



COLEGIADO DO CURSO DE PSICOLOGIA

JULIANA SANTOS CONCEIÇÃO

**SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: UMA ABORDAGEM INTERVENTIVA DA
TERAPIA COGNITIVO COMPORTAMENTAL**

ILHÉUS – BAHIA

2024

JULIANA SANTOS CONCEIÇÃO

**SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: UMA ABORDAGEM INTERVENTIVA DA
TERAPIA COGNITIVO COMPORTAMENTAL**

Artigo científico entregue para como parte integrante das atividades da disciplina TCC II do curso de Psicologia da Faculdade de Ilhéus.

Orientadora: docente Esp. Dayane Mangabeira Santana Dias.

ILHÉUS – BAHIA

2024

Ficha Catalográfica

(Feita pela Bibliotecária após avaliação do trabalho)

**SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: UMA ABORDAGEM INTERVENTIVA DA
TERAPIA COGNITIVO COMPORTAMENTAL**

JULIANA SANTOS CONCEIÇÃO

Aprovado em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dayane Mangabeira Santana Dias – Especialista
(Orientadora)

Prof^a. Laysa Rodrigues Viana Moreira – Especialista
(Avaliadora)

Prof^a. Iasmin Steffany Almeida dos Santos
(Avaliadora)

Dedicatória

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus, que me sustentou durante toda a graduação, me fortalecendo para não desistir. E a minha família que esteve sempre ao meu lado, diante do cansaço, das dificuldades, oferecendo acolhimento nos meus piores momentos.

Agradecimentos

A Deus por ser a companhia fiel durante toda a minha vida.

A minha orientadora Dayane Mangabeira por ter aceitado me acompanhar nesse trabalho, sempre me orientando da melhor forma.

Ao professor Magno Batista, com suas ricas contribuições para o desenvolvimento desse trabalho.

Agradeço a minha mãe Luciana Pereira, que sempre me ajudou, não medindo esforços. Um exemplo de mulher e mãe.

Ao meu pai Joel de Jesus, que esteve sempre disponível para me ajudar com as coisas mais improváveis. Serei eternamente grata.

A minha amiga Solange, que sempre ofereceu suporte em palavras e presença, disponível em todos os momentos que eu precisei. Sua amizade é muito importante para mim.

Agradeço aos colegas e professores que conheci durante toda a graduação, vocês foram peças fundamentais para eu ser quem sou hoje.

RESUMO

O presente trabalho busca apresentar as contribuições da Psicologia embasadas na Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) voltada a promoção e prevenção da saúde mental no contexto organizacional. Constituído por uma pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa descritiva, considerou-se materiais dos últimos sete anos (2016 – 2023). Os resultados encontrados apresentam que os fatores internos e externos são complementares para o processo de adoecimento; o envolvimento da gestão para a promoção de saúde e a importância da atuação do psicólogo nesse processo. Sugere-se novas pesquisas voltadas a investigação de técnicas embasadas na TCC com aplicabilidade no contexto organizacional, devido à escassez de materiais voltados exclusivamente a promoção e prevenção da saúde mental no contexto laboral, sem necessariamente existir a vinculação a quadros psicopatológicos já instalados.

Palavras-chave: Técnica Cognitivo-Comportamental, empresas, trabalho.

ABSTRACT

This work seeks to present the contributions of Psychology based on Cognitive-Behavioral Therapy (CBT) aimed at the promotion and prevention of mental health in the organizational context. Consisting of a bibliographical research of a descriptive qualitative nature, considering these materials from the last seven years (2016 – 2023). The results found show that internal and external factors are complementary to the illness process; the involvement of management to promote health and the importance of the psychologist's role in this process. New research aimed at investigating techniques based on TCC with applicability in the organizational context is suggested, due to the scarcity of materials aimed exclusively at the promotion and prevention of mental health in the work context, without necessarily there is a link to already established psychopathological conditions.

Keywords: Cognitive-Behavioral Technique, companies, work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. TRABALHO E SEUS SIGNIFICADOS.....	10
3 SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES.....	12
4 TERAPIA COGNITIVO-COMPORTAMENTAL E A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO.....	14
5. A UTILIZAÇÃO DA TERAPIA COGNITIVO COMPORTAMENTAL EM ESPAÇOS NÃO CLÍNICOS.....	16
6. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	18
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
8. REFERÊNCIAS.....	21

INTRODUÇÃO

A literatura aponta a forte influência que o trabalho exerce sobre os indivíduos, através dele podem ser alcançadas realizações pessoais, sociais e subjetivas. A vivência com o trabalho embora coletiva, assim, vivida por grande parte da população; é experienciada de forma distinta para cada trabalhador e em algumas situações pode trazer consigo desconfortos. Diante do atual cenário, no qual apresenta o número significativo de demandas psicológicas no contexto do trabalho, apontando os principais motivos de afastamento relacionados ao estresse grave e transtornos de adaptação (30% dos casos), episódios depressivos (28% dos casos) e transtorno depressivos diversos (19% dos casos) (INSS, 2023), evidencia a necessidade de voltar-se a temática saúde mental no contexto laboral. O presente trabalho é pertinente pois apresenta questões relevantes sobre a saúde mental e possibilita ampliar a assistência psicológica para além do contexto clínico.

Atualmente o mercado de trabalho vem apresentando novas demandas, atrelado a isso existem as especificidades de cada organização, que conseqüentemente tornam mais complexas as questões envolvendo o trabalho. Dessa forma, esse trabalho tem como proposta contribuir fornecendo subsídios para uma atuação profissional mais assertiva e focal no contexto organizacional, volta-se a psicólogos(as), gestores(as) e demais profissionais que se interessem pelo tema proposto.

Existem discussões na literatura sobre as variáveis que interferem na saúde mental dos trabalhadores e a necessidade de investimento na sua promoção por parte da organização. No entanto, pouco se discute sobre como esse investimento deve acontecer, apoiado na perspectiva psicológica. Nestes debates são apresentados recursos fundamentados em diferentes bases teóricas, ainda pouco explorados no contexto organizacional, sendo a Terapia Cognitivo Comportamental (TCC) uma delas. Ela se apresenta como recurso importante contribuindo de forma efetiva para a prevenção e promoção da saúde mental dos colaboradores.

Esse trabalho tem como objetivo geral apresentar as possibilidades de intervenção da Psicologia embasada na TCC com o objetivo de promoção e prevenção de saúde mental dos colaboradores no contexto organizacional. Assim, foram traçados objetivos específicos voltados a conceitualizar a saúde mental nas

organizações; investigar os principais danos à saúde mental dos trabalhadores e seus reflexos na organização; apresentar as premissas da Terapia Cognitivo-Comportamental; elencar possibilidades de intervenção da Terapia Cognitivo-Comportamental em espaços não clínicos e relacionar técnicas Cognitivas-Comportamentais nas organizações que promovam a saúde mental dos colaboradores.

O presente estudo é constituído por uma pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa descritiva, utilizando conteúdo já publicados. Para a seleção dos materiais, devido à escassez de publicações recentes, o recorte temporal foi realizado no período de 2016 a 2023, em língua portuguesa. Foram consultadas plataformas como a Secad, Puc Minas, Scielo e Pepsic (recursos virtuais). Os critérios de inclusão se voltaram a artigos com a temática “saúde mental no trabalho”, “técnicas da Terapia Cognitiva-Comportamental aplicada ao contexto organizacional”, “saúde mental nas organizações. Já os critérios de exclusão, artigos relacionando a Terapia Cognitivo-Comportamental e diagnósticos estabelecidos (Lesão por Esforço Repetitivo, Síndrome de Burnout, Estresse Ocupacional etc.). Dessa forma, os dados obtidos foram documentados com o objetivo de identificar técnicas embasadas na Terapia Cognitivo-Comportamental aplicadas ao contexto organizacional visando a prevenção e promoção da saúde mental dos trabalhadores.

O trabalho está dividido nos seguintes tópicos, trabalho e seus significados; saúde mental nas organizações, terapia Cognitivo-Comportamental e a Psicologia Organizacional e do Trabalho e a utilização da Terapia Cognitivo Comportamental em espaços não clínicos.

TRABALHO E SEUS SIGNIFICADOS

A compreensão do trabalho e seus significados é um tema estudado por diversas áreas do conhecimento e abordados sob diferentes perspectivas. Partindo do conceito, Fernandes e colaboradores (2023), apresentam a palavra “trabalho”, derivada do latim “tripalium”, significando instrumento de tortura formado por três paus, que objetivava penalizar um réu. Autores como Max Weber, também se voltou a temática do trabalho, segundo Tolfo e Piccinini (2007), na visão Marxista o trabalho

pode ser compreendido, de forma resumida, como a capacidade de modificar a natureza para atender as necessidades humanas. Esse conceito vem se desenvolvendo e atualmente apresenta pluralidade de significados.

Haper (2001), citado por Tolfo e Piccinini (2007), pontua que a palavra “sentido” tem origem no latim *sensus*, que remete a percepção, significado e sentimento. Os primeiros estudos voltados as conotações do trabalho foram realizadas por dois psicólogos com o objetivo de compreender a qualidade de vida no contexto do trabalho (HACKMAN e OLDHAN, 1975, apud TOLFO e PICCININI, 2007). Como processo psicológico, entende-se que os sentidos e significados atribuídos ao trabalho estão passíveis de modificação e alteração a depender de diferentes variáveis, sujeito, cenário atual, e influências históricas.

É conhecido o forte impacto que a atividade laboral exerce sobre os indivíduos, ocupando um lugar de centralidade, podendo ser esta absoluta, mensurando o valor atribuído aos sujeitos e identifica em que medida o trabalho é central para a autoimagem; ou relativa, que é influenciada por ciclos vitais do sujeito, que analisa a relação do trabalho com outros momentos importantes da sua vida (TOLFO e PICCININI, 2007). A partir desse entendimento se faz necessário um olhar voltado para as conotações que o trabalho pode apresentar. Através dele podem ser alcançadas realizações pessoais, sociais, ou fatores mais subjetivos como senso de utilidade, expressões e desenvolvimento. Sticca e colaboradores (2017), pontuam o trabalho como elemento que media a integração social, envolvendo os aspectos econômicos (subsistência), culturais (simbólico), subjetivos e no modo de vida do indivíduo. Correia e Souza (2016) complementam quanto a atribuição de significados:

1) a objetiva, que diz respeito à sobrevivência e subsistência do próprio sujeito, uma vez que sua existência não é dada de pronto pela natureza. Ou seja, os seres humanos precisam trabalhar para estabelecer suas condições de vida: precisam de um médico que se dedique a essa profissão para cuidar da sua saúde; do pedreiro para construir sua moradia; dos agricultores para produzir o alimento. Enfim, é imprescindível o trabalho para a própria sobrevivência do ser humano e manutenção da estrutura social.

2) a social, que analisa a relação do trabalho com a sociedade em que está inserido. O trabalho é a forma que o sujeito encontra de se inserir no meio social e dar sua contribuição. É por meio dele que o sujeito é

reconhecido e valorizado em seu meio, sobretudo pelo status de homem trabalhador. E o trabalho ganha conotações no contexto social em que ele está inserido, interferindo muito na relação que o sujeito estabelece com o trabalho.

3) E, por fim, a subjetiva, que representa a relação individual que o sujeito tem para com o seu trabalho e os ganhos para sua subjetividade. Esse fator está associado ao sentimento de pertencimento no meio social, reconhecimento e valorização. Isto é, está atrelado à relação de ganho ou perda subjetiva que o sujeito tem com o trabalho (CORREA E SOUZA, 2016, p. 128).

Entretanto, apesar de ser uma fonte de prazer, o trabalho também pode ter um aspecto negativo. Correa e Souza (2016) pontuam que o sentido do trabalho é paradoxal, ora é visto de forma otimista, benéfica e um meio de desenvolvimento pessoal, ora é visto como algo danoso e causador do sofrimento humano. Batistti e Bavaresco (2010), citados por Marques e Delfino (2016), corroboram pontuando que o trabalho possui sentido dúbio, no qual nem sempre é possível encontrar um equilíbrio biológico, psicológico e social.

Essas perspectivas ressaltam a complexidade das interações entre trabalho e vida, evidenciando que as experiências laborais podem variar amplamente entre os indivíduos e ao longo do tempo. Compreender essas dinâmicas é fundamental para abordar questões relacionadas ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, bem como promover ambientes de trabalho mais saudáveis.

SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES

Como todo objeto de estudo, as organizações também possuem diferentes concepções. Para o autor Etzioni (1989), citado por Cesar e colaboradores (2008), o objetivo da organização é ser um modelo social, no qual os objetivos organizacionais legitimam e justificam suas atividades, composta por padrões de avaliação de eficiência e rentabilidade, e indicadores de medida para verificar a sua produtividade.

Bernardes (1993), citado por Cesar e colaboradores (2008), caracterizam as organizações pela função de produzir bens, prestando serviços à sociedade, e atendendo as necessidades de seus próprios participantes. Já Restrepo (1992), citado por Cesar e colaboradores (2008), complementa que as organizações são unidades particulares formadas para alcançar fins específicos, dirigidos por uma figura de poder que determina o status e papel de seus membros.

Embora os autores supracitados apresentem perspectivas divergentes, em um ponto eles convergem; as organizações são movidas por objetivos específicos. Partindo dessa ideia, é possível relacionar os recursos humanos como responsáveis pelo alcance desses ideais. A concepção atual sobre a saúde mental não se limita apenas a cura de doenças ou a sua prevenção, mas também no empenho para alcançar melhores condições de saúde da população (Heloani e Capitão, 2003), tal concepção também pode relacionada ao contexto organizacional, segundo Bleger (1984), apud Heloani e Capitão (2003), não interessa apenas a ausência de doenças, mas o desenvolvimento integral das pessoas e da comunidade. Entretanto, atualmente ao olhar para as empresas, é notável o baixo envolvimento da gestão em assuntos relacionado a saúde mental.

Sobre o trabalho, é importante ressaltar que a atividade laboral em si não desenvolve psicopatologias, as demandas psicológicas podem surgir a partir da estrutura de personalidade do indivíduo relacionada a sua história de vida. Diferente do que se possa pensar, a organização do trabalho não cria doenças psicopatológicas, os surtos psicóticos e a formação das neuroses dependem da estrutura da personalidade que a pessoa desenvolve desde o início da sua vida, alcançando uma relativa estabilidade, após o período da adolescência, antes mesmo da pessoa entrar no processo produtivo (Heloani e Capitão, 2003). Entretanto, é importante considerar que alguns fatores no ambiente de trabalho podem acentuar ou desencadear quadros psicopatológicos já instalados. Sticca e colaboradores (2017), citam que o trabalho pode contribuir para a alteração da saúde mental do colaborador de diferentes formas; por fatores pontuais, como a organização e divisão das tarefas, quantidade de horas trabalhadas, turnos de trabalhos noturnos ou alternados, as políticas internas de gestão de pessoas e estrutura organizacional, questões de segurança, são alguns exemplos. Ainda complementam sobre a existência de situações variadas como mudança de posição (ascensão ou queda) na hierarquia, o fracasso ao realizar

determinada tarefa, um acidente de trabalho, que podem também promover quadros psicopatológicos diversos.

Sticca e colaboradores (2017), citam um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (2014), no qual apontou que 160 milhões de pessoas sofrem de males associados ao contexto do trabalho. Cerca de 2,2 milhões de indivíduos morrem por más condições de trabalho. Ainda apresentam que no Brasil, segundo dados do INSS (2014), questões de saúde mental e comportamental são a terceira causa de longos afastamentos do trabalho. Segundo dados do INSS (2013), os principais motivos de afastamento se dão por reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (30% dos casos), episódios depressivos (28% dos casos) e transtorno depressivos diversos (19% dos casos).

Atualmente existem políticas públicas que se voltam ao contexto do trabalho, um exemplo é a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), que objetiva garantir que o trabalho seja realizado em condições adequadas de segurança, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, a realização pessoal e social dos trabalhadores, sem prejuízo para sua saúde e integridade física e mental (Brasil, 2004). Neste contexto, a partir das contribuições da PNSST, a Rede Nacional de Atenção Integrada à Saúde do Trabalhador (RENAST), estabelece os Centros de Referências em Saúde do Trabalho (Cerest's), voltados a saúde do trabalhador, promovendo a assistência a estes, gerando conhecimento acerca da temática e investigação das condições de trabalho.

TERAPIA COGNITIVO-COMPORTAMENTAL E A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A Psicologia Organizacional e do trabalho (POT) área de atuação regulamentada pelo Conselho Federal de Psicologia para atuação dos psicólogos no contexto organizacional assegura a sