzia Brites (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Bruna Mayara Rossi (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Emerson Ohara (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Sabryna Valéria de Almeida Santos (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Guilherme Elias da Silva (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: estagiopsico.grupo13@gmail.com

RESUMO

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes é um evento que tornou-se obrigatório a todas as empresas devido aos altos índices de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Seu principal objetivo é despertar nos trabalhadores vigilância sobre as variáveis que podem vir provocar acidentes e assim reivindicar mudanças. À princípio, a estrutura deste evento contava, em geral, apenas com um trabalho substanciado pelos olhares e saberes biomédicos e da engenharia ergonômica, porém no decorrer dos anos, com os índices elevados de psicopatologias, foi se moldando um olhar psicossocial para as discussões sobre assuntos relacionados ao trabalho, e, nesse contexto, a Psicologia têm sido chamada a versar temas sobre Saúde Mental. Esse trabalho foi organizado a partir de uma leitura sistemática e crítica da literatura disponível sobre o tema. Os referenciais teóricos utilizados encontram-se, mormente, no campo da psicopatologia e das clínicas do trabalho, com intuito de refletir sobre como os saberes psi podem ser inseridos nos espaços destinados à segurança e a saúde do trabalhador, colocando-a num compromisso com o trabalho, sua estruturação e, principalmente, com o trabalhador enquanto sujeito construtor e vivente deste espaço. Os dados levantados demonstram que a Psicologia, a princípio, foi puramente psicométrica. Em seguida passou a auxiliar os gestores na organização racional do trabalho [sendo mais reconhecida nesse campo atualmente - Recursos Humanos]. Já, em sua terceira face, a Psicologia do Trabalho envolve-se, sobretudo, com aspectos relacionados à subjetividade e saúde do trabalhador, refletindo e intervindo, especialmente, sobre aspectos relacionados à organização do processo de trabalho. Apesar de todo o movimento para inserção do psicólogo no campo do trabalho, ainda há dificuldades para sua atuação em saúde. Dentre elas, encontram-se algumas leis [muito mais voltadas à profilaxia do que à promoção de saúde e prevenção a adoecimentos mentais], bem como uma formação profissional deficitária da própria Psicologia nos campos de intervenção em questão.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde do Trabalhador. SIPAT. Psicologia do Trabalho.

INTRODUÇÃO

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

Borges e Yamamoto (2004) definem o trabalho como “ao mesmo tempo, estruturante para a sociedade e para o indivíduo” (p. 34). O trabalho é uma atividade que envolve todas as dimensões do homem (física, psíquica e social) em seu cotidiano e aparece, definitivamente, como um operador fundamental na própria edificação do sujeito, revelando-se também como um mediador privilegiado entre inconsciente e campo social e entre ordem singular e ordem coletiva. Dessa forma, não é apenas um palco aberto ao investimento subjetivo, mas um espaço de construção do sentido, portanto, de conquista de identidade e da historicização do sujeito (ANTUNES, 2000; ARENDT, 2007; ENRIQUEZ, 1999). Vemos, assim, que as organizações, além de serem lugares de produção material, são também espaços de interação e representação humana, habitados por um imaginário que é socialmente construído e veiculado interna e externamente.

Devemos, não obstante, atentar para o fato de que enfrentamos um paradoxo: a atividade laboral ainda parece ser uma importante fonte de saúde psíquica (tanto que não trabalhar, por desemprego ou pela aposentadoria, pode muitas vezes ser facilitador de abalos psíquicos) e, ao mesmo tempo, registram-se cada vez mais pesquisas que evidenciam o trabalho como causa de doenças físicas e/ou mentais e de mortes – como apontam, por exemplo, os trabalhos de Gaulejac (2007). As pesquisas referentes a Saúde Mental no Trabalho vêm buscando compreender como a organização do trabalho está afetando a saúde psíquica do trabalhador, sendo inclusive, fonte preponderante de agravos psíquicos (SELIGMANN-SILVA, 1994). Esta organização não diz respeito apenas a aspectos estruturais e organizacionais, mas também ao modo como as decisões empresariais são construídas a partir da visão que os dirigentes têm da entidade e do empregado, enquanto produtores de capital.

A partir da industrialização e do modelo de produção taylorista-fordista, o trabalho passou a ser controlado e fiscalizado por agentes externos (gerencialismo), houve a segmentação do processo produtivo e, conseqüentemente, a perda da identificação com o produto final. O trabalhador tornou-se apenas um apêndice da máquina, seu foco estava voltado para a eficiência e a produtividade, submetendo-se à máxima “tempo é dinheiro”.

O estilo de gerenciamento taylorista-fordista levou as empresas a se tornarem inflexíveis, o que impossibilitou que acompanhassem as tendências do mercado. Além disso, ocasionou perdas em produtividade, devido à resistência organizada dos trabalhadores, fuga espontânea dos empregados insatisfeitos com a repetição mecânica dos movimentos, o controle rígido do tempo e a aceleração do ritmo de produção.

Visando superar o esgotamento destes modelos, emergiram vários planos para a flexibilização da produção, pela especialização e por novos padrões de produtividade, todos suscitando o maior envolvimento do trabalhador nas decisões e o apreço do trabalhador pelo seu trabalho. Porém, é importante ressaltar que o a adoção de modos de produção que, por exemplo, supõem maior participação permitem eliminar níveis hierárquicos intermediários, além de sobrecarregar e aumentar a carga de stress nos trabalhadores. (BORGES; YAMAMOTO, 2004). Ou seja: a adoção de modos de produção mais flexíveis e participativos apenas manteve a conjuntura de um ambiente de trabalho extenuante, abusivo, que elimina iniciativas de solidariedade e torna-se estimulador e favorecedor do individualismo e adoecimento mental.

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

A globalização e a busca desenfreada por capital apenas incrementa as repercussões deste contexto, as quais são: redução das taxas de crescimento econômico; desemprego estrutural; instabilidade no emprego; tendência à redução das compatibilidades entre conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas pela empresa e apresentadas pelo funcionário (a “empregabilidade” como responsabilidade individual); a migração de oferta de emprego do setor industrial para o de serviços (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Diante das inovações tecnológicas e da informatização no processo de produção, a apreensão da subjetividade operária é necessária para que haja um progresso da materialidade do capital, assim, o envolvimento do trabalho vivo oferece condições para um avanço da produtividade. Com este salto na produção, o capital apropria-se do saber intelectual do trabalho, promovendo uma alienação diante das ideias e sugestões dos trabalhadores, ou seja, as informações são utilizadas com o intuito de realizar reestruturação produtiva (ANTUNES; ALVES, 2004). Na organização atual do trabalho, o alívio do fardo físico é substituído por uma cobrança excessiva do intelectual e do subjetivismo do trabalhador, visto a utilização de tecnologias que aumentam o ritmo de produção. A empresa espera que seus empregados sejam partes firmes de uma grande máquina, funcionando acima de suas expectativas e metas. O contexto, então, suscita uma pressão e cobrança contínua, um sentimento de incapacidade e competição acirrada (GAULEJAC, 2007).

Em meio a este contexto, a alienação provoca a precarização do trabalho, submetendo os trabalhadores para uma venda da força de trabalho em uma conjuntura desumanizada do modo de produção. O avanço tecnológico no processo de produção corrobora para o capital, porém, faz com que a alienação caminhe na direção para uma perda de autonomia e autenticidade no mundo do trabalho.

De acordo com Dejours e Bègue (2010), os modelos de gestão atuais interferem na solidariedade e no estabelecimento das estratégias de defesa coletivas, visto que coíbe uma boa relação entre os trabalhadores. A instabilidade provocada pela gestão que defende a avaliação individual faz com que o trabalhador veja todos os seus colegas de trabalho como ameaças potenciais. Segundo os autores, os problemas do trabalho são levados para casa e perturbam as relações familiares. O sistema gerencialista suscita modelos de personalidade narcísica, agressiva, pragmática, centrados na ação, produção e ganhos, introjetando os ideais de onipotência e conquista (GAULEJAC, 2007). O reconhecimento, por exemplo, que poderia transformar o sofrimento em prazer, por fortalecer a identidade, deixa de existir quando o indivíduo não se sente valorizado ou quando este reconhecimento passa a ser interpretado como uma cobrança por uma atuação ainda mais excelente.

