

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

JESSICA KEROLAYNNE DE LIMA FERREIRA FEITOSA

**A RELAÇÃO ENTRE O SOFRIMENTO PSÍQUICO E O CLIMA  
ORGANIZACIONAL: UMA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA**

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2021

JESSICA KEROLAYNNE DE LIMA FERREIRA FEITOSA

**A RELAÇÃO ENTRE O SOFRIMENTO PSÍQUICO E O CLIMA  
ORGANIZACIONAL: UMA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

**Orientador:** Prof. Me. Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2021

JESSICA KEROLAYNNE DE LIMA FERREIRA FEITOSA

**A RELAÇÃO ENTRE O SOFRIMENTO PSÍQUICO E O CLIMA  
ORGANIZACIONAL: UMA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de JESSICA KEROLAYNNE DE LIMA FERREIRA FEITOSA.

**Orientador:** Prof. Me. Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima

Data da Apresentação: 15/12/2021

**BANCA EXAMINADORA**

Orientador: Prof. Me. Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima

Membro: Prof. Esp. Nadyelle Diniz Gino/UNILEÃO

Membro: Profa. Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues/UNILEÃO

# A RELAÇÃO ENTRE O SOFRIMENTO PSÍQUICO E O CLIMA ORGANIZACIONAL: uma pesquisa bibliográfica

Jessica Kerolayne de Lima Ferreira Feitosa<sup>1</sup>  
Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima<sup>2</sup>

## RESUMO

Considerando as transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas, esta pesquisa se propõe a trazer um estudo sobre como se estabelece a relação entre o sofrimento psíquico e o clima organizacional. O objetivo geral dessa investigação se caracteriza por analisar como o clima organizacional vem sendo relacionado com a saúde mental dos colaboradores dentro das organizações. Utilizando-se nesta pesquisa o método bibliográfica de natureza qualitativa, a coleta de dados foram através das bases de dados científicos Scientific Electronic Library Online e Google acadêmico, além de diretórios institucionais, por meio de publicações dos últimos 11 anos. O tratamento dos dados foram por uma leitura seletiva e crítica afim de gerar reflexões sobre o presente tema. Nos resultados, foram identificados que elementos do clima organizacional que apresentam maiores relevância quanto a questão de serem agravantes para o sofrimento psíquico, foram: controle/pressão; apoio da chefia; autonomia; recompensa. Ademais, o estresse laboral foi visto como o tipo de sofrimento multicausal que mais está em evidencia. Através disso, constatou-se que quanto mais o clima se mostra desfavorável mais aumentam as possibilidades dos sujeitos apresentarem agravos em sua saúde mental.

**Palavras-chave:** Psicologia. Clima organizacional. Saúde mental. Sofrimento psíquico. Trabalhadores.

## ABSTRACT

Considering the changes in the world of work in recent decades, this research aims to bring a study on how the relationship between psychological distress and organizational climate is established. The general objective of this investigation is characterized by analyzing how the organizational climate has been related to the mental health of employees within organizations. The bibliographical method of qualitative nature was used in this research, data collection was through the scientific databases Scientific Electronic Library Online and academic Google, in addition to institutional directories, through publications from the last 11 years. Data were processed through selective and critical reading in order to generate reflections on this topic. In the results, it was identified that elements of the organizational climate that are more relevant to the issue of being aggravating to psychological distress were: control/pressure; support from the head; autonomy; reward. Furthermore, work stress was seen as the type of multi-causal suffering that is most in evidence. Through this, it was found that the more the climate is unfavorable, the more the chances of the subjects present problems in their mental health increase.

**Keywords:** Psychology. Organizational climate. Mental health. Psychological distress. Workers

---

<sup>1</sup>Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. E-mail: jessicakerolayne63@gmail.com

<sup>2</sup>Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. E-mail: italo@leaosampaio.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

Tendo em vista as transformações no mundo do trabalho que se sucederam pós anos 1970, destacado por inovações tecnológicas, globalização e a elevação da competitividade entre as organizações, o ambiente organizacional passou por várias modificações. As funções de trabalho mais gerais foram extintas e surgiram novas configurações de trabalho com a necessidade de atividades mais especializadas. Através disso veio as exigências de atualizações constantes dos trabalhadores, os quais são exigidos metas e prazos cada vez menores (GULJOR; RAMOS; CRUZ, 2020).

No entanto, para alcançar esse crescimento almejado pelas organizações percebeu-se que era preciso valorizar o capital humano e com isso surgiu a necessidade da implementação de políticas de recursos humanos. Em decorrência disso, notou-se como o construto clima organizacional está intrinsecamente ligado ao bom desempenho e produtividade do colaborador (COSTA, 2012).

Em consonância com Chiavenato (2006), o clima organizacional é considerado o meio interno de uma organização, é a atmosfera psicológica singular que cada organização obtém. O clima organizacional é o ambiente na qual as pessoas executam seu trabalho, ele não pode ser tocado ou visualizado, apenas pode ser percebido psicologicamente.

Neste cenário, nota-se que essas mudanças no mundo do trabalho propiciaram uma maior cobrança nas atividades laborais sobre os trabalhadores, podendo interferir nas diversas formas de liderança, nas relações de trabalho, nas modificações de culturas organizacionais e consequentemente no comportamento dos trabalhadores nos ambientes laborais.

A partir disso, esta pesquisa busca compreender como o clima organizacional pode afetar a saúde mental dos trabalhadores, já que todas essas transformações são capazes de impactar o campo mental e emocional dos sujeitos. Deste modo, emerge o seguinte problema: De que forma o clima organizacional vem sendo relacionado com a saúde mental dos trabalhadores dentro das organizações?

Sendo assim, o objetivo geral dessa investigação se caracteriza por analisar como o clima organizacional vem sendo relacionado com a saúde mental dos colaboradores dentro das organizações. Buscando alcançar essa finalidade, foram traçados como objetivos específicos: descrever quais são os fatores do clima organizacional na qual pode interferir na saúde mental de seus colaboradores e identificar quais expressões de sofrimento psíquico podem ser agravadas a partir do clima organizacional.

Socialmente, esse estudo assume relevância por tratar de uma área da vida das pessoas que hoje é bastante valorizado, saber, a vida profissional. O trabalho perpassa a necessidade financeira, pois interfere de maneira crucial na vida social das pessoas. Além disso, a profissão passou a ser até um tipo de identificação socialmente, podendo ser chamados primeiramente pelo exercício profissional seguido de seu nome. O valor do trabalho não está limitado a sua produtividade e/ou a remuneração, mas, também na identidade que concede ao trabalhador. Desse modo, as condições nas quais é exercido são um relevante determinante social do processo saúde-doença, principalmente da saúde mental (GULJOR; RAMOS; CRUZ, 2020). Em suma, tratar da saúde mental das pessoas no ambiente de trabalho é cuidar de uma importante parte da vivência das pessoas em sociedade.

Academicamente, é essencial que as ciências se envolvam com esses problemas, que reflitam e tratem esse assunto de forma que promovam ainda mais pesquisas e intervenções a respeito da saúde mental dos trabalhadores, afim de melhorar a qualidade de vida dessas pessoas. Com isso, esse estudo busca colaborar com a produção destes materiais.

## 2 METODOLOGIA

Para alcançar a realização deste estudo foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa. Este tipo de investigação é constituído através de materiais já elaborados, principalmente de livros e artigos científicos. Já a abordagem qualitativa trata-se de estudos que podem descrever a multiplicidade de determinado problema, investigar a interação de determinadas variáveis, como também compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais (BEUREN; RAUPP, 2004). Ademais, ela se classifica por um estudo descritivo e correlacional, buscando analisar a relação entre as variáveis *clima organizacional* e *saúde mental dos trabalhadores*.

Para efetuar a coleta de dados, traçou-se uma pesquisa entre as bases de dados científicos, a saber: Scientific Electronic Library Online e Google acadêmico, além de diretórios institucionais. Foram utilizados as palavras-chaves: *Psicologia, clima organizacional, saúde mental, sofrimento psíquico, trabalhadores, organizações*. Com uma margem de tempo entre as obras publicadas nos anos de 2010 a 2021.

Nos critérios de inclusão foram considerados os trabalhos científicos encontrados nas fontes citadas anteriormente que tiveram correlação com o objeto de estudo proposto, sendo de origem brasileira, publicados nos últimos 11 anos. Quando aos critérios de exclusão se

estabeleceu por trabalhos científicos que não tinham vinculação com este tema, trabalhos de origem estrangeira e que possui um tempo de publicação superior a 11 anos.

Tratando-se da análise dos dados, inicialmente realizou-se um levantamento bibliográfico sobre a temática em questão, com intuito de aprofundar-se nos estudos atuais acerca deste assunto. Em seguida, os resultados encontrados foram analisados e interpretados a partir de uma leitura seletiva e crítica das obras consultadas com a finalidade de gerar reflexões e solucionar o problema da presente pesquisa.

### **3 CLIMA ORGANIZACIONAL: DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS**

Os primeiros estudos sobre o clima organizacional iniciaram no clássico experimento conhecido por “Experimento de Hawthore” conduzido por Elton Mayo em 1927. Nele, foi constatado que alterações nos aspectos físicos e sociais no ambiente de trabalho podem gerar mudanças emocionais e comportamentais significativas nos trabalhadores, como acidentes de trabalho, fadiga, turnover e diminuição no desempenho e produtividade (MENESES; GOMES, 2010).

Na década seguinte, Lewin, Lippitt e White (1939) estudiosos da Psicologia social, desenvolveram uma pesquisa com o objetivo de verificar quais eram as condições psicológicas provocadas por líderes de um grupo de pessoas dentro de um ambiente controlado. Dentro dos resultados alcançados, os autores revelaram a importância de avaliar elementos culturais para a compreensão dos ambientes sociais, assim como nas organizações. Com esse estudo, criaram os conceitos de clima social e atmosfera social (MENESES; GOMES, 2010).

Contudo, a expressão clima organizacional surgiu apenas na década de 1950, com os trabalhos de Argyris (1958). Seus estudos influenciaram significativamente o desenvolvimento desse construto, que a partir disso passou a estar vinculado à percepção e ao comportamento dos trabalhadores diante de uma dada atmosfera no ambiente laboral. Entretanto, essas pesquisas estavam voltadas para a área da administração, somente na década seguinte que passou-se a ser objeto de estudo da psicologia (INFANTE, 2016). Todavia, as investigações sobre o construto clima organizacional teve maior ascensão na década 90, principalmente em empresas que desenvolviam programas de qualidade de vida e saúde do trabalhador (TORO, 2021).

