



Inovação, organização do trabalho e saúde mental: Um estudo exploratório sobre a percepção do trabalho

Marco Antonio Silveira

Centro tecnológico de informacao, marcosilveira@cti.gov.br

Leticia sayuri kikuchi

Centro tecnológico de informacao, leticiaikikuchi@cti.gov.br

Lais silva Oliveira

Centro tecnológico de informacao, lais.luz@cti.gov.br

Adileia souza lima

Centro tecnológico de informacao, adileia.lima@cti.gov.br

Leonardo marquez

Centro tecnológico de informacao, leonardorf@gmail.com

Priscilla perla

Centro tecnológico de informacao, Priscilla.campos@usf.edu.br

Resumo

A fim de compreender melhor os impactos da saúde mental no desempenho das organizações, o presente artigo, por meio de uma pesquisa exploratória e seus resultados preliminares visa estudar as relações entre organização do trabalho, inovação e capital humano, bem como compreender a influencia que o trabalho pode ter na saúde mental mediante a percepção do individuo quanto ao mesmo. Esta pesquisa faz parte de um estudo mais amplo sobre como os fatores organizacionais e humanos interagem entre si. Neste estudo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com profissionais da área de saúde mental. Com o intuito em se contribuir quanto ao conhecimento sobre como o trabalho pode afetar a saúde mental, será apresentado a análise de três, das quatorze questões abordadas entre os participantes deste estudo, a fim de se obter maior compreensão sobre como a influência do trabalho e a percepção do mesmo interfere nos processos de inovação organizacional. De um modo geral os resultados preliminares apontam que os profissionais entrevistados pertencentes a diferentes linhas teóricas da psicologia e da psiquiatria, reconhecem ser alta a influencia do trabalho nas condições de saúde mental, tendo em vista sua importância, afinal é através dele, que o homem pode modificar seu meio e a si mesmo, à medida que possa exercer sua capacidade criativa e atuar como coparticipe do processo de construção das relações de trabalho e da comunidade na qual se insere.

Palavras chave

Inovação organizacional; Organização do trabalho; Saúde mental; Sentido do trabalho.

1. Introdução

A relevância de estudos sobre os fatores presentes numa organização com maior potencial para promover simultaneamente a competitividade da organização e a qualidade de vida no trabalho, se deve ao fato de que o investimento em fatores que melhoram tanto os indicadores econômico-financeiros

como os indicadores humanos-sociais tendem a gerar o desejável desenvolvimento socioeconômico da organização.

Os resultados obtidos em vários estudos sinalizam fortemente no sentido da viabilidade de organizar os fatores organizacionais de modo tal que possam contribuir significativamente para o desenvolvimento sustentável da organização, melhorando de forma integrada o seu desempenho. Nessa perspectiva, os resultados disponíveis na literatura são bastante significativos, destacando-se que ações bem planejadas, como o desenvolvimento de um ambiente organizacional adequado, podem favorecer o desempenho competitivo da empresa e os seus trabalhadores.

Outro aspecto importante é o impacto positivo da promoção de mecanismos cooperativos, os quais possuem bom potencial para incrementar o desempenho da empresa em seus múltiplos aspectos. A grande maioria dos mecanismos para promoção da cooperação interna possui uma relação custo/benefício bastante favorável para a empresa, uma vez que os custos para sua implantação são relativamente baixos quando comparados com os retornos potenciais para várias dimensões organizacionais. A despeito disto, tem-se como exemplos o estímulo ao trabalho envolvendo vários departamentos, a promoção de projetos multidisciplinares, o desenvolvimento de ambiente que contribua para o acolhimento e respeito aos trabalhadores e o reconhecimento ao desempenho em equipe (e não somente ao desempenho individual).

Assim, empresas que promovem a qualidade de vida no trabalho contribuem para integrar uma série de importantes benefícios para todas as partes interessadas. Tais organizações, com uma maior valorização do funcionário, investimentos na geração de conhecimento e a contínua busca de inovação tecnológica e organizacional possuem seu lugar à frente dos concorrentes na corrida da vantagem competitiva e na promoção de benefícios sociais. São essas as organizações promotoras do efetivo desenvolvimento socioeconômico que devem ser cada vez mais valorizadas pelas várias instâncias públicas e privadas da sociedade.

Neste campo, cabe colocar ser o trabalho de fundamental importância para o bem estar físico e mental do ser humano, visto que a ociosidade o mantém estagnado e sem propósito, levando a desordens individuais e sociais. No entanto, a necessidade de um ofício não pode desprezar as limitações do trabalhador, visto que a interação intelectual do indivíduo com seu objeto e ambiente de trabalho é pré-requisito para se construir uma relação saudável e produtiva no contexto empresarial atual.

Outrora, as funções que necessitavam de pouca racionalidade e movimentos repetitivos, exercidas desde as revoluções industriais nas linhas de produção, estão gradativamente sendo ocupadas por máquinas automatizadas, reservando ao ser humano atividades relacionadas ao uso do intelecto e comunicação interpessoal.

Executar tarefas sem interesse nenhum para uma pessoa em um ambiente superficial torna o trabalho insatisfatório e sem sentido, sendo necessário considerar os aspectos intrínsecos e extrínsecos envolvidos no cenário em questão. Quanto aos aspectos intrínsecos, estes contribuem para o engajamento e a motivação pelo trabalho, como o desafio, a vontade de aprender e a autonomia, entre outros que a pessoa deve buscar desenvolver. No que se referem aos aspectos extrínsecos, estes também colaboram para o trabalho ganhar significado, tais como o reconhecimento (principalmente dos superiores) pelo trabalho feito, o apoio, o auxílio, entre outras contribuições que a empresa pode proporcionar ao

indivíduo e, deste modo, incitar um trabalho com significado e de valor, estimulando as necessidades de crescimento da pessoa e seu senso de responsabilidade.

Porém, não é possível um trabalho com sentido sem a participação efetiva de todos os que compõem nos processos. Os fatores psicossociais e suas influências na cognição de cada trabalhador são motivos de estudos e levantamento de questões a cerca de um melhor bem estar do individuo na organização. Tanto ações para uma melhor relação interna entre funcionários, com atividades voltadas ao crescimento profissional e desenvolvimento pessoal de cada trabalhador, como a busca de melhorias de processos empresariais, trazem consigo uma alavanca que propulsiona não somente as relações interpessoais nas organizações, mas também, um resultado positivo da empresa perante órgãos importantes, além do mercado em que atua e se destaca.