Neste contexto, foram instituídas algumas medidas visando reduzir e compreender os impactos dos modelos de gestão sobre a saúde do trabalhador. Entre as medidas, podemos citar a medicina do trabalho, a ergonomia e segurança no trabalho. Em seguida, vieram seus dispositivos dentro do contexto da organização, entre eles a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT).

Este trabalho, portanto, teve por objetivo refletir sobre como os espaços destinados à segurança e a saúde do trabalhador podem ser abrigados pela Psicologia e seus estudos, colocando-a num compromisso com o trabalho, sua estruturação e, principalmente, com o trabalhador enquanto sujeito construtor e vivente deste espaço,

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

munido de subjetividade, processos sociais e de saúde. Para tal, propôs-se uma pesquisa de cunho qualitativo, pois, esta “não se preocupa com a representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.” (SILVEIRA e CÓRDOVA, 2009, p. 31). A pesquisa qualitativa preocupa-se, portanto, “com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais” (SILVEIRA e CÓRDOVA, 2009, p. 32).

A pesquisa foi realizada por meio de uma leitura sistemática e crítica da literatura disponível sobre a questão investigada. Os referenciais teóricos que deram suporte às análises foram diversificados, mas encontram seu alinhamento, especialmente, no campo da psicopatologia e das clínicas do trabalho.

SIPAT

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) é um evento obrigatório em todas as empresas, independente de tamanho ou segmento, onde são realizadas atividades direcionadas à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, e promoção de saúde dos trabalhadores. Sua finalidade é divulgar conhecimentos de segurança e saúde no trabalho – através de palestras, treinamentos, gincanas, teatro e atividades motivacionais – com o propósito de desenvolver a consciência da importância de minimizar ou, até mesmo, eliminar os acidentes do trabalho e de criar uma atitude vigilante, que permita reconhecer e corrigir condições e práticas capazes de provocar acidentes, em prol da melhoria contínua das condições e ambiente de trabalho.

Segundo a Portaria N° 3.214, NR 5, item 5.16 (BRASIL, 2015) é dever da CIPA “Promover, anualmente, em conjunto com o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT)”. Em empresas que não tenham o SESMT, cabe à direção da mesma definir os responsáveis pela sua organização. A SIPAT foi instituída em 1971, como parte da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, cuja finalidade era a de divulgar conhecimentos técnicos e ministrar ensinamentos práticos de prevenção de acidentes, de segurança, higiene e medicina do trabalho, como uma das propostas elaboradas na tentativa de se reduzir os altos índices de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, que foram registrados naquela década (DECRETO N° 68.255 16/02/1971).

Em sua programação, atualmente, temas relacionados à saúde pública, como o tabagismo, o alcoolismo e as DST's - Doenças Sexualmente Transmissíveis, passaram a ser exploradas com mais frequência. A realização de campanhas de prevenção à AIDS também são eventos obrigatórios previstos na NR-5, e não estão especificados que elas devam acontecer necessariamente durante à SIPAT, no entanto, é neste evento que essas temáticas têm encontrado espaço para serem promovidas e trabalhadas no contexto das empresas. Também têm sido comuns temas como sustentabilidade, qualidade de vida, saúde mental, finanças pessoais, boa alimentação, odontologia e ecologia/conscientização ambiental, além dos temas explorados em Segurança do Trabalho, como a importância do uso de EPI's (equipamentos de proteção individual), a ergonomia do trabalho, identificação dos riscos, condições insalubres e discussões sobre possíveis implementações que visem a correção destes no trabalho.

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

Isso nos mostra que, em sua organização, está refletido a quebra do paradigma biomédico para o modelo biopsicossocial e suas vicissitudes que se desdobram nos diferentes planos de concretização e desafios para a construção da saúde¹. Desta forma, a superação não é possível apenas mediante decisões de âmbito hospitalar ou de assistência médica. Seu enfrentamento necessita de ação da saúde coletiva, com ênfase na promoção de saúde e na prevenção das doenças, do trabalho em equipe interdisciplinar, da ação intersetorial, que apenas são possíveis com a participação social (SANTOS; WESTPHAL, 1999).