No entanto, no decorrer dos anos existiram várias confusões teóricas sobre a definição desse construto. Já nos primórdios, o clima e cultura eram vistos como construtos similares e indissociáveis, mas na tentativa de apontar diferenças entre eles, vários autores destacaram que

cultura é um tema de maior amplitude em comparação ao clima, pois, este diz respeito a um conjunto de percepções e interpretações dos trabalhadores em relação aos aspectos do ambiente, atividades e das políticas organizacionais. Já a cultura volta-se para o entendimento de normas e valores que sustentam as políticas e atividades da organização e pela transmissão destas a outros membros organizacionais (PUENTE-PALACIOS; MARTINS, 2013).

Outro conceito que também pode ser confundido com o clima, é sobre o construto da satisfação no trabalho. Este é um tema de natureza afetiva, pois enquanto os instrumentos avaliação de satisfação no trabalho detêm-se a investigar o quanto o indivíduo “gosta ou não” de determinadas dimensões do ambiente laboral, já o clima organizacional tem por objetivo verificar como os indivíduos percebem o ambiente de trabalho sobre as práticas organizacionais, ou seja, o clima está em um campo de natureza cognitiva, enquanto a satisfação do trabalho de natureza afetiva, entretanto vale ressaltar que, não pode-se desconectar os campos cognitivos e afetivos (PUENTE-PALACIOS; MARTINS, 2013).

Salienta-se ainda que o clima da organização é considerado um construto multidimensional, por ser um fenômeno constituído por diversos elementos. A pesquisa de clima pode se dá através da coleta de dados por meio de ferramentas como: entrevistas; questionários ou por escalas psicométricas. As informações requeridas são descrições sobre as práticas que caracteriza a organização, porém não é feito julgamentos afetivos sobre esses eventos (PUENTE-PALACIOS; FREITAS, 2006).

Nota-se a falta de consenso no que tange as dimensões a serem investigadas sobre o construto clima organizacional, não havendo um alinhamento geral dos componentes a serem mensurados. Porém existem um grupo de itens que compõem a grande maioria das ferramentas de escalas psicométricas e questionários a serem aplicados na pesquisa de clima. Entre eles, estão: liderança de suporte, controle/pressão, clareza, coesão, justiça/recompensa e autonomia (MENESES; GOMES, 2010).

Conforme os autores Meneses e Gomes (2010), a construção das definições operacionais para a compreensão do clima de uma organização depende intimamente da estrutura organizacional e da sua cultura, pois estes elementos influenciam diretamente nas percepções dos trabalhadores, e que conseqüentemente constitui o clima organizacional.

#### **4 SAÚDE MENTAL E TRABALHO**

A relação entre saúde mental e trabalho é complexa, de maneira que é difícil mensurar, em cada caso, até que ponto o trabalho se torna um agravante ao sofrimento psíquico do



trabalhador. O trabalho possui a tendência de ocupar uma centralidade na vida de um indivíduo, contudo, existem outras áreas externas ao trabalho, como família, que interagem entre si e podem contribuir para o sofrimento psicológico. No entanto, esse processo se modifica com cada sujeito, pois cada um tem uma história de vida singular e irá atribuir um significado particular à dimensão do trabalho (MASUMOTO; FAIMAN, 2014).

Em consonância com Araújo (2011), a área da saúde mental e trabalho tem sido percorrido pelos estudos que tratam o trabalho no processo de construção de subjetividade, entre aqueles que considera a contribuição do trabalho nos processos de adoecimento psíquico, como também, nas pesquisas que tem a finalidade de caracterizar os aspectos do trabalho associados a ocorrência de transtornos mentais ou quadros de sofrimento psíquico.

Esta área se insere, no campo da Saúde do trabalhador, portanto, faz-se necessário explanar, como este campo se constituiu no Brasil. Tal exposição possibilita a compreensão acerca da conjuntura sócio histórica em que esse desenvolvimento se deu e das implicações desse cenário para a configuração da área Saúde mental e trabalho (OLIVEIRA; BASTOS, 2014).

A consolidação do campo da Saúde do trabalhador no Brasil acontece a partir dos anos 1980, em meio a um contexto político de organização de movimentos sociais em prol da redemocratização do país, com também mobilizações de vários atores diferentes lutando pela mudança na situação da saúde da nação. Ou seja, este campo se constitui ancorado em aspectos técnicos, políticos e ético. Decorrente a estes acontecimentos, as questões da Saúde do trabalhador inserem-se no âmbito da Saúde pública, através disso foi estruturado uma política pública de Saúde do trabalhador, com a formação de equipamentos e ações fundamentadas pelas propostas da Saúde coletiva (MINAYO-GOMES, 2011; OLIVEIRA; BASTOS, 2014).

Dentro desse panorama, a abordagem da Saúde coletiva propõe transcender as articulações reducionistas entre o nexos causal dos processos saúde-doença, uma visão monocausal herdadas das concepções hegemônicas da medicina do trabalho e da saúde ocupacional, que considera apenas os elementos físicos, químicos, biológicos e mecânicos presentes no ambiente do trabalho, como causa de doenças ocupacionais. Com essa quebra de perspectiva, torna-se possível a análise articulada entre a subjetividade e trabalho (MINAYO-GOMES, 2011).

