**O IMPACTO DAS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO NO ADOECIMENTO DO TRABALHADOR**

Isamara Santana Lourinho

isa.lourinho23@gmail.com

**Resumo:** Este trabalho busca compreendercomo as condições de trabalho podem interferir no surgimento de doenças ocupacionais, tendo em vista o que essas doenças podem afetar na vida do trabalhador. Vê-se sua relevância pois lida com questões de adoecimento perante as condições e configuração do trabalho moderno. O estudo serárealizado por meio de uma revisão bibliográfica de estudos já realizados sobre a temática.

**Palavras Chave:** Trabalho, Adoecimento e Trabalhador.

**Abstract:** This work seeks to understand how working conditions can interfere in the emergence of occupational diseases, considering what these diseases can affect in the life of the worker. It is seen its relevance because it deals with issues of illness before the conditions and configuration of modern work. The study will be carried out through a bibliographical review of studies already done on the subject.

**Key words:** Work, Illness and Worker.

**1. INTRODUÇÃO**

O trabalho sempre acompanhou o homem em sua história, é o seu meio de sobrevivência e, é um elemento estruturante da sociedade. Ele também assume uma função psíquica na estrutura da constituição do sujeito, na sua identidade e de sua rede de significados. Apesar deste de conservar seu caráter construtor na vida do homem na realização de suas necessidades, ele pode ser um gerador de doenças, quando os sujeitos realizam suas atividades em condições precárias.

É importante inicialmente entender qual o significado do trabalho, as mudanças ocorridas em seu meio, poder mostrar questões de bem-estar profissional, padrões de convivência no âmbito organizacional, e o adoecimento neste contexto.

O propósito para esse estudo, é de compreender como as condições de trabalho podem interferir no surgimento de doenças ocupacionais, tendo em vista o que essas doenças podem afetar na vida do trabalhador. É relevante estudar e compreender as situações de trabalho, visto que estas fazem parte da vida de quase totalidade das pessoas.

Para a construção desse artigo, foi feito a partir de uma revisão bibliográfica, pois é um tipo de pesquisa que possibilita fazer uma construção efetiva por meio de um protocolo de investigação de estudos já realizados sobre a temática. É uma pesquisa de caráter qualitativo, que permite que se entenda o fenômeno e assim se faça a sua interpretação. O material bibliográfico utilizado nesse estudo, contribuiu para uma pequena análise sobre a temática.

**2. DESENVOLVIMENTO**

2.1– Compreendendo a evolução do trabalho

Loch, Correia (2004, p. 4) vão descrever que:

[...] o trabalho se desenvolveu nas sociedades primitivas como uma forma de subsistência através da caça, pesca e uma forma rudimentar de agricultura. Passou por um período escravagista nas sociedades gregas e romanas, por um trabalho servil durante o feudalismo na Idade Média e assume sua condição de trabalho assalariado a partir da Revolução Industrial.

Assim, Matos (2012) cita que “antes da revolução industrial o modo de vida era em sua maior parte feita através de serviços artesanais, mas com o surgimento das máquinas começou uma substituição do homem por estes novos mecanismos de produção”. Oliveira (2011) no seu livro Levante a Voz e Lute, traz a ideia que a partir da Revolução Industrial, novas formas de organização de produção foram criadas pelo capitalismo. Houve a ocorrência da substituição da produção manufatureira doméstica pela fabril, sendo o ponto crucial para o aumento do êxodo rural e aumento da população nos grandes centros fabris, posto que estas fábricas apresentavam péssimas condições de trabalho, como pouca segurança dos equipamentos, baixa iluminação e ventilação. A partir disso, grandes movimentos grevistas surgiram com a formação dos sindicatos para a classe operária, como forma de reivindicação para melhores condições de trabalho e salários dignos

Buscando a origem e o significado da palavra trabalho, encontra-se no grego a palavra ergon, que se define como ação, algo feito por meio da ação, e ponos configura-se como penalidade, fadiga. Por meio dessas palavras, pode-se entender que o trabalho leva a uma ideia de atividade transformadora, mas que também remete a um significado de dor, sofrimento e tortura, (LOCH; CORREIA, 2004, p. 03 *apud* KRAWULSKI, 1991).