Assim, embasado no modelo biopsicossocial – que traz essencialmente as dimensões subjetivas da produção de saúde, que caminha para a interdisciplinaridade na medida em que ampliam o olhar sobre os diversos aspectos do processo saúde-doença – a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho é uma grande possibilidade para que profissionais de diversas áreas da saúde transmitam seus conhecimentos, interagindo dialeticamente com os trabalhadores que participarem do evento, visando não apenas a saúde e a segurança no trabalho, como também a qualidade de vida do profissional.

CONVITE AO PSICÓLOGO

O desenvolvimento e a emergência dos processos psicopatológicos estão estreitamente relacionados ao contexto proporcionado pela globalização, principalmente no que diz respeito às mudanças ocasionadas na estrutura e no funcionamento da sociedade. Segundo Seligmann-Silva (2013), as transformações nas instituições da esfera pública e privada, como o Estado e a família, repercutiram sobre a vida cotidiana, a sociabilidade e a vida mental dos indivíduos. Consequentemente, também ocorreram mudanças no âmbito da psicopatologia geral, elevando a incidência da depressão infantil e do suicídio entre crianças e adolescentes, bulimia e anorexia nos mais jovens, depressão e doenças psicossomáticas em todas as faixas etárias. Estes dados estão associados ao "estreitamento das perspectivas de realização pessoal que decorreu, para muitos, do estrangulamento do mercado de trabalho e do aumento da precarização das relações de trabalho" (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 212).

As consequências destes movimentos também recaíram sobre a economia, a qual não deixou de lado o posicionamento ético para atentar-se quase que exclusivamente aos meios para produzir riquezas: valoriza-se a competitividade. As táticas de gestão empregadas na produção e administração são responsáveis por isso. O sofrimento mental no trabalho está ligado às políticas de pessoal que afetam a sociabilidade e os mecanismos psicológicos de defesa dos trabalhadores (SELIGMANN-SILVA, 2013).

¹ Segundo a carta de Ottawa (1986), entre os pré-requisitos básicos para que uma população possa ser considerada saudável estão: paz; habitação adequada em tamanho por habitante, em condições adequadas de conforto térmico; educação pelo menos fundamental; alimentação imprescindível para o crescimento e desenvolvimento das crianças e necessária para a reposição da força de trabalho; renda decorrente da inserção no mercado de trabalho, adequada para cobrir as necessidades básicas de alimentação, vestuário e lazer; ecossistema saudável preservado e não poluído; justiça social e equidade garantindo os direitos fundamentais dos cidadãos (SANTOS; WESTPHAL, 1999).

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

A reunião de todos estes fatores criou condições para modificar os processos de subjetivação atuais, nos quais se destacam as seguintes características: o medo, a insegurança e a incerteza, o apagamento da justiça como valor fundamental e o individualismo.

A disseminação do medo de sofrer acidentes de trabalho, perder o emprego, não ser polifuncional ou dominar novos conhecimentos e técnicas, de não suportar o ritmo de trabalho e adoecer, de enlouquecer, de não ser suficientemente qualificado, de ser agredido durante o trajeto ou no próprio trabalho favorece a criação de uma sucessão de preocupações e causam desconfiança e prejudicam a sociabilidade, ocupando a raiz de manifestações paranoides. A precariedade se intensifica com a insegurança e incerteza desencadeadas pelo medo, pela incerteza em relação ao futuro, incrementada pelo desmonte dos Estados de Bem Estar Social e a competitividade, como também com a incerteza diante da cobertura pela Previdência Social, vivenciada, por exemplo, pelos trabalhadores informais.

Outra sintomática deste cenário é o apagamento da justiça como núcleo da ética, pois a máxima "competir para sobreviver" envolve aceitar e apoiar decisões que destoam dos valores, amparadas pelo argumento de que "os fins justificam os meios". Por fim, o individualismo acima da solidariedade é a pré-condição para internalizar o domínio proposto pela gestão taylorista-fordista, e com a globalização, passou a controlar também a subjetividade, os desejos e fantasias (ligadas à onipotência), ditando o que é necessário para obter auto realização (SELIGMANN-SILVA, 2013).