Pereira (2015) aponta que é neste contexto, quando essa discussão entre subjetividade e trabalho se torna exequível, que a Psicologia buscou oferecer sua contribuição, facilitando o entendimento sobre várias questões, como o valor simbólico que o trabalho detém, na

capacidade de inserção social, na constituição identitária, além de ser considerado como elemento constituinte da subjetividade do sujeito.

Vale ressaltar que a Psicologia se envolveu com assuntos referidos aos processos de trabalho através de três vertentes, a saber: a industrial; a organizacional; e a do trabalho. A primeira está intimamente ligada ao sistema produtivo, onde percebia o trabalho como uma atividade destinada a produção de valor econômico, considerando que o indivíduo precisava ser monitorado através de vários sistemas científicos com a finalidade de prover um trabalhador eficaz em suas tarefas laborais. A segunda emerge quando a instituição “empresa” passa a ser enxergada como uma “organização”, e com isso seu foco recai para a relação entre o indivíduo e a organização onde o mesmo está inserido. O trabalho nesta perspectiva, também possui um valor econômico, contudo, amplia-se o foco para uma dimensão social do trabalho e através disso, o sujeito é visto como um ser social e cognitivo, pois os processos dessa área vislumbra o trabalhador como um ser capaz de adquirir novos conhecimentos e repassa-las aos seus pares. Ou seja, o ponto central da psicologia organizacional está no desempenho eficaz do colaborador. Já a terceira, refere-se a uma abordagem que não reduz o trabalho ao “emprego” (trabalho prescrito), ela visualiza este como um dos elementos chave de estruturação psíquica do sujeito, como também considera a experiência pessoal que o indivíduo vivencia com o trabalho (BENDASSOLLI, 2011).

No entanto, para constituir esse campo da saúde mental e trabalho como área de discussão da Psicologia, foi necessário que houvesse algumas separações em concepções e teorias predominantes em determinadas abordagens da área que não consideram o trabalho como elemento estruturador da vida subjetiva dos sujeitos, pois pautava-se na análise dos processos do adoecimento e sofrimento mental em uma leitura da família ou da sexualidade. Como consequência, essa fragmentação a teorias reducionistas que não considera a diversidade e complexidade na constituição e estruturação do psiquismo do ser humano, ampliou e viabilizou as discussões entre a relação trabalho e saúde mental (ARAÚJO, 2015).

Nas últimas três décadas, houve um aumento exponencial de pesquisadores brasileiros interessados em desenvolver produções acadêmicas no campo da saúde mental e trabalho, que trouxessem uma diversidade de concepções teóricas e metodológicas em diferentes perspectivas, promovendo um diálogo significativo em diferentes áreas do saber (OLIVEIRA; BASTOS, 2014).

Para tanto, pode-se destacar dois aspectos que contribuíram para esse processo, bem como para o interesse da psicologia pela área, um deles foi o aumento dos transtornos mentais e de comportamentos relacionados ao trabalho, registrado pela Organização Mundial de Saúde

(OMS) e pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), e o outro foi a realização da VIII Conferência Nacional de Saúde e da I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, visto que foram debatidos projetos que contribuíram para a aproximação da Psicologia no campo da Saúde do trabalhador e nas políticas públicas (JACQUES, 2003, apud OLIVEIRA; BASTOS, 2014).

Entre as diversas áreas de conhecimento que se envolve nas discussões sobre Saúde Mental e trabalho e que colaboram para ampliação deste campo, estão inclusas como as teorias principais, a saber: Ergonomia, Psicologia social e do trabalho, Psicodinâmica do trabalho e entre outras. Cada uma apresenta uma leitura distinta sobre as estruturas do trabalho, como ele é organizado, além de propor intervenções buscando melhorias para a saúde do trabalhador. Com isso, a seguir, faz-se necessário apresentar de forma sumária como se caracterizam estas abordagens.

A ergonomia é um área de conhecimento que estuda a interação do homem com o seu ambiente de trabalho, apontando os impactos positivos e negativos desta vinculação. Existem dois diferentes ramos dentro da ergonomia, uma intitulada por Escola Americana (ou Anglo-saxônica) e outra nomeada por Escola francesa (ou franco-belga). A primeira está envolvida com os movimentos das relações humanas e volta-se seu trabalho na procura de adaptar o ambiente de trabalho ao homem, fazendo uso principalmente de pesquisas de laboratório. Esta é caracterizada como uma disciplina aplicada e elenca como a principal função do ergonômista dirigido a concepção de objetos. Enquanto a Escola Francesa, tem o papel de adaptar o trabalho ao homem, baseando seus estudos através de pesquisas de campo, ou seja, ela vai em busca de analisar situações reais de trabalho (PEREIRA, 2015). Sendo assim, essa abordagem tem como principal ferramenta metodológica a Análise Ergonômica do Trabalho, onde dedica-se a compreender a atividade na situação real dentro do ambiente laboral, proporcionando o entendimento que a tarefa que se realiza nem sempre acontece da maneira que havia-se planejado. A partir disso, surge os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real. No que tange ao assunto da saúde dos trabalhadores, esse campo do saber tem o objetivo de conservá-la e melhorá-la, minimizando possíveis adoecimentos, além de buscar uma forma de funcionamento satisfatório do sistema técnico, sob o ângulo da produção e da segurança (PEREIRA, 2015).

Já a Psicologia social do trabalho parte de outra vertente, fundamentando seu trabalho na compreensão crítica das relações sociais de trabalho, concentrando-se na vivência dos trabalhadores. Esta teoria surgiu a partir de pesquisas em psicologia social e da aproximação desta área com movimentos sociais dos trabalhadores em prol de alcançar uma visibilidade

voltada para a saúde do trabalhador e por um olhar mais crítico sobre as interações de trabalho (BERNARDO et al, 2015).

A partir dessa abordagem, elenca-se como papel do psicólogo inserido no ambiente de trabalho, observar estes contextos e atuar de forma crítica e comprometida na transformação de condições de exploração (físicas e mentais) dos trabalhadores daquela realidade, buscando uma sociedade mais justa e igualitária. Com essa ação, é visível as contribuições trazidas para a saúde psíquica dos mesmos. Para tanto, utiliza-se da metodologia pesquisa-intervenção, essas atividades são realizadas de maneira mútua, ao passo que se realiza uma pesquisa, faz-se necessário realizar uma intervenção e vice-versa (SILVA; BERNADO, 2018).

Outra teoria que se faz presente em várias pesquisas sobre a leitura dos contextos de trabalho, é a Psicodinâmica do Trabalho. Ela foi formulada através de várias influências teóricas durante o período de seu desenvolvimento, tendo como autor da obra o Christophe Dejours. Em seu percurso, contou-se com a compreensão da relação trabalho/doença a partir da visão da teoria fundada por Sivadon e Le Guillant, intitulada por Psicopatologia do trabalho. Como também considerou em seus estudos algumas contribuições da Psicanálise e a Ergonomia, o que possibilitou a ampliação sobre o entendimento da relação entre trabalho/doença para a relação trabalho/sofrimento (SOLDERA, 2016).

Mediante a isto, refletir sobre a relação trabalho/sofrimento para Dejours (1992a) é pensar a relação homem/trabalho, já que a teoria Psicodinâmica do trabalho considera o homem como o “sujeito do sofrimento” e o trabalho é apontado como um mediador crucial entre as esferas psíquicas e sociais deste indivíduo. Através dos estudos realizados por este autor, o mesmo passa a compreender que o trabalho não é o causador das doenças ou sofrimentos psíquicos, mas, como este se dá a organização deste trabalho. Contudo, quando o funcionamento psíquico e a organização do trabalho se enfrentam, nota-se que alguns tipos de organizações podem provocar um desequilíbrio psíquico e desencadear certos sofrimentos psicológicos. Essa abordagem acredita que o trabalho ocupa uma centralidade no processo de subjetivação do sujeito, com isso, faz-se fundamental compreender a organização do trabalho para entender as vivências subjetivas, que podem surgir tanto prazer ou sofrimento (BOUYER, 2011; SOLDERA, 2016).

Diante desta contextualização sobre como se configura o campo Saúde mental e trabalho, torna-se interessante citar alguns tipos de sofrimentos psíquicos relacionados ao trabalho, a saber: a Síndrome de Burnout, Síndrome do trabalho vazio; Estresse laboral e entre outros. A seguir, será discutido como alguns fatores do clima organizacional podem contribuir para o surgimento de sofrimentos psicológicos nos ambientes laborais.

## **5 EXPRESSÕES DE SOFRIMENTO PSÍQUICO A PARTIR DAS DIMENSÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL**

Neste tópico será realizado uma explanação sobre como se caracterizam os componentes do clima organizacional e como estes se relacionam com expressões de sofrimento psíquico no trabalho.

É notório que o trabalho envolve dimensões individuais e coletivas, sendo capaz de potencializar manifestação de sofrimento e fadiga para alguns ou de prazer para outros. Não podendo alegar, à priori, que o trabalho é equilibrante ou fadigante, aprazível ou causador de sofrimento. É pertinente apenas apontar quais condições de trabalho são benéficas ou maléficas para a saúde mental dos mesmos, considerando que cada sujeito possui modos particulares de vivenciar tais aspectos, não podendo generalizar a todos (TOMASI; RISSI; PAULI, 2020).

Existem estudo indicando que o campo da saúde mental é identificada dentro da saúde do trabalhador como um dos principais fatores que elevam o nível de rotatividade, absenteísmo, presenteísmo e demissões nas organizações. Estes fatores se apresentam como indicadores de que o clima organizacional não anda favorável podendo se apresentar pelos elementos, a saber: controle/pressão por altas demandas de trabalho; falta de autonomia; falta de reconhecimento; pouco apoio/suporte oferecido pela liderança e dentre outros (FONTENETE et al, 2019). Diante disto, optou-se por detalhar como sucedem expressões de sofrimento psíquico através das dimensões referentes ao clima organizacional.

Mediante a isso, a variável *Controle/Pressão* refere-se a aspectos relacionados à carga de trabalho, à cobranças por produtividade e as metas que precisaram serem atingidas, tanto de formas individuais como em coletivo. Quando o diagnóstico da percepção dos colaboradores resulta por uma sobrecarga de atividades, é considerável que este fator comprometa a saúde do funcionário, não só física, mas principalmente mental, uma vez que o trabalhador está realizando suas tarefas diante de um contexto de estresse constante e intenso (LUCCA et al, 2014; SILVA et al, 2018).