Cortella no seu livro Qual a sua Obra, traz o conceito etimológico de trabalho, cuja origem é do vocábulo latino que significa Tripalium, que era um instrumento de tortura, ou seja, o trabalho estava ligado a castigo (2007, p. 21). O autor também aponta que “trabalhar cansa, mas não necessariamente precisa gerar estresse” (2007, p. 21).

Castro (2013, p. 124) explica que o significado ontológico do conceito de trabalho, tem por base nos fundamentos filosóficos e metodológicos das teorias marxista e histórico-cultural, em que o trabalho para eles representa uma atividade vital exclusivamente humana, que favorece a relação do homem com a natureza e com os outros homens configurando-se sua sociedade. Assim, quando o sujeito atua sobre o meio modificando-o, também é modificado por ele.

Para Antunes (2008, p. 01) o trabalho “[...] converteu - se em um momento de mediação sócio - metabólica entre o humanidade e natureza, ponto de partida para a constituição do ser social. Sem ele, a vida cotidiana não seria possível de se reproduzir”. Contudo, “é através do trabalho que o homem se realiza, garante sua subsistência, sua posição social se dignifica, se mantém, se relaciona, garantindo sua subsistência e sua posição social” (CARNEIRO, 2010, p. 12).

* 1. - Configuração do Trabalho Moderno

Cortella afirma que atualmente no Brasil ainda não se abandonou uma prática escravista, em outros termos, ainda é uma prática de exploração do outro, pois a tarefa manual é feita por aqueles que são considerados como subordinados (2007, p. 18). Filho (2013, p. 23) descreve que:

A administração moderna leva em consideração outros fatores que contribuem para uma melhor eficiência no trabalho, tais como atitude emocional do trabalhador em relação ao trabalho, o relacionamento entre funcionários e chefia e com os colegas de trabalho e, a motivação do trabalhador.

Pedroso (2007) afirma que as grandes transformações no mundo do trabalho “[...] ocasionaram o surgimento de uma nova classe operária, de elevado nível de formação para o trabalho e de alta qualificação em que o conhecimento do indivíduo se torna um fator de maior relevância no momento atual”. Tais transformações ocasionaram mudanças que segundo Borges, Argolo e colaboradores (2006, p. 34) colocam como as cobranças na qualidade da execução das tarefas, as inúmeras competências que os profissionais precisam ter, há uma maior diversidade nas atribuições dos cargos, dentre outros.

Dentre essas competências, Silva (2014, p. 03 *apud* Kuenzer, 2000) vem a acrescentar que “[...] como competência, um combinado de conhecimentos, de atitudes, capacidades e aptidões que capacitam para a vida rotineira em diversos contextos”. Sem deixar de mencionar a capacidade deste profissional de resolver problemas em um curto período de tempo, por meio de ações que promovam resultados satisfatórios ao ambiente de trabalho.

Silva (2014, p. 03) afirma que este novo cenário no mundo do trabalho e as novas exigências do mercado de trabalho, demandam que o profissional invista nele mesmo. Espera-se que esse trabalhador seja cada vez mais multifuncional, criativo, flexível, comprometido, tenha habilidade para trabalho em grupo e esteja pronto para atender a essas demandas do mercado globalizado. Complementando, Fontinelle, Oliveira *et al* (2015) trazem que os próprios “[...] profissionais também se tornaram mais exigentes e seletivos, buscando cada vez mais qualificação profissional e desafios que os permitam crescer e desenvolver-se em sua área”.

Constantemente, novos desafios são impostos aos trabalhadores, fazendo com que seus conhecimentos sejam postos em prática, e que novas habilidades sejam aprendidas. Tais desafios, exigências a serem compridas, podem levar a benefícios para a organização e para a vida profissional deste sujeito. Silva (2014, p. 4) acrescenta que:

Consequentemente a essas transformações, o trabalhador se vê inserido em grandes e constantes desafios. O desafio de acompanhar as mudanças do dia­ a ­dia, da competição do mercado global, o desafio de aliar-se às novas tecnologias e o desafio de saber agir diante de um ambiente em permanente transformação.

 Rios (2008) traz a ideia de que “no trabalho passamos a vida, desenvolvemos nossa identidade, experimentamos situações, construímos relações, realizamos nosso espírito criativo. E é também no trabalho que adoecemos”.

Compreende-se que houveram muitas mudanças no mundo do trabalho, sabe-se que é por meio deste que o homem se mantêm, configura sua sociedade, constrói uma economia, influencia na sua identidade como sujeito que pode possuir diferentes papéis. Pode perceber também que é através do trabalho que os profissionais podem alcançar uma vida digna e de alguma forma, poder tirar um proveito dela.

* 1. – Adoecimento no Trabalho e Saúde Mental

Visto que com as novas tecnologias, novos estilos de gestão organizacional, globalização da economia, os indivíduos têm que se adaptar as essas mudanças e se adequar perante as exigências do mercado. Em Torres, Chagas, Moreira *et al* (2011) apontam que:

As determinações que incidem sobre a saúde do trabalhador na contemporaneidade estão fundamentalmente relacionadas com as novas modalidades de trabalho e com os processos mais dinâmicos de produção, implementados pelas inovações tecnológicas e pelas atuais formas de organização do trabalho.

Torres, Chagas *et al* (2011 p. 43 apud Barbosa, Santos 2007) consideram que a própria instabilidade do emprego e as exigências, circunstâncias em que as atividades são exercidas, podem fornecer situações de vulnerabilidade, fazendo com que o trabalhador, em virtude de sua necessidade de sobreviver, aceite empregos que o deixam exposto a ambientes insalubres, colocando em risco sua saúde.

Contudo, “é nesse cenário atual que o espaço organizacional é, sem dúvida alguma, uma arena de oportunidades para se estudar e compreender o ser humano dessa sociedade pós-moderna que gera tantos mal-estares” (FILHO; BURD, p. 141).

Segundo Torres, Chagas, Moreira *et al* (2011) ditam que o impacto que o adoecimento pode causar, é muito maior do que seu efeito sobre o indivíduo. Dentre as consequências que alguma enfermidade pode causar, estão a perda da identidade profissional, alterações na vida cotidiana e econômica, sentimento de inutilidade, insatisfação, isolamento social, insegurança e o medo de perder o emprego. Ferreira, Penido (2013, p. 109) citam que:

As repercussões na saúde dos trabalhadores dependem da personalidade, experiência individual e expectativas em relação ao trabalho. De maneira geral, quando o trabalho apresenta elevados requisitos psicológicos e cognitivos, associado a baixo poder decisório e baixo nível de apoio social, a possibilidade de aparecerem repercussões na saúde dos trabalhadores é alta.

Diante das transformações ocorridas no mundo moderno, “emerge um incremento de doenças cardiorrespiratórias, estresse, insônia, alterações de humor, dentre outras” (DEMENECK; KUROWSKI, 2011, p. 505). A partir destas modificações, o trabalhador também perde um pouco da sua identidade e ganha insegurança no ambiente de trabalho, afetando sua vida familiar e social. Sato, Lacaz *et al* (2006) trazem que:

[...] a saúde do trabalhador solicita um olhar que busque formas de atuação que possibilitem operacionalizar a noção de atenção à saúde – o que inclui ações de prevenção primária, assistência e promoção da saúde. Isso significa adotar um olhar que não se detém apenas nos aspectos biológicos, incorporando o psíquico e o social e que requer a atuação sobre os problemas humanos no trabalho a partir de um outro locus, o do serviço de saúde.