A Psicologia participou deste processo histórico, algumas vezes como apoiadora das práticas de gestão, outras como opositora delas. As transformações sociohistóricas ocorridas repercutiram sobre o paradigma das ciências, principalmente no que diz respeito à Psicologia. Sato (2001) descreve as modificações no campo e no saber psi desde a "entrada" no mundo do trabalho até os dias atuais. De acordo com a autora, o primeiro convite à psicologia ocorreu em 1920, nos Estados Unidos e na Europa. Ele foi realizado pela Administração e a Engenharia, visando atender demandas da gestão que estas ciências não podiam dar conta. A abordagem estava pautada nos recursos humanos, sendo que a principal atividade era a seleção de trabalhadores, apoiada no pressuposto de que as pessoas possuem habilidades físicas e psicológicas inatas. As habilidades eram detectadas por meio de testes psicométricos e, assim, os psicólogos buscavam identificar "o homem certo para o lugar certo". A realidade brasileira seguiu estas tendências e a Psicologia associou-se com atividades de recursos humanos.

A posteriori, a Psicologia passou a configurar o campo na área de Organizações junto à Engenharia e as ciências comportamentais. Entraram em pauta discussões para a "organização racional do trabalho", marcando o contraste entre o conhecimento e desenvolvimento de técnicas da fase inicial e a configuração de um campo de pesquisa e intervenção em aspectos, como: comunicação, grupos, motivação, avaliações de desempenho, treinamentos e desenvolvimentos de trabalhadores. Visto que a Psicologia passou a atuar como assessora dos gestores, esta vertente é mais reconhecida socialmente e responde por um importante campo no mercado de trabalho ainda na atualidade (Recursos Humanos e Gestão de Pessoas). Seu diferencial é construir e delimitar um espaço de aplicação (SATO, 2001).

Já a terceira face mais propriamente reconhecida como Psicologia do Trabalho busca não adequar-se a um espaço criado por outros e ramificou-se, de acordo com Sato (2001), em dois movimentos, uma mais próxima à psicologia social, tendo como

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

objeto a compreensão de fenômenos como a identidade, os processos de interação social, os processos de percepção e cognição social e subjetividade; e outra vertente que foi constituída em um contexto de retomada dos movimentos sindicais do final da década de 70. Nesta última, as pesquisas e desenvolvimento teórico-técnico envolviam profissionais de diversas áreas do conhecimento, os quais analisam o trabalho por meio dos problemas de saúde, fomentando o desenvolvimento de programas de saúde do trabalhador no sistema de saúde público. Deste modo, passou-se a atribuir *status* epistemológico ao saber do operário, a partir de diálogos entre a psicologia social e a teoria das representações sociais. Esta segunda ramificação tornou-se uma área de atuação do psicólogo nos serviços públicos de saúde e nos sindicatos, iniciando a compreensão acerca do processo saúde-doença e as críticas à forma como o trabalho é organizado e às relações de poder.

A entrada do psicólogo nos serviços públicos de saúde e nos sindicatos coincide com o panorama descrito por Seligmann-Silva (2013), visto que, os fatores levaram à precarização das relações de trabalho e criaram condições para o estabelecimento de processos de subjetivação pautados no medo, na insegurança e na incerteza, na crise da justiça e no individualismo. Este panorama abriu uma nova brecha para a Psicologia atuar, afinal, a CIPA tem como foco fiscalizar as condições de trabalho, enquanto o enfoque da SIPAT está direcionado para os resultados da organização do trabalho sobre a saúde do trabalhador. Esta atividade envolve um trabalho multidisciplinar e é dentro desta equipe que se insere o psicólogo, contribuindo para refletir acerca de transformações que estão além da estrutura física, como os processos de subjetivação, pressões, assédio moral, organização do trabalho, exigências do mercado e outros fatores que podem favorecer o aparecimento de psicopatologias e acidentes de trabalho.

No que diz respeito à atuação do psicólogo nos dispositivos de saúde pública, nos quais este desenvolve estratégias para promoção, prevenção e assistência em Saúde do Trabalhador, o CREPOP (Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas) organizou um documento para descrever o que se espera deste profissional. É preciso ressaltar que a visão deste material vai ao encontro da segunda ramificação descrita por Sato (2001), pois segundo o CREPOP (2008), a atuação do psicólogo deveria configurar-se a partir do olhar humano sobre a saúde do trabalhador e sua relação com a atividade [o modo como ele se insere no mercado de trabalho, a organização e a divisão deste]. Ele considera a subjetividade dos indivíduos, o significado atribuído à atividade, sua historicidade, seus valores, crenças e experiências. Visto que, a atenção, o tratamento e a reabilitação não possuem um fim em si só, eles visam a possibilidade de um viver criativo, uma nova inserção social. As ações para a saúde do trabalhador buscam “instrumentalizar os indivíduos para ações individuais e coletivas, buscando melhorar a qualidade de vida e ampliar a participação na sociedade, o que gera um pensamento crítico sobre a realidade” (CREPOP, 2008, p. 33).

Segundo o CREPOP (2008), a vigilância em saúde do trabalhador realiza ações para identificar, controlar e eliminar os riscos nos locais de trabalho. A partir de dados epidemiológicos, estatísticas de atendimento do Sistema Único de Saúde (SUS), dos sindicatos e de bibliografias especializadas, são definidas estratégias de ação para prevenir danos à saúde do trabalhador. Neste serviço, o psicólogo atua como agente de investigação crítico, compreendendo a subjetividade envolvida no contexto do trabalho (a perspectiva dos trabalhadores sobre os riscos do trabalho e como lidam com eles). Ele pode colaborar com a equipe a partir da apreensão de informações acerca da

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

organização do trabalho e suas consequências sobre a saúde do trabalhador. Seu maior desafio consiste em estabelecer o nexo causal entre os transtornos mentais e os aspectos organizacionais do trabalho.

Considerando esta perspectiva, acreditamos que o convite para a participação nas SIPAT's não está direcionado à dita Psicologia Organizacional, mas sim à Psicologia [Clínica] do Trabalho. Espera-se que tenhamos um olhar humano, comprometido com o contexto vivenciado pelos trabalhadores, valorizando o discurso e os saberes trazidos por eles. Portanto, é necessário ter sensibilidade para lidar com estas demandas e não ser mais uma voz acusadora e controladora, aniquilando a subjetividade e a criatividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As elevadas taxas de acidentes de trabalho reiteram a necessidade de inserir o psicólogo nas SIPAT's e em outros contextos em que possa promover a prevenção e a promoção de saúde do trabalhador. Os acidentes fatais acometem aproximadamente 2 milhões de trabalhadores a cada ano e as doenças relacionadas ao trabalho atingem cerca de 100 milhões de trabalhadores neste mesmo período. As psicopatologias ocupam o 3º lugar entre os motivos de afastamento. O custo dos acidentes e doenças no contexto de trabalho é equivalente a 4% do PIB mundial. No Brasil, ocorreram 458.956 acidentes de trabalho em 2004, 2.801 envolveram óbitos e o custo foi de aproximadamente 20 milhões de reais. Destaca-se o fato de que os números não representam a totalidade dos acidentes, pois os registros referem-se apenas aos trabalhadores com vínculo formal, além de ser comum a subnotificação (SCHMIDT, 2010; JACQUES, 2013).

De acordo com Schmidt (2010) e Jacques (2013), as novas tecnologias e processos de produção, as novas condições de trabalho e as formas emergentes de trabalho incrementam os riscos de acidentes. Isso, no contexto das psicopatologias, leva a quadros descritos como neurose da excelência e síndrome do esgotamento profissional, pois, a pressão excessiva leva ao estresse, que por sua vez, causa alterações físicas, emocionais, cognitivas e comportamentais. Os resultados deste podem levar a um efeito cascata, tendo como possíveis consequências: uso de substâncias psicoativas e tabaco; perturbações no sono e nos hábitos alimentares, sedentarismo, redução da produtividade e qualidade das decisões, elevação da violência física e psicológica; comportamento sexual de risco; surgimento de distúrbios gástricos, tensão muscular, cardiopatias, queda da imunidade. Segundo Schmidt (2010), "essa conjunção de fatores é, por sua vez, responsável pelo aparecimento de outras doenças, incapacidades, mortes, o que faz surgir autêntico círculo vicioso portador de mais acidentes e doenças ligadas ao trabalho" (p. 494). Ou seja, uma vez que o trabalhador fica exposto aos riscos, as consequências tendem à cronificação e à intensificação no decorrer do tempo.