Com isso, a partir dos dados bibliográficos, é possível constatar que o trabalho com reflexão visa a maior interação entre os funcionários de uma organização, destacando a troca de experiências e ganho de competências, além da valorização de processos humanos na caracterização de funções, buscando através de uma gestão de competências ativa as melhores maneiras de se alcançar o bem estar do trabalhador aliado à melhoria de processos e resultado empresariais. Tais ações caracterizam uma empresa que usa abordagens de aprendizagem organizacional nos seus processos, e que busca além de tudo a valorização de um trabalho realizado por um profissional capacitado e comprometido à organização.

Tal conjuntura arremete aos temas referentes à capital humano e inovação, sendo amplamente discutidos tanto no meio acadêmico quanto no meio organizacional, visto que o investimento no capital humano tende a resultar em novas tecnologias, sistemas e serviços, uma vez que o trabalho intelectual, segundo Drucker (1997), é o principal recurso de capital, o investimento fundamental e o centro de custos de uma economia desenvolvida.

A discussão aqui proposta se justifica especialmente neste momento histórico em que os mercados atuais impõem novos e maiores desafios às organizações, em especial as empresariais, cuja superação deve considerar não só os impactos das suas atividades no meio ambiente físico, como na qualidade de vida e na saúde física e mental dos seus trabalhadores.

Muitas das características das organizações na atualidade, por força da globalização e pela ênfase no uso da tecnologia da informática, imprimiram nova fisionomia ao mundo do trabalho, o que faz com que as organizações procurem soluções mais imediatas e inéditas. Deste modo, o tipo de trabalho e o ritmo imposto por ele não deixam muito tempo para o individuo dar-se a atenção merecida. Embora as pessoas reajam diferentemente a situações difíceis, sabe-se que estas podem ter consequências futuras, tanto de ordem física como psicológica, não saudáveis e quando isto ocorre, muitas dessas organizações acabam por desaparecer (BERGAMINI & TASSINARI, 2008).

Assim, a empresa perfeita descrita nos manuais de administração indica representar uma abstração sem correspondência na prática, pois embora continue funcionando e com bons resultados produtivos e financeiros, nota-se que grande parte está desorganizada no que se refere ao aspecto comportamental e neste quadro, tendem a serem suprimidas. Torna-se necessário, portanto, atentar-se às razões que determinam este estado perigoso à sobrevivência organizacional e buscar medidas adequadas a fim de reverter tal situação.



Perante o exposto, este artigo tem o objetivo de apresentar os resultados de um estudo conduzido com profissionais que atuam na área de saúde mental, de modo a identificar suas visões a respeito dos impactos da organização do trabalho nos colaboradores. Neste âmbito, adiante, serão apresentados de modo sucinto alguns conceitos teóricos que envolvem esta pesquisa, de forma a fundamentá-la, baseando-se na teoria de autores que já estudaram e se aprofundaram nas mesmas ideias.

2. Significado do trabalho

Os primeiros estudos acerca do sentido do trabalho provêm de dois psicólogos, Hackman e Oldhan (1975), para os autores, o sentido no trabalho efetuado é “importante, útil e legítimo para aquele que o realiza” (Tolfo e Piccinini, 2007, p.39), para os psicólogos são apresentadas três características fundamentais.

- I. A pluralidade de atividades que exijam a utilização de diversas competências, fazendo com que exista a identificação do trabalhador com a execução da tarefa;
- II. Um trabalho que não represente alienação, ou seja, que a atividade realizada seja conhecida do início ao fim pelo colaborador, além de identificar o significado real do trabalho, aliando os resultados com o ambiente em que vive, a autonomia de realizar as atividades da forma que desejar além de estabelecer o sentimento de total responsabilidade sobre os atos que concretiza;
- III. A volta do desempenho (*feedback*), de forma com que o colaborador possa identificar prováveis erros e agindo de forma com que sejam corrigidos da melhor maneira.

A partir disso, Morin (1996) caracteriza o sentido do trabalho como um esquema formado a partir de três partes: o significado, a orientação e a coerência. Sabendo que, o significado representa o valor que é atribuído ao trabalhador através da atividade realizada; a orientação é o que se busca através de suas ações; já a coerência é caracterizada pela harmonia entre o homem e o trabalho nas suas relações internas.

Complementando as teorias sobre significado do trabalho, a equipe de investigação *Meaning of Work International Research Team* (MOW) reconhece a ideia que o sentido do trabalho pode ser compreendido como um objeto da sociedade que compartilha de interações com variáveis como a sociedade e as pessoas e tem grande influência na situação das mesmas. De acordo com a pesquisa, o sentido do trabalho pode ter influências diretas nas atividades laborais, eficiência e flexibilidade dos trabalhadores, pois tem a capacidade de possibilitar as crenças sobre o que é viável e tolerável no trabalho. Assim como confirma Morin (2001, p.14) “*É importante que a organização das tarefas e das atividades torne-se favorável à eficiência e que os objetivos visados e os resultados esperados sejam claros e significativos para as pessoas que o realizam.*”.

A pesquisa relata que mesmo que as pessoas tenham condições mais do que suficientes para viverem sem o trabalho, não o fariam, pois acreditam que além de uma forma de se manter financeiramente, o trabalho é uma maneira íntima de relação com pessoas. O senso de pertencimento, a vontade de estarem em um grupo, a busca de um objetivo em uma sociedade, todos esses fatores são regados positivamente através de um trabalho com sentido e significado para o colaborador.

É válido ressaltar a relação de equivalência entre os significados de sentido e significado do trabalho perante trabalhos acadêmicos e científicos. Porém, estudos de Hackman e Oldman (1975) e Morin



(1996) podem relatar a distinção entre os conceitos abordados, como relatados em Tolfo e Piccinini (2007, p. 40):

“... entende-se como significado do trabalho a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual (a identificação de seu trabalho no resultado da tarefa), para o grupo (o sentimento de pertença a uma classe única pela execução de um mesmo trabalho), ou social (o sentimento de executar um trabalho que contribua para o toda a sociedade).”

Com isso, pode-se chegar à conclusão de uma complementação de sentido e significado, um leva ao outro e ambos se complementam perante o colaborador e a atividade que o mesmo realiza, como resultado de pesquisas por Morin (2001) são apontados cinco razões para se incluir sentido à atividade realizada: Para pôr em prática e sempre renovar suas competências; admitir uma autonomia perante seu trabalho; sentir-se parte de um grupo; influenciar positivamente a sociedade em que vive; achar um sentido para viver e se manter ocupado.

Como resultados pode-se notar a presença de fatores essenciais na criação de um trabalho com reflexão para o colaborador. Através de renovação das competências, procurando sempre a inovação tanto pessoal quando profissional, busca-se uma atividade que agregue sentido ao que o trabalhador sabe e está apto a fazer, a aprendizagem organizacional relacionada a essas competências levam a uma maior fonte de experiências e sabedoria para aquele que o realiza. Seguindo o conceito das “organizações que aprendem” (Senge, 1990), empresas que seguem tal representação são caracterizadas pelo estímulo ao aprendizado e transformação contínua das pessoas, o que soma à organização conhecimentos que postos em prática são fontes de sucesso organizacional.

A maior habilidade e sabedoria naquilo o que faz leva o colaborador a sentir-se mais autônomo na realização de suas atividades, a confiança depositada nele juntamente com o acompanhamento necessário para a concretização de suas tarefas leva a autoconfiança que se torna característica de um profissional com excelência naquilo que realiza. O fortalecimento das competências individuais, relacionadas com as atividades atribuídas ao profissional são fontes de conhecimento, eficiência e eficácia, pois uma atividade realizada por quem a conhece e busca as melhores maneiras de realizá-la será geradora de melhores resultados e menores custos organizacionais.

O senso de pertencimento dentro do grupo que realiza o trabalho, leva ao trabalhador a um maior desenvolvimento pessoal (Morin, 2001), as relações interpessoais no ambiente de trabalho contribuem para o desenvolvimento de suas identidades. Pesquisas relatam que o trabalho com sentido é aquele que pode ser realizado com pessoas as quais possa haver identificação, pessoas de qualidade, que somem nas atividades e que apesar das dificuldades do dia a dia seja prazeroso trabalhar com elas, sejam colegas de departamento, sala, repartição. O fato de trabalhar com outras pessoas resulta à uma maior cooperação, além de funcionar como estimulante próprio para o trabalhador, o que o faz crer no trabalho com sentido afirmado em suas relações no ambiente de trabalho, como afirma o trabalho com sentido e o desenvolvimento pessoal do ser humano para Morin (2001, p. 17):

“Contribuindo para o desenvolvimento dos laços sociais, o trabalho permite aos administradores escapar do sentimento de isolamento, viver melhor sua solidão e encontrar seu lugar na comunidade. Neste sentido, o trabalho permite passar por cima dos problemas existenciais, como a solidão e a morte.”

Um trabalho com sentido e significado ocupa o tempo do trabalhador, segundo pesquisas (Morin, 2001) há relatos de que pode haver sofrimento por falta de trabalho. Por isso, o sentido do trabalho está em situar a vida do trabalhador em objetivos, organizar seu tempo e se manter ocupado da melhor maneira, ter algo a fazer e algo a que beneficiar, além de dar um real sentido às suas férias, frutos do seu trabalho por um determinado período.

O trabalho organizado de maneira eficiente, que conduza a resultados úteis, que é aceitável, que garanta a segurança e a autonomia é considerado um trabalho com significado e de grande valor, pois estimula as necessidades para o crescimento da pessoa e seu senso de responsabilidade.

2.1. Dimensão psicossocial nas organizações

Vários especialistas em teoria das organizações enfatizam que toda organização, seja ela uma empresa, hospital, universidade ou qualquer outra modalidade, é, antes de mais nada, um sistema social e como tal deve ser tratada:

“Organizações são entidades sociais dirigidas por metas, desenhadas como sistemas de atividades deliberadamente estruturados e coordenados, e são ligadas ao ambiente externo... O principal elemento de uma organização não é um edifício ou um conjunto de políticas e procedimentos: as organizações são compostas por pessoas e seus relacionamentos. [...]” (DAFT, 2002)

As empresas estão inseridas em mercados que trazem uma gama imensa de desafios a serem superados. Num ambiente assim, é de se esperar que os gestores – que em sua grande maioria tem formação com viés tecnicista (engenheiros e técnicos) ou tecnocrático (administradores e economistas) - considerem prioritariamente os fatores mais evidentes, como aqueles pertencentes às dimensões física e organizacional. Assim, a dimensão psicossocial é aquela mais desconhecida e, portanto, ignorada e negligenciada. Isso é um grande equívoco que cobra um preço alto das organizações (na forma de desempenhos sub-ótimos), dos seus trabalhadores (incluindo os gestores que também são submetidos a sofrimentos psíquicos e emocionais) e da sociedade como um todo, que arca com todos os ônus das mazelas socioeconômicas decorrentes dessa negligência.

Cox e Griffiths (1995), discorrem sobre os *riscos psicossociais*, destacando que são todos os aspectos do desenho e gerenciamento do trabalho, e os contextos social e organizacional, que têm potencial para causar dano físico ou psicológico. De acordo com tal apontamento, pode-se entender que os aspectos psicossociais também têm potencial tanto para trazer benefícios aos trabalhadores, como para afetar o desempenho competitivo da organização (de maneira positiva ou negativa). Como ilustrado na figura 1:

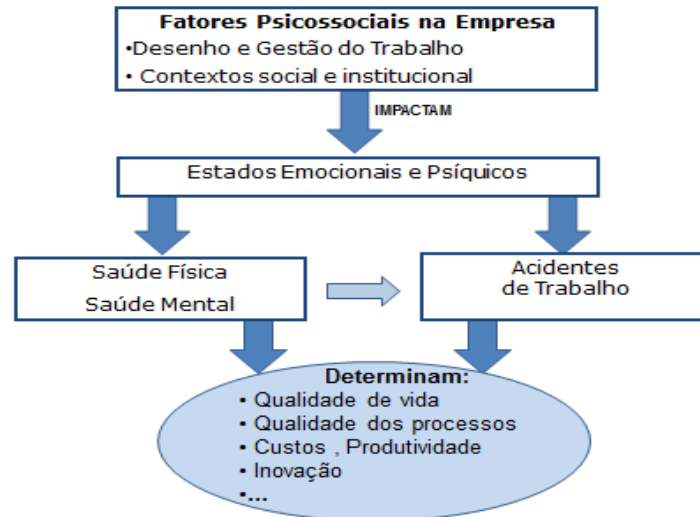


Figura 1. Relação simplificada de causalidades dos fatores psicossociais na empresa.

Fonte. Baseado em Silveira e Gardim (2014)

Além dos impactos nos indivíduos, a dimensão psicossocial tem uma grande importância para os resultados da organização. É nessa dimensão que se enquadram os conhecimentos e as competências individuais, que são base do capital humano e do capital intelectual, importantes ativos econômicos no contexto da nova economia que se baseia muito na gestão competente da inovação.

Os aspectos psicossociais também são essenciais para se construir relações que podem fortalecer (ou não) os processos organizacionais. Esqueçemo-nos que a organização é um sistema social, onde todo trabalho é coletivo: o sentido que damos para as relações humanas irá afetar diretamente os resultados dos processos em termos de produtividade, qualidade, prazos, custos e outros indicadores. Assim, trabalhar por ambientes com bom clima organizacional, onde vicejam relações cooperativas é uma maneira bastante efetiva de se conseguir melhores resultados financeiros.

3. Desempenho competitivo: Inovação e capital intelectual nas empresas

As organizações, como a maioria das empresas, são sistemas complexos em contínua interação com o seu ambiente externo. Uma vez que as características do ambiente de atuação dessas entidades mudam rápida e incessantemente, é crucial que modificações internas apropriadas sejam incessantemente implantadas. (Tidd; Bessant; Pavitt, 1997). Nesse contexto dinâmico atual, é desejável que as contínuas inovações estejam integradas ao longo de toda a estrutura organizacional, sob pena de não serem internalizadas com a agilidade e a organicidade requeridas.

Para que se possam viabilizar relações simbióticas empresa-trabalhador, entende-se o capital intelectual como um ativo econômico e, assim, o capital humano passa a ser reconhecido como um recurso estratégico fundamental para o sucesso das organizações nos ambientes atuais. Ademais, à medida que o conhecimento é aceito como um recurso econômico questiona-se como mensurá-lo, já que esse ativo

proporcionará ao seu possuidor a geração de benefícios futuros, que alterarão o patrimônio das organizações.

De acordo com Mayo (2003), as pessoas não podem ser avaliadas segundo os princípios financeiros tradicionais, por se tratarem de ativos intangíveis. Sendo que tal aspecto vem mudando progressivamente desde 1990, quando se passou a atribuir um valor muito mais alto aos "ativos intangíveis" tais como conhecimento, competência, marcas e sistemas. Segundo Almeida (2008), o capital intelectual é o ponto de partida para a capacidade de inovação e determina sua capacidade de inovação e aprendizagem organizacional, afinal, para inovar é preciso que as ideias que otimizam, agregam valor e integram indivíduos e empresas sejam implantadas.

Cabe salientar que na abordagem da teoria neoclássica, os recursos organizacionais restringem-se a capital, trabalho e terra. Atualmente, o resultado financeiro é visto como sendo constituído tanto de lucratividade como de valor de longo prazo do acionista. De fato, não é surpreendente que existam correlações positivas entre o indivíduo e o desempenho, consoante ao exposto, Mayo (2003), aduz que empresas como a Johnson & Johnson e a Cadbury já haviam há muito tempo notado empiricamente, que quanto melhor o tratamento dado às pessoas, maior a chance de a organização ser bem-sucedida.

Sob tal circunstancia, faz-se emergente que as empresas reconheçam o ativo intangível na sua produção de forma efetiva, visto ser a inovação, condição básica para o sucesso das organizações no mercado atual, o qual muda continuamente e exige níveis de desempenho sucessivamente melhores. E, a gestão competente do capital humano - componente fundamental na geração e consolidação do capital intelectual - é o fator que alavanca a inovação de produtos, de processos, de serviços e de outros aspectos de interesse para uma organização empresarial, como o design de produto, a estrutura organizacional, os métodos gerenciais, as relações no trabalho entre outros aspectos.

3.1. Saúde mental no ambiente laboral

A saúde é um problema de todo país e conforme aponta Berlinguer (1983), cada um tem um dever a cumprir, para colocar um fim à demolição psicofísica daqueles que criam as riquezas do país e que estão sujeitos à pior exploração. Situações tais como pressões constantes por aumento de produtividade e do nível de responsabilidade, acúmulo de funções, problemas de relacionamento com a chefia ou com grupo de trabalho, más condições de trabalho, dentre outras, geram o sofrimento psíquico no trabalho, provocando doenças ocupacionais, como a gastrite, síndrome do pânico, alcoolismo, depressão, estresse, paranoia, drogadição.

Dados recentes dão conta de uma incidência da ordem de 30% de pessoas com algum tipo de transtorno mental na região metropolitana de São Paulo, dos quais 10% são considerados transtornos graves (ANDRADE, L.H., WANG, Y.P., ANDREONI, S., et al, 2012). Os transtornos mentais e comportamentais estão entre as principais causas de perdas de dias no trabalho no mundo. Os casos leves causam perda de quatro dias de trabalho/ano e os graves cerca de 200 dias de trabalho/ano, em média (DEMYTTENAERE et al., 2004). Esses quadros são frequentes e comumente incapacitantes, evoluindo ao absenteísmo pela doença e redução de produtividade (NIEUWENHUIJSEN et al., 2006).

Entende-se assim, que a prevenção dos distúrbios psicológicos potencializa a saúde e a qualidade de vida dos funcionários, uma vez que o bem estar psicológico propicia maior estabilidade emocional, motivação, eficácia no trabalho, criatividade e inovação, bem como o aumento da autoestima e

sensibilidade aos objetivos da empresa, gerando maior produtividade, resultados e, conseqüentemente, o diferencial competitivo. Em contrapartida, o mal estar psicológico pode causar menor concentração e poder de decisão, diminuição da agilidade, queda de produtividade, acidentes, entre outros.

4. Metodologia

Buscando-se ampliar o entendimento sobre as interações entre fatores psicossociais relativos à organização do trabalho e os trabalhadores, em especial, nas influências exercidas sobre a saúde mental, a capacidade de desempenho e a qualidade de vida no trabalho, foi realizada em 2013 uma pesquisa exploratória baseada em entrevistas semiestruturadas com profissionais da área de saúde mental. (SILVEIRA et ali, 2013)

A coleta de dados foi feita através de entrevistas com doze profissionais da área de saúde mental. Para tanto, foi elaborado um questionário semi estruturado, com perguntas abertas e fechadas e, seguindo a recomendação de vários autores, dentre eles Marconi e Lakatos (1999), foi feito um pré-teste para evidenciar possíveis falhas nesse instrumento da pesquisa. Tal procedimento foi fundamental para se chegar ao questionário final, pois várias questões foram suprimidas, incluídas ou alteradas.

Foram utilizados alguns métodos padrões na realização das entrevistas. Antes de inicia-las, explica-se a inquietação dos pesquisadores deste projeto no que se refere à compreensão quanto ao universo humano, a fim de estimular e desenvolver modelos organizacionais que favoreçam a saúde mental, mantendo o bom desempenho da organização (sustentabilidade). Em seguida, que o interesse é investigar o trabalho no mundo organizacional.