Conforme o pensamento de Junior *et al* (2015), as organizações vão sendo definidas a partir de como seus processos são estruturados, desenhados, gerenciados, e a partir disso é que vão formando suas próprias características organizacionais, com suas próprias políticas de trabalho e a forma como são realizados esses procedimentos. Diante disso, Rothmann e Cooper, (2009, p. 302) colocam que dentro de uma organização, existe uma cultura organizacional, que inclui tradições, eventos, costumes, regras, orientações que influenciam no modo como os funcionários devem agir e fazer o seu trabalho dentro de uma organização. Portanto, são os valores da cultura organizacional que formam os critérios de administração de práticas de saúde na empresa, ou seja, “[…] compõem o cenário invisível, mas influente no espaço organizacional, de onde emergem as mais diversas práticas e recursos terapêuticos” (FILHO; BURD, pag. 125).

Por isso é importante falar de bem-estar, como afirma Rothmann e Cooper (2009, p. 277) “o bem-estar do ser humano é um processo multidimensional que envolve a saúde intelectual, social, emocional e física”. Soraggi e Paschoal (2011), percebem que o bem-estar no trabalho vai consistindo do predomínio de emoções positivas que ao serem expressas, vai permitindo o desenvolvimento de habilidades e potenciais que ajudem o profissional alcançar suas metas de vida a partir do seu trabalho. E, para ajudar nesse processo de crescimento, bem-estar e até a qualidade de vida no trabalho, Carvalho e Martins *et al* (2013, pag. 23), posicionam que “para garantir a qualidade de vida no trabalho, a organização precisa preocupar-se não apenas com o ambiente físico da organização, mas também com os aspectos psicológicos e físicos de seus funcionários”, e eles acrescentam que:

[...] no atual cenário empresarial e industrial, a motivação exerce papel fundamental e primordial para a realização das atividades laborais dentro das organizações, uma vez que afeta diretamente a qualidade de vida e o comportamento do colaborador (2013, pag. 23).

Como visto, a configuração do trabalho pode ser um ambiente em que as condições podem ser prejudiciais à saúde do trabalhador. Vários fatores contribuem para o adoecimento, como o excesso de atividades, exposição a situações de extremo desgaste físico e mental, estresse, ambiente insalubre dentre outros. Para tanto, é importante que seja realizado ações que visem a estimular o bem-estar físico e psicossocial dos trabalhadores, evitando assim o surgimento de doenças ocupacionais.

**3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme visto, as mudanças introduzidas no mundo do trabalho, trouxeram grandes alterações no modo de trabalhar e, consequentemente, o adoecer dos trabalhadores. É dever da gestão de pessoas investir em um ambiente que proporcione, confiança aprendizado e bom humor, que preserve a saúde do profissional que terá condições de usufruir com qualidade o bem de todo seu trabalho. Vale ressaltar que, as ações de saúde do trabalhador dentro das organizações, em todo seu contexto de promoção, vigilância e atenção podem ser reforçadas, visando à redução de danos ocasionados pelos perigos advindos dos processos produtivos.

Os colaboradores são importantes para as organizações, e como forma de valorizá-los, demonstrar preocupação com a qualidade de vida deles é fundamental para que realizem suas atividades com motivação, entusiasmo em um ambiente harmonioso e saudável. A redução do bem-estar e a sensação de ameaça, provocada pelos estressores no local de trabalho, põem em marcha um processo de adoecimento que pode desencadear uma sequência de incidentes que, se não forem impedidas a sua ocorrência, as reações que, originalmente, eram transitórias, tornam- -se permanentes, e o stress, antes, ocasional pode evoluir para um transtorno mais grave: a depressão ou o burn-out.