O estresse traz prejuízos a longo prazo para a qualidade de vida do trabalhador, tais como: a diminuição da saúde e da renda, aumento de despesas médicas e aposentadoria precoce. Além deste, afeta também as empresas, por causar aumento do absenteísmo, queda do número de horas trabalhadas, redução da produtividade e eficiência, prejuízo com equipamentos estragados, elevação do *turnover*, despesas com contratação e formação, processos indenizatórios, marketing negativo, entre outros. Apesar de trazer consequências para ambos, tradicionalmente, o trabalhador é

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

responsabilizado pelos acidentes e doenças ocupacionais, muitas vezes pelos médicos e órgãos institucionais que deveriam protegê-lo (SCHMIDT, 2010; JACQUES, 2013).

Pode-se afirmar que explicações que responsabilizam individualmente o trabalhador, como se ele tivesse propensão a sofrer acidentes ou desenvolver doenças, ignoram a complexidade de fatores que atravessam a ocorrência destes, tornando-se mais uma fonte de tensão e sobrecarga sobre aquele que já está em sofrimento. Os casos de LER/DORT, por exemplo, reforçam os argumentos de que a organização do trabalho impõe ritmos que ultrapassam o limite subjetivo e o processo de trabalho não estão sob o controle do trabalhador. Atualmente, a LER/DORT é responsável por 80% das concessões de benefícios previdenciários. A individualização da culpa é ainda maior quando se trata de um transtorno mental ou de comportamento. Há dificuldades em determinar o nexos causal, porque muitas teorias psicológicas não reconhecem o potencial psicopatogênico do trabalho (JACQUES, 2013). Cabe ao psicólogo enunciar esta relação e dar visibilidade a esta questão, cumprindo seu papel de investigador crítico e mantendo compromisso ético que possui com a saúde do trabalhador.

A ausência de publicações sobre a participação do psicólogo nas SIPAT's proporciona uma reflexão acerca do modo como as estratégias em Saúde do Trabalhador são concebidas. Estão alinhadas com o paradigma biomédico, voltado para o tratamento, a cura, e a reabilitação. Enquanto a Psicologia defende práticas com ênfase na promoção de saúde, prevenção ao adoecimento e na vigilância. Sua inserção neste novo campo, que ainda tem muito a ser explorado, resulta da alta incidência de transtornos psicológicos ligados ao trabalho. Portanto, cabe a este profissional refletir acerca da forma que as técnicas e ferramentas psicológicas serão readaptadas para este contexto, no qual o saber multiprofissional é essencial para compreender os fenômenos que atravessam o adoecimento e o desgaste mental dos trabalhadores.

Entre os obstáculos para a atuação do psicólogo neste campo, destacam-se os entraves criados pela legislação brasileira, a qual possui leis para a proteção repressiva da saúde física e mental do trabalhador, mas é ineficiente no que diz respeito à proteção preventiva. Conforme afirma Pinto (2013):

As regras criadas pelo legislador brasileiro procuram mais *compensar os danos da exposição do trabalhador às doenças do trabalho* (e.g., horas extraordinárias, horário noturno, turnos de revezamento) ou *dar-lhe amparo nas consequências maléficas* (e.g., previdência social médica e acidentária, estabilidade provisória pós-acidentária etc.), do que *abrir trilhas seguras para evitá-los* – e, partindo desse dado, podemos identificar uma virtual *cadeia de carências nacionais* que deterioram a formação da inteligência e a adequação das soluções que o transcendente problema da segurança e da saúde no trabalho está a exigir (p. 65, grifo do autor).