Sabe-se de antemão que quase sempre existem múltiplas possibilidade de reação do ser humano. Nesses casos, foi solicitado aos entrevistados pensarem naquilo que é mais provável, ou em que existem maiores ocorrências (por exemplo, ser suscetível às relações humanas). Por último, antes de fazer uma pergunta é definida a conceituação da variável de interesse e, ainda, quando aplicável, é explicado o que se quer saber, tendo o cuidado para não induzir respostas.

As perguntas contidas no questionário abordavam os seguintes aspectos: a saúde mental do trabalhador, a organização do trabalho, a subjetividades do trabalhador e o seu desempenho profissional. Além disso, havia questões sobre as características de personalidade do trabalhador como importância subjetiva da carreira profissional e sensibilidade às relações humanas. O documento prioriza perguntas que abarcam aspectos que relacionem a influencia do trabalho na saúde mental, as percepções do individuo em relação ao seu trabalho e como os transtornos mentais são influenciados pelas atividades laborais.

Os respondentes foram questionados sobre a sua orientação teórica e abordagem científica através de questões como o grau de influência de fatores genéticos, dos primeiros anos de vida, da história de vida e do ambiente social, na saúde mental (e nos transtornos mentais). Também foi importante saber o tipo de experiência profissional, se em clinica ou instituições de saúde, e o nível de formação acadêmica.

5. Resultados e Discussão

Vislumbrando-se contribuir quanto ao conhecimento sobre como o trabalho pode afetar a saúde mental, esta pesquisa apresentará a análise de três, das quatorze questões levantadas entre os doze participantes deste estudo, a fim de se obter maior compreensão sobre como a influência do trabalho e a percepção do mesmo interfere nos processos de inovação organizacional.

Afinal, a inovação não acontece por acaso e neste sentido é preciso ter um sistema que crie uma cultura organizacional adequada, busque a melhoria contínua, reconheça os bons funcionários, aproveite oportunidades integradas com outras organizações (como nos mecanismos de “*open innovation*”) e cuide da inovação disruptiva.

É possível atestar de acordo com Kanaane (2009) que, afora as condições de sobrevivência e subsistência, o trabalho possibilita ao indivíduo exercer sua potencialidade criativa, desde que as condições ambientais e profissionais sejam facilitadoras, levando-o à plena realização. As energias individuais e grupais, se canalizadas efetivamente para a concretização de objetivos pessoais e/ou profissionais, possibilitam ao ser humano condições de dar vazão a suas potencialidades, resultando em realização pessoal.

Através do trabalho, o homem pode modificar seu meio e a si mesmo, à medida que possa exercer sua capacidade criativa e atuar como coparticipe do processo de construção das relações de trabalho e da comunidade na qual se insere. Mediante o exposto, os relatos a seguir, embasados por pesquisas teóricas sobre o assunto, objetivam fornecer subsídios para maior compreensão quanto ao assunto tratado, sinalizando a importância do trabalho como estimulador das capacidades humanas.

No que se refere à pergunta quanto ao grau de influência que o trabalho pode ter na saúde mental, a maior parte dos sujeitos entrevistados consideram alta, destacando o papel significativo que ele exerce na vida do indivíduo. Esta concepção é tratada por Kanaane (2009), o qual questiona o sentido do trabalho na tentativa de identificar nele, o significado atribuído à existência de cada um.

A fim de contribuir nesta afirmação, cita-se Samapio, Hitomi e Ruiz in Codo (1995). Para os autores, existe uma onipresença do trabalho humano em todas as expressões da vida social, abonando, portanto, as impressões abarcadas pelos entrevistados no que tange ao papel do trabalho como definidor da cidadania da pessoa.

Cabe acrescentar Dejours (1997), ao expor o trabalho como um elemento que participa da estruturação da identidade psíquica e social do indivíduo como sujeito que atua e produz e que também se apresenta como um elemento estruturante da sociedade, sendo um veiculador da cultura e da ordem civilizatória.

Outro aspecto retratado pelos participantes desta pesquisa refere-se ao modo o qual o trabalho é concebido na sociedade capitalista, podendo este, exercer em alguns casos o papel de exclusão ou de inclusão social e conseqüentemente possibilitar maior ou menor saúde mental. Podendo então, o trabalho adquirir uma conotação negativa, pois, diante de certas condições, pode servir como um instrumento de dominação, capaz de produzir sofrimento.

De acordo com Barros (2001) é a organização do trabalho que determinará se o mesmo é fonte de prazer ou sofrimento. Quando a organização é flexível e possibilita negociação de normas e regras dos

processos de trabalho, quando os funcionários têm maior autonomia e participação na gestão das demandas individuais e da instituição, tendem a mostrar maior prazer e satisfação. Ao contrário, pode-se gerar um ambiente propício ao sofrimento.

Num sentido positivo o trabalho é um fator de cura, de desenvolvimento, do contrário, adoecimento. Em seus relatos, um dos entrevistados faz menção ao Anuário Estatístico da Previdência Social de 2011, o qual apresenta que mais de 211 mil pessoas foram afastadas em razão de transtornos mentais, gerando um gasto de R\$ 213 milhões em pagamentos de benefícios. Neste sentido, questiona-se quais as providências necessárias para se evitar tais gastos, porém, mais do que aspectos financeiros, deve-se considerar os efeitos intangíveis e seus impactos na sociedade como um todo.

Para reforçar tal posição, cumpre-se transcrever o comentário de um dos entrevistados, o qual coloca que “Neste mundo onde o ter vale mais que o ser, tudo é descartável, as empresas querem a produção, mas não se preocupam em trabalhar com a prevenção dos problemas, pois deveria ter uma equipe multiprofissional com psicólogo, fisioterapeuta, nutricionista, entre outros para trabalhar com este profissional quando percebesse que algo não está indo bem”. Tal alegação sugere a importância em se considerar os fatores psicossociais que permeiam o “mundo” do trabalho.

Hoje, os chamados transtornos mentais, relacionados ao trabalho, ocupam lugar significativo nas causas de afastamento do trabalho e na concessão de benefícios previdenciários, sendo crescente a demanda de trabalhadores acometidos por adoecimento mental que procuram os serviços de Saúde do Trabalhador. (ARAUJO, PINHEIRO & GREGGIO, 2011). Muito mais que simples meio de subsistência, o trabalho constrói laços sociais, é fonte de reconhecimento pessoal, tendo importância vital na construção da subjetividade, sendo essencial para o equilíbrio e para a saúde psíquica. Entretanto, em condições adversas, pode tornar-se fonte de adoecimento, não apenas orgânico, mas também psíquico ou mental.