Para garantir a qualidade de vida no trabalho, a organização precisa preocupar-se não apenas com o ambiente físico da organização, mas também com os aspectos psicológicos e físicos de seus funcionários. Se faz necessário a realização de estudos sobre uma abordagem global para se prevenir possíveis patologias advindas do ambiente laboral.

**4. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO**

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, 28 e 29 de novembro de 2008. Fundacentro, São Paulo. 2008. p. 14. Disponível em: < http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa% 201%20-%20Ricardo%20Antunes%20texto.pdf >. Acesso em: 17/12/2016

CASTRO, Fernanda Santos. O Conceito de Trabalho e a Psicologia Histórico-Cultural. Revista Urutágua. n. 28, mai/out, 2013. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Urutagua/article/view/16414/11224>. Acesso em: 17/12/2016

COOPER; Cary; ROTHMANN, Ian. Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho. 7ª Tiragem. Elsevier editora Ltda. Rio de Janeiro. 2009 CORTELLA, Mario Sergio. Qual a tua obra. 20 Edi. Vozes LTDA, 2011.

DEMENECK, Volni Antonio; KUROWSKI, Cristina Maria. Síndrome de Burnout: Ameaça da Saúde Mental do Trabalhador. IN: NÚCLEO DE PESQUISA ACADÊMICA - NPA, 2010-2011, FAE Centro Universitário, Núcleo de Pesquisa Acadêmica – NP, p. 503 - 518.

FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Lais de Oliveira. Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho no Estado de Goiás. Copyright, Goiânia: Cir Gráfica, 2013. Disponível em: < https://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2013/09/livro-saude-mental-no-trabalho2013-prt18.pdf>. Acesso em: 18/12/2016

FILHO, Julio de Melo; BURD, Miriam. Psicossomática hoje. 2 Edi. Artmed. Brasil. 200

FILHO, Oswaldo Morello. Da Utopia à reflexão: à realidade ou à esperança. In: CAMPOS, Dinael Corrêa (org.) Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos. Rio de Janeiro: LTC, 2013, p. 22 – 23.

JUNIOR, Sinésio Gomide; SILVESTRIN, Luiz Humberto Bonito. Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. Sceilo, Rev. Psicol., Organ. Trab, v .15 n .1, Florianópolis, mar. 2015. Disponível em: <Http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S198466572015000100003 >. Acesso em: 18/12/2016

LOCH, Clésar Luiz; CORREIA, Guilherme Silveira. A Flexibilização Do Trabalho E Da Gestão De Pessoas Limitadas Pela Racionalidade Instrumental. Revista de Ciências da Administração, v. 6, n. 12, jul/dez, 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/869/677 >. Acesso em: 18/12/2016

MATOS, Margareth Carvalho de Andrade. A tecnologia e suas consequências para o empregado. E-Gov. 26 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/tecnologia-e-suas-consequ%C3%AAnciaspara-o-empregado>. Acesso em: 17/12/2016

OLIVEIRA, Djacy. Levante a voz e lute. 1ª Edição. [s.ed]. Fortaleza. 2011

RIOS, Izabel Cristina. Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde. Saude soc. v. 17 n. 4 São Paulo oct./dec. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0104-12902008000400015>. Acesso em: 18/12/2016

SILVA, Elessandra Karen Carneiro. As Mudanças No Mundo Do Trabalho Na Sociedade Contemporânea E Seus Impactos Na Formação Do Trabalhador. **Universidade Federal De Uberlândia. 2014. Disponível em: <** http://www.simposioestadopoliticas.ufu.br/imagens/anais/pdf/AP05.pdf>. Acesso em: 17/12/2016

TORRES, Amélia Romana Almeida; CHAGAS, Maristela Inês Osawa; MOREIRA, Andrea Carvalho Araújo. et al. O Adoecimento No Trabalho: Repercussões Na Vida Do Trabalhador e De Sua Família. SANARE, Sobral, v.10, n.1, p.42-48, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://sanare.emnuvens.com.br/sanare/article/viewFile/142/134>. Acesso em: 18/12/2016.