Há leis que poderiam ser muito boas, mas não são devidamente cumpridas tanto pelo empregado, que dá mais importância ao interesse salarial que ao cuidado com a saúde, quanto ao empregador, que prefere arcar com custos de acidentes que investir na prevenção deles e, também pelo Estado, o qual acredita que seu papel se encerra na criação de normas. Os órgãos públicos não coordenam suas ações, há diversas

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

instituições para lidar com a Saúde do Trabalhador, mas não há comunicação entre elas. Os serviços públicos disponíveis estão deteriorados, a fiscalização é insatisfatória e o judiciário é lento e prejudica o acesso dos trabalhadores aos seus direitos e recursos que possui (PINTO, 2013).

O último obstáculo refere-se às deficiências na formação dos profissionais que atuam na área da saúde do trabalhador. Tratando-se, por exemplo, especificamente em relação à formação em Psicologia podemos apontar um fato crítico ilustrativo, visto que, a grade curricular de cursos de Psicologia² costuma separar o campo do trabalho e da saúde em diferentes ênfases, como se ambos não estivessem vinculados, enquanto o trabalho está estreitamente relacionado aos processos de saúde-adoecimento e necessita da maior instrumentação/habilitação possível neste campo. Esperamos que com o tempo os saberes destinados à atenção à saúde dos trabalhadores se amplifiquem, tenham condições de intervenções interdisciplinares e que a atenção transcenda plenamente a "prática de direito" (sustentada legalmente e que em muitos espaços realiza-se *pro forma*), para uma "prática de fato".

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R.; ALVES, G. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ARENDT, H. **A condição humana**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BRASIL. **Decreto nº 68.255, de 16 de fevereiro de 1971**. Institui em caráter permanente a campanha nacional de prevenção de acidentes do trabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=182137&norma=198440>>. Acesso em: 17/08/2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Portaria n.º 3.214, 08 de junho de 1978. **Atlas: Segurança e Medicina do trabalho**, São Paulo, ed.75, p.56-59, 2015.

² Como é o caso da Universidade Estadual de Maringá, que têm proposto em seu Projeto Político Pedagógico (aprovado em 2007 e que vigora até o presente momento - disponível no link: <http://www.dpi.uem.br/graduacao/projeto-politico-pedagogico>) a necessária escolha, por parte do discente, para cursar uma ênfase entre as três seguintes: ênfase em saúde e processos clínicos, ênfase em trabalho ou ênfase em educação.

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O Mundo do Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

CREPOP. **Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública**: referências para a atuação do(a) psicólogo(a). Brasília: CFP, 2008, 74 p.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. O suicídio no trabalho, sua frequência, suas consequências. In: _____. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Sobradinho: Paralelo 15, 2010.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, perda da identidade. **Cad. Esc. Legisl.** Belo Horizonte, 5(9): 53-73, jul./dez. 1999.

GAULEJAC, V. **Gestão como Doença Social**: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. 3º Ed. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

JACQUES, M. G. Acidentes e doenças ocupacionais: implicações psíquicas. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. O (Orgs.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 239-247.

MARCELLINO, I. V. **Da informação à educação em saúde**: a CIPA e sua atividade educativa em uma empresa de Ribeirão Preto, SP. Ribeirão Preto: USP, 2004, 230 p. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2004.

SANTOS, J.L.F.; WESTPHAL, M.F. Práticas emergentes de um novo paradigma de saúde: o papel da universidade. **Estudos Avançados**, v. 13, n. 5, p. 71-88, 1999.

SATO, L. A construção do objeto da psicologia do trabalho a partir da leitura da psicologia social e da saúde coletiva: relato de uma proposta de formação em psicologia do trabalho. In: Colóquio Internacional de Sociologia Clínica e Psicossociologia, 8, 2001. **Anais do VIII Colóquio Internacional de Sociologia Clínica e Psicossociologia**. Belo Horizonte: UFMG, 2001.

SCHMIDT, M. H. F. M. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 489-526, jan./jun. 2010.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste Mental do Trabalho**. São Paulo: Cortez Editora. 1994.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. O (Orgs.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 209-237.