Em sua maioria, concordam os entrevistados quanto ao fato de que o grau de influência do trabalho na saúde mental depende das características de cada pessoa, sendo necessário considerar-se, portanto, a constituição de cada um. Para Heloani e Capitão (2003), não é raro encontrar pessoas que, por uma condição de sua psicodinâmica interna, possuem a propensão a trabalhar em excesso e a divertir-se muito pouco; outras, pelo contrário, passam os dias a divertirem-se; outras ainda não conseguem fazer nem uma coisa nem outra. Sabe-se hoje que tanto o trabalho, quanto a diversão em proporções satisfatórias são critérios para avaliar um funcionamento psíquico saudável.

Segundo Friedmann (1983), deve-se considerar o papel que o trabalho desempenha para o indivíduo, atestando que a concepção de trabalho corresponde ao engajamento e às predisposições pessoais. Neste quesito, um dos respondentes faz alusão quanto à importância do papel ativo da área de gestão de pessoas nos processos de recrutamento, seleção e acompanhamento sócio funcional a fim de buscar identificar os trabalhadores que tenham fragilidades psíquicas e, portanto, tomar as providências cabíveis.

Tal cenário destaca a importância de serem adotados comportamentos e ações mais flexíveis pelos profissionais da era da empregabilidade, atentos às mudanças na organização do trabalho, implementando constantemente o redirecionamento profissional, sem, contudo, desconsiderar a "história pessoal e profissional", mas possibilitando sempre o surgimento de atividades profissionais

diferenciadas, de acordo com os segmentos de mercado, a demanda existente e considerando-se a Ética, o resgate da cidadania e, conseqüentemente, o desenvolvimento do potencial humano. (KANAANE, 2009).

Em um dos relatos obtidos, foram consideradas as conseqüências que o mundo do trabalho capitalista impõe à sociedade e neste sentido, acredita-se que quaisquer pessoas, mesmo as mais saudáveis do ponto de vista mental, poderão ser compelidas ao sofrimento psíquico, de modo a acarretar transtornos mentais mais ou menos leves/patológicos. Isto é, partir do momento, em que o trabalhador não consegue atingir os resultados esperados, as expectativas da empresa ou equipe de trabalho, este pode adoecer mentalmente, mesmo sendo considerado saudável.

Faz-se necessário alertar, conforme descrevem Heloani e Capitão (2003), que a organização do trabalho não cria doenças mentais específicas, visto que surtos psicóticos e a formação das neuroses dependem da estrutura da personalidade que a pessoa desenvolve desde o início da sua vida, chegando a certa configuração relativamente estável, após o período de ebulição da adolescência quando as condições sociais são relativamente favoráveis, antes mesmo de a pessoa entrar no processo produtivo. Em contrapartida, os autores consideram Dejours, (1992:122 apud Heloani e Capitão 2003)) ao abordar que "o defeito crônico de uma vida mental sem saída mantido pela organização do trabalho, tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas".

Para Heloani e Capitão (2003), o mundo do trabalho que por um lado poderia auxiliar o homem em sua qualidade de vida, por outro lado patrocinado pelos que mantêm o controle do capital, avassala o homem em todos os seus aspectos. Esse princípio de realidade adentra e fere o psiquismo humano, fazendo com que as pessoas sintam-se exigidas e assim, o sentimento de impotência e de desvalorização, leva as pessoas pouco resistentes a degenerarem-se rapidamente, avilta de si qualquer potencial humano que pudesse se somar às conquistas da civilização.

No que concerne à pergunta quanto à existência de outros fatores da personalidade que podem modular a influência do trabalho na saúde mental, os entrevistados consideram que nenhuma teoria deve descartar o aspecto da personalidade, sendo importante que o indivíduo trabalhe o autoconhecimento em busca da realização pessoal e profissional.

Mudanças ocorridas no mundo do trabalho têm alterado substancialmente as relações de trabalho e as relações socioculturais-econômicas alterando conseqüentemente os sentidos que vão sendo atribuídos ao trabalho. Conforme apontam Araújo e Sachuk (2007) tais modificações impõem aos indivíduos novas percepções, novas formas de agir, pensar e sentir o seu fazer.

Percepção, na concepção de Penna (1993) se refere a uma forma restrita de captação de conhecimentos, sendo que percebe-se em função de uma perspectiva. Acrescenta o autor que a percepção pode desempenhar o papel de função defensiva, ou de proteção contra eventuais estímulos ou constelações de estímulos que se possam revestir de significado ameaçador e lesivo. Neste quesito, verificou-se que os entrevistados colocam que a percepção do próprio trabalho influencia a saúde mental.

Ainda no que se refere à percepção, os entrevistados atribuem importância ao significado do fazer, sendo que ao se acreditar que o que se faz, o que se produz é importante de alguma forma, há influência positiva na saúde mental, todavia, o contrario tende a gerar doenças do trabalho.



De certa forma, segundo Kanaane (2009), ao sentir-se participante de um processo de trabalho, o indivíduo tende a responsabilizar-se pelo mesmo. Tal participação proporciona-lhe consciência mais ampla de si mesmo e dos meios de produção e possibilita-lhe desenvolver sua liberdade de opção diante do contexto de trabalho e, por extensão, da sociedade de maneira geral. Conseqüentemente, este caminho possibilita-lhe apropriar-se de sua cidadania, que lhe proporciona condições de desenvolvimento e equilíbrio psicológico.

Neste sentido, os entrevistados aclaram que o valor dado ao trabalho poderá determinar como o sujeito buscará estratégias para lidar com as cargas impostas e até mesmo minimizar o sofrimento. Assim, estar produtivo, sentir-se importante no que se faz é positivo, em contrapartida, o oposto, (incompreensão, insatisfação constante nos resultados, pressão incessante, perseguição, dentre outros aspectos), gera transtornos tais como ansiedade, depressão, agressividade, perda de libido e sensação de incompetência.

Em seus estudos Sato *in* Codo (1995), corrobora para as afirmações expostas ao descrever que para os trabalhadores o trabalho é penoso quando seu contexto gera incômodo, esforço e sofrimento demasiados, sobre o qual (contexto) ele não tem controle.

Ao questionar os entrevistados se existem outras variáveis ou aspectos relacionados ao trabalho que gostariam de mencionar, estes apontam a remuneração como sendo algo essencial, considerando que a falta de preocupação com a situação financeira previne doenças mentais e, além disso, salários melhores garantem maior resiliência em ambientes laborais doentes. Aspectos como temperatura ambiental compatível e nível de ruído adequado foram citados.

Neste âmbito, Fernandes et al (2006), indicam que as condições gerais do trabalho, ou seja, uma série de aspectos da situação de trabalho e do sobretabalho podem atuar de forma conjunta no desencadeamento de transtornos mentais, onde vários aspectos se inter-relacionam.

Em complemento, destaca-se Kanaane (2009), inferindo que as condições atuais existentes na situação de trabalho, de maneira geral, têm gerado, para parte significativa dos trabalhadores, desajustes comportamentais, estresses, somatizações, inadequações ao trabalho e ao meio no qual o mesmo se insere. O autor destaca estudos desenvolvidos que atestam que a insatisfação do homem no trabalho, ocasiona desajustamentos e inaptações, verificadas pelo índice elevado de acidentes de trabalho.

Ainda no que se refere a outras variáveis ou aspectos relacionados ao trabalho que os entrevistados gostariam de citar, a sexualidade foi abordada, fazendo-se menção de que esta é prejudicada em decorrência do aumento quanto às exigências organizacionais, permeada pela globalização do mundo do trabalho, de modo a “roubar” a sexualidade do trabalhador, a energia da sexualidade e, além disso, estimular aspectos relacionados ao homossexualismo.

A despeito disto, Freud (1974/1939 *apud* Araujo, Pinheiro & Greggio, 2011) em linhas gerais comenta que nenhuma outra técnica para a conduta da vida captura o indivíduo tão firmemente à realidade quanto à ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. A possibilidade que esta técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais sejam eles narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional e para os relacionamentos humanos a ele vinculados, empresta-lhe um valor que, de maneira alguma, está em segundo plano.

A relação do trabalho com a família, também foi mencionada, uma vez que pode corroborar para o desequilíbrio da família e como consequência provocar o adoecimento no trabalhador.

É importante que ocorra a existência de uma relação salutar entre o contexto profissional e familiar, afinal, de acordo com Gómez (2003 apud Teixeira e Nascimento, 2011), a conciliação trabalho-família é alcançável quando os dois domínios se desenvolvem de forma satisfatória.

Tendo em vista que trabalho e a família ocupam um lugar constituinte na vida do indivíduo, na visão de Dejours (1999), em um cenário em que as pressões do trabalho são constantes, faz-se necessário que ocorra a elaboração de estratégias defensivas. Nisto, a família (considerando essas exigências do funcionamento psíquico de quem trabalha), pode cooperar com a pessoa, ajudando-a a manter suas estratégias defensivas, ou do contrário, se opor, em muitos casos, porque não consegue suportá-lo.

Ademais, torna-se importante a realização de práticas efetivas na organização que promovam a conciliação entre trabalho e vida familiar por meio de políticas efetivas reconhecidas como facilitadoras da conciliação entre trabalho e família (GUERREIRO & PEREIRA, 2006). Dessa forma, pode-se pensar na relevância do papel da organização na medida em que a gestão possa assegurar políticas e práticas que favoreçam o bom desempenho profissional, bem como a relação do trabalhador com a família, assim respeitando a saúde mental do colaborador, pois de outro modo, além de trazer efeitos nocivos à saúde do trabalhador, acaba por prejudicar sua produtividade e capacidade criativa.

6. Conclusão

A presente pesquisa aponta que os profissionais entrevistados pertencentes às várias linhas teóricas das áreas da psicologia e da psiquiatria avaliam ser alta a influência que o trabalho pode ter na saúde mental, o qual exerce papel expressivo na vida do indivíduo. Neste contexto, torna-se substancial considerar suas modificações ao longo do tempo, bem como o significado a ele atribuído, podendo ser composto de muitos aspectos, dentre eles a percepção, compreendida como um processo subjetivo e que, de acordo com os participantes da pesquisa também influencia na saúde mental.

Ao perceber-se como parte de um processo, entendendo e acreditando que o que se faz, o que se produz é importante de algum modo, os entrevistados acrescentam que haverá influência positiva na saúde, proporcionando condições de desenvolvimento e equilíbrio psicológico, deste modo, corroborando aos processos de inovação organizacional.

Aliado a isto, deve-se atentar ao fato de que, conforme refere Kanaane (2009), o indivíduo tende a responsabilizar-se pelo processo. O que por si só, não seria um ganho, em um contexto em que empresas buscam estratégias diversas a fim de se obter o comprometimento dos funcionários? De outro modo, isto é, o não envolvimento, pode provocar reações opostas às mencionadas.

Assim, estar produtivo, sentir-se importante no que se faz é positivo, em contrapartida, o oposto, (incompreensão, insatisfação constante nos resultados, pressão incessante, perseguição, dentre outros aspectos), geram transtornos tais como ansiedade, depressão, agressividade, estresse, somatizações, perda de libido, inadequações ao trabalho, ao meio e sensação de incompetência.

Para tanto, é preciso que as organizações repensem sua função, pois de acordo com Barros (2001), é a organização do trabalho que determinará se o mesmo é fonte de prazer ou sofrimento e neste sentido,

faz-se importante atentar ao modo como o trabalho é concebido na sociedade capitalista contemporânea, inclusive. De acordo com a concepção de um dos entrevistados deve-se considerar que quaisquer pessoas, mesmo as mais saudáveis do ponto de vista mental, poderão ser compelidas ao sofrimento psíquico, de modo a acarretar transtornos mentais mais ou menos leves/patológicos.

Cabe mencionar que, embora para os entrevistados, a organização do trabalho não crie doenças mentais específicas, pode ser uma facilitadora, e neste sentido, nenhuma teoria deve descartar o aspecto da personalidade, levando-se em conta a constituição de cada um e o grau de influência que o trabalho acarreta na saúde mental.

Torna-se relevante citar Dejours, (1992:122 apud Heloani e Capitão 2003), para o qual, "o defeito crônico de uma vida mental sem saída mantido pela organização do trabalho, tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas", levando as pessoas pouco resistentes a degenerar-se rapidamente e aviltar de si qualquer potencial humano que pudesse se somar às conquistas da civilização. (HELOANI E CAPITÃO, 2003). Nesta esfera, não estariam assim as organizações agindo como catalisadores ou inibidores da inovação?