O entendimento do trabalhadores no que diz respeito à sobrecarga configura-se quando as exigências de tarefas são superiores do que os recursos materiais e humanos, implicando no aparecimento de estresse laboral e com isso, gerando a fadiga, a tensão, irritabilidade e ansiedade (MONTEIRO, 2012).

Máximo, Araújo e Zambroni-de-Souza (2014) investigaram como se caracterizam as vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de bancos públicos e privados,

utilizado o método de entrevistas, assim durante estes diálogos, seus participantes relataram que o excesso de carga horária gera sofrimento, desgaste e ocasiona a diminuição de tempo para conviver com a família. Ou seja, a sobrecarga não afeta apenas questões dentro do ambiente laboral, mas também fatores da vida do sujeito externos ao trabalho, promovendo ainda mais danos à saúde mental do mesmo. Além disso, um dos gerentes explanou que a alta cobrança por resultados e o não cumprimento das metas também se enquadra como fontes de sofrimento, pois a situação de não conseguir chegar no objetivo almejado colocaria seu emprego em risco e ainda se apresentaria como um fracasso pessoal.

Conforme Tomasi, Rissi e Pauli (2020), apontam outra razão que contribui para a ocorrência de vivência de sofrimento, que diz respeito a ausência de suporte dos líderes em ocasiões de sobrecarga. Deste modo, na medida que as organizações esgotam as energias de seus colaboradores, submetendo-os a um volume demasiado de trabalho, e não dispõe o suporte necessário, é provável que estas pessoas passem a vivenciar sofrimento, tendo possíveis ameaças de adoecimento psíquico.

Sendo assim, a variável *Apoio da chefia e da organização* pode-se elencar como outra instância que em sua ausência, afeta a saúde em contextos laborais. Esse item mensura o suporte afetivo, estrutural e operacional que os líderes dispõem para seus empregados no desempenho diário de seus afazeres no trabalho (SILVA et al, 2018).

Estudos mostram que quanto menor a percepção de suporte para as atividades laborais, maior será o afeto negativo pelo trabalho, podendo evidenciar índices elevados de estresse. Ademais, parte da liderança antecipar os erros antes que os mesmos se tornem problemas, e dependendo da forma como esta informação é passada para o subordinados, a chefia pode a fim se tornar preditora de exaustão emocional. Além disso, o líder é visto como aquele elemento central de suporte da equipe, e uma vez que acontece uma situação que ocasiona algum prejuízo nas relações por meio de uma intervenção dele, existe um potencial elevado de gerar consequências negativas para o bem-estar geral dos funcionários (PASCHOAL et al, 2010; PUENTE-PALACIOS; PACHECO; SEVERINO, 2013).

A pesquisa de Monteiro et al. (2013) intitulada por “*Adoecimento Psíquico de Trabalhadores de Unidades de Terapia Intensiva*”, mostra que o estilo de chefia pode interferir na saúde mental dos trabalhadores, e recomenda que a liderança precisa está aberta para escutar as queixas dos colaboradores, mantendo sempre uma relação dialógica, de maneira que esteja disposto a intervir continuamente sobre os estressores desencadeados pelo trabalho, reduzindo seus impactos sobre a saúde individual e coletiva.

Quando o trabalhador identifica fatores estressores negativos em seu ambiente laboral e que seu superior não tenta buscar uma solução, este sujeito passa a se sentir estressado e não valorizado, e o prognóstico para longo prazo pode decorrer no desenvolvimento de patologias, físicas e psicológicas, além da falta de comprometimento no trabalho (TOMASI; RISSI; PAULI, 2020). Por isso faz-se necessário cuidar em manter um clima organizacional saudável entre os membros da empresa.

Posto isso, se faz pertinente analisar como os colaboradores percebem os critérios de *reconhecimento/valorização*, e como a falta deste quesito pode agravar o sofrimento psíquico do trabalhador. Dentro da pesquisa de clima, esse componente avalia várias formas de recompensa que as organizações utilizam para reconhecer o trabalho do empregado (SILVA et al, 2018).

Segundo Dejours, o reconhecimento está intimamente ligado a dinâmica que se estabelece entre as formas de engajamento de seus afazeres, como também no reconhecimento do seu trabalho visto pelo outro. Pois quando este realiza alguma tarefa e o outro demonstra socialmente a relevância de sua capacidade, isto promove um sentimento de gratificação, podendo transformar o sofrimento vivenciado no trabalho em prazer e assim evitar o adoecimento. Porém, se isto não acontece, não é possível que aconteça esta transformação do sofrimento em prazer, o que pode gerar uma falta de sentido no trabalho e em consequência, este sujeito poderá sofrer uma descompensação psíquica ou somática (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, apud, MONTEIRO et al, 2013).

Com isso, é notório o quanto que a ausência de reconhecimento pode contribuir para o aparecimento de expressões de sofrimento psíquico, pois quando o trabalhador não se sente valorizado, isso é percebido como sensação de fracasso e incompetência profissional. Em consequência, esses contextos favorece o aumento dos níveis de estresse, fazendo emergir o sofrimento psicológico (VIVIAN; TRINDADE, 2020).

Segundo a pesquisa de Máximo, Araújo e Zambroni-de-Souza (2014) que foram mencionando anteriormente, os gerentes de bancos percebem que por ocupar uma posição privilegiada, de comandar um setor e terem melhores remunerações financeiras, muitas vezes não são oferecidos outras formas de reconhecimento como um retorno verbal através de palavras de valorização. Com isto, mostra que os líderes também precisam de feedback tanto quanto os demais sujeitos, para que assim proporcione um sentido no trabalho e para que a transformação de sofrimento em prazer possa acontecer e minimizar as chances de adoecimento.

Outro quesito que pode favorecer o sofrimento psíquico no ambiente laboral, se faz pela falta de autonomia diante das atividades exercidas. Diante dos estudos de Costa, Borges e Barros (2015) sobre as condições de trabalho e saúde psíquica, foram encontrados que a redução do espaço de autonomia no trabalho pode ser um aspecto que predispõe ao sofrimento psíquico.

No que tange essa questão, nota-se que o trabalho prescrito é um dos principais responsável pela falta de autonomia, pois ele se refere as normas e processos pré-definidos que define como deve ser as ações do sujeito para execução da tarefa. Porém, o trabalho nunca é completamente executado igualmente como foi planejado, e se caso isso acontecesse, ela seria desumanizada e maquinal. Por isso, faz-se necessário a ação humana, através do saber-fazer que encontra-se no trabalho real e nele é incluído o desejo e a inteligência prática. No entanto, quando não existe um espaço para o trabalhador se manifestar no trabalho real, o sofrimento acontece (DEJOURS, 2004, apud MONTEIRO, 2012).

Pode-se notar isso acontecendo através das pesquisas de Lucca et al, (2014) intitulado por “*Fatores de estresse relacionado ao trabalho: as vozes dos atendentes de telemarketing*” onde é mencionado que o trabalho dos operadores de telemarketing é seguido pela excessiva necessidade de seguir o trabalho prescritivo, originando a perda de controle e autonomia no desenvolvimento de suas tarefas. Com isso, esta pesquisa traz como resultados o quanto que a incapacidade de tomar certas decisões no exercícios de suas atividades podem ser considerado como agravante do estresse e sofrimento mental nos atendentes.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nas últimas décadas, houve um aumento dos índices de sofrimento psíquico nos ambientes de trabalho. Diante disso, os estudos relacionados ao campo da saúde do trabalhador buscaram compreender quais aspectos laborais poderia está impactando no campo psíquico destes sujeitos. Sendo assim, a presente pesquisa teve como objetivo analisar como o clima organizacional vem sendo relacionado com a saúde mental dos colaboradores dentro das organizações. Utilizando-se do método bibliográfico, por meio das pesquisas publicadas com margem de tempo entre 2010 a 2021.

É notório que para mensurar o construto clima organizacional se faz necessário investigar várias dimensões, a saber: apoio da chefia e da organização; controle/pressão, clareza, coesão, recompensa e autonomia. No entanto, perante os achados dessa investigação os elementos do clima organizacional que apresentam maiores relevância quanto a questão de serem agravantes para o sofrimento psíquico dos trabalhadores, foram: controle/pressão; apoio



da chefia; autonomia; recompensa. Ademais, o estresse laboral foi visto como o tipo de sofrimento multicausal que mais está em evidência nas pesquisas referentes aos últimos anos.

Mediante a isso, constatou-se que quanto mais o clima se mostra desfavorável mais aumentam as possibilidades dos sujeitos apresentarem agravos em sua saúde mental, e conseqüentemente, aumentam as possibilidades de desenvolverem síndromes relacionadas ao trabalho, a título de exemplo: a Síndrome de Burnout. Em vista disso, cabe as organizações realizarem pesquisas de clima entre seus colaboradores buscando melhorar as vertentes que interfere no campo psíquico destes, afim de minimizar os prejuízos que o trabalho pode incidir sobre a saúde mental dos mesmos.

Vale ressaltar que nossa investigação encontrou dificuldade em identificar pesquisas que relaciona-se os fatores do clima organizacional e o sofrimento psíquico em âmbito nacional. Talvez isso se deva a fatores como: delineamento dos periódicos, escopo temático das revistas ou pouca apropriação do tema por psicólogos. Desta forma, faz-se necessário realizar mais investigações sobre essas questões, além de abrir espaços para novos questionamentos sobre estes temas.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Tânia Maria. Revisão de abordagens teórico-metodológicas sobre Saúde Mental e Trabalho. *In*: MINYIO-GOMES, Carlos; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (org.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. 1 ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, Cap. 15, p. 325-344, 2011.
- BENDASSOLLI, Pedro F. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Brasil, v. 23, n. 1, p. 75-84, 2011.
- BERNARDO, Maria Herpanhol *et al.* A práxis da Psicologia Social de Trabalho: reflexões sobre possibilidades de intervenção. *In*: COUTINHO, Maria Chalfin; FURTADO, Odair; RAITZ, Tânia Regina (org.). **Psicologia social e trabalho: Perspectivas críticas**. Florianópolis: ABRAPSO, cap. 1, p. 16-39, 2015.
- BEUREN, Ilse Maria; RAUPP, Fabiano Maury. Metodologia da Pesquisa aplicável às ciências sociais. *In*: BEUREN, Ilse Maria. (org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, cap. 3, p. 76-97, 2004.
- BOUYER, Gilbert Cardoso. Contribuição da Psicodinâmica do trabalho para o debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”. **Revista Brasileira da Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- COSTA, Ana Carolina Santos. **A Importância do clima organizacional no ambiente de trabalho**. 2012. 63 f. Monografia (Especialização de administração para engenheiros)- Universidade Plesbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2012.
- COSTA, Maria Teresa Pires; BORGES, Livia de Oliveira; BARROS, Sabrina Cavalcanti. Condições de trabalho e saúde psíquica: um estudo em dois hospitais universitários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. v. 15, n. 1, p. 43-58, 2015.
- FONTENELE, Rafael Mondego, et al. Fatores de Vulnerabilidade para o Sofrimento Psíquico Relacionado ao Trabalho de Agentes Administrativos. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**. v. 23, n. 2, p. 115-122, 2019.
- LUCCA, Sérgio Roberto *et al.* Fatores de estresse relacionado ao trabalho: as vozes dos atendentes de telemarketing. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. Campinas, SP. v. 17, n. 2, p. 290-304, 2014.
- GULJOR, Ana Paula Freitas; RAMOS, Elaine de Souza; CRUZ, Patrícia Nassif. Clima organizacional e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores. **Revista GETS**, Sete Lagoas, v. 3. p. 98-121, 2020.
- INFANTE, Lucyene Pereira Pinto; **Clima organizacional e burnout: um estudo com servidores públicos federais**. 2016. 95 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde)- Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2016.

MASUMOTO, Lucia Kaori; FAIMAN, Carla Júlia Segre. Saúde mental e trabalho: um levantamento de literatura nacional nas bases de dados em psicologia da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS). **Saúde, Ética & Justiça**. V. 19, n. 1, p. 1-11, 2014.

MÁXIMO, Thaís Augusta Cunha de Oliveira; ARAÚJO, Anísio José da Silva; ZAMBRONI-DE-SOUZA, **Psicologia: Ciências e Profissão**. v. 34, n. 1, p. 96-111, 2014.

MENEZES, Igor Gomes; GOMES, Ana Cristina Passos. Clima organizacional: uma revisão histórica. **Psicologia em Revista**, v. 16, n. 1, p. 158-179. 2010.

MONTEIRO, Janine Kieling. Sofrimento psíquico de trabalhadores de unidade de terapia intensiva. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. v. 12, n. 2, p. 245-250, 2012.

MONTEIRO, Janine Kieling *et al.* Adoecimento psíquico de trabalhadores de unidade de terapia intensiva. **Psicologia: Ciências e Profissão**, v. 33, n. 2, p. 366-379, 2013.

MYNAYO-GOMES, Carlos; Campo da saúde do trabalhador: trajetória, configuração e transformações. *In*: MYNAYO-GOMES, Carlos; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (org). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. 1 ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, Cap. 1, p. 23-34, 2011.

OLIVEIRA, Adélia Augusta Souto; BASTOS, Juliano Almeida. Saúde mental e trabalho: descrição da produção acadêmica no contexto da pós-graduação brasileira. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. Maceió - AL, v. 17, n. 2, p. 239-254, 2014.

PEREIRA, Maristela de Souza. **As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto de atuação de psicólogos organizacionais**. 2015. 250 f. Tese (Doutorado em Psicologia)-Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

PUENTE-PALACIOS, Kátia; FREITAS, Isa Aparecida de Freitas. Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes. **O&S**, v. 13, n. 38, p. 45-57, 2006.

PUENTE-PALÁCIOS, Kátia Elizabeth; PACHECO, Érica Augusta; SEVERINO, Alice Fernandes. Clima organizacional e estresse em equipes de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. v. 13, n. 1, p. 37-48, 2013.

PUENTE-PALACIOS, Kátia; MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Gestão do clima organizacional. *In*. BORGES, Lívya de Oliveira; MOURÃO, Luciana. (org.). **O trabalho e as organizações: atuação a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, cap. 9, p. 253-278, 2013.

SOLDERA, Lucas Martins. Breve compêndio conceitual e metodológico da Psicodinâmica do trabalho e da Psicossociologia. **Cadernos da Psicologia Social do Trabalho**. Maringá – PR, v. 19, n. 2, p. 243-253, 2016.

SILVA, Mariana Pereira; BERNARDO, Marcia Hespagnol. Grupo de reflexão em saúde mental relacionada ao trabalho: uma contribuição da psicologia social do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 43, n. 1, p. 1-9, 2018.

SILVA, Gleyciane Mendes *et al.* Diagnóstico de Clima Organizacional e sua influência na saúde mental do empregado. **Revista Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v. 5, n. 1, p. 679-698, 2019.

TOMASI, Manuelli; RISSI, Vanessa; PAULI, Jandir. Influência do suporte organizacional nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho em um contexto hospitalar. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. v. 20, n. 3, p. 1072-1079, 2020.

VIVIAN, Chancarlyne; TRINDADE, Letícia de Lima; VENDRUSCOLO Carine. Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu. **Revista Psicologia: Organizações & Trabalho**. v. 10, n. 3, p. 1064-1071, 2020.