Buscando-se maior entendimento entre os entrevistados quanto a outros fatores que possam influenciar a saúde mental no trabalho, foram obtidas respostas relacionadas a questões financeiras, componentes libidinais, relação trabalho e família, além de ambiente físico e outras condições gerais, fomentando outras implicações. Dentre elas remete-se que, de acordo com Araújo, Pinheiro e Greggio (2011), tem sido crescente a demanda de trabalhadores acometidos por adoecimento mental que procuram os serviços de Saúde do Trabalhador, ocupando lugar significativo nas causas de afastamento do trabalho e na concessão de benefícios previdenciários. Quais os efeitos disto? Por si só, não competiria pensar-se em políticas públicas neste campo?

Por fim, sugere-se a continuidade do presente estudo quanto à investigação da influência do trabalho na saúde mental e, com isto, contribuir para que em primeira instância, conforme apontado por um dos respondentes, a área de gestão de pessoas tenha um papel ativo e, portanto, busque identificar dentre os trabalhadores aqueles que tenham fragilidades psíquicas para que as providências cabíveis sejam tomadas.

É essencial, deste modo, a realização de ações efetivas na organização que promovam políticas e práticas as quais favoreçam o bom desempenho profissional, respeitando a saúde mental do funcionário, pois de outro modo, além de trazer efeitos nocivos à saúde do trabalhador, acaba por prejudicar sua produtividade e conseqüentemente sua capacidade criativa, acarretando, assim, implicações quanto ao desenvolvimento do potencial humano.

Referencias

- Almeida, P.(2008). *Inovação sem inteligência é apenas criatividade sem objetivo* . Disponível em: <http://www.agenciasebrae.com.br/>. Acesso em 01 de Julho de 2014.
- Andrade, L. H.; Wang, Y. P.; Andreoni, S. et al (1879). *Mental Disorders in Megaci-ties: Findings from the São Paulo Megacity Mental Health Survey*. In: PLoS ONE, v.7, issue 2, p. 1-11, feb. 2012.



- Araújo, J. N. G., Pinheiro, T. M. M., & Greggio, M. R. (2011). *Notas sobre o adoecimento mental em trabalhadores rurais*. In J. C. Zanelli, N. Silva, & S. R. Tolfo (Orgs.), *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (pp. 46-60). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Araújo, R. R. de; Sachuk, M. I (2007). *Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas*. *Revista de Gestão USP*, São Paulo, v. 14 (1), p. 53-66, janeiro/março 2007
- Barros, C. A. (2001). *Características psicoemocionais dos trabalhadores de uma biblioteca universitária, portadores de Distúrbios Osteomusculares relacionados ao trabalho – DORT – LER*. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP.
- Bergamini, C. W.; Tassinari, R.(2008). *Psicopatologia do comportamento organizacional*. São Paulo: Cengage Learning.
- Berlinguer, G. A(1983). *Saúde nas fábricas*. São Paulo: Cebes/Hucitec.
- Codo, W. & Sampaio, J. (orgs). (1995) *Sofrimento Psíquico nas Organizações*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Cox T.; Griffiths A J.(1995) The assessment of psychological hazards at work. In ShabraC Q M J, Winnubst J.A, Cooper CL, editors. *Handbook of work and health psychology*. Chichester: Wiley & Sons.
- Daft, R.L (2002). *Organizações: Teoria e projetos*. São Paulo, São Paulo: Thomson Pioneira.
- Dejours, C. (1997) *O fator Humano*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (1999) *Conferências Brasileiras: Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo; Fundap: EAESP. FGV.
- Demyttenaere, K. et al (2004). *Prevalence, severity and unmet need for treatment fmental disorders in the World Health Organization World Mental Health urveys*. In JAMA, vol. 291.
- Drucker, P. F. (1997). *Fator Humano e Desempenho: o melhor de Peter F. Drucker sobre a administração*. São Paulo: Pioneira.
- Fernandes, J. D. et al (2006). *Saúde mental e trabalho: significados e limites de modelos teóricos*. *Rev. Latino-Am. Enfermagem, Ribeirão Preto*, v. 14, n. 5, Oct. 2006. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010411692006000500024&lng=en&nrm=iso. Acesso em 30 de Agosto de 2014.
- Friedmann, G. (1983) *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectiva.
- Heloani, José Roberto; CAPITAO, (2003) Cláudio Garcia. *Saúde mental e psicologia do trabalho*. São Paulo Perspec., São Paulo , v. 17, n. 2, Junho. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392003000200011>. Acesso em 30 de agosto de 2014.
- Guerreiro, M. D. ; pereira, I.; (2006) *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho- Família: Experiências do Prêmio Igualdade é Qualidade.*; Disponível em <http://ww/w.cite.gov.pt/imgs/downloads/Responsabilidade%20Social%20das%20Empresas.pdf>. Acesso em 30 de agosto de 2014.
- Hackman, J., & oldhan, G. (1975). *Development of job diagnostic survey*. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Kanaane, R.(2009). *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. 2. ed. - 11. reimpr. São Paulo: Atlas.
- Marconi, M.D.A; Lakatos, E.M (1999). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. São Paulo: Atlas.
- Mayo, A (2003). *O valor humano da empresa*. São Paulo: Prentice Hall.
- Morin, E. M. (2001). *Os sentidos do trabalho*. *Revista Administração de Empresas*, São Paulo, 41(3), 8-19.
- Morin, E. M. (1996). *La quête du sens au travail. Le papier a presente dedans 9e Congrès international de l'Association de Psychologie Du travail de langue française*. Sherbrooke, France: Université de Sherbrooke.

- Nieuwenhuijsen, K. et al.(2006) *Predicting the duration of sickness absence for patients with common mental disorders in occupational health care*. In Scand J Work Environ Health, vol. 32, nº 1.
- Penna, A. G. (1993) *Percepção e realidade: introdução ao estudo da atividade perceptiva*. Rio de Janeiro, Imago.
- Senge, P.M (1990). *A quinta disciplina*. São Paulo: Best Seller.
- Silveira, M. A.; Pontes, S.K; Silveira, L.D; Kikuchi, L. S.; Policeno, C.A (2013). *Impactos da organização do trabalho no capital humano para inovação: estudo exploratório com profissionais da área de saúde mental*. In: *Anais do XV Congresso Latino-Iberoamericano de Gestão de Tecnologia ALTEC*. Porto: Universidade Técnica de Lisboa.
- Teixeira, Raquel; Nascimento, Inês. (2011) *Conciliação trabalho-família: contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas*. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. São Paulo, v. 12, (2), dez. p. 215-225.
- Tidd, J.; Bessant, J.; Pavitt, K (1997). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change*. Chichester: John Wiley & Sons,.
- Tolfo, S. R., Piccinini, V. (2007). *Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros*. *Psicologia & Sociedade*; 19, Edição especial 1: 38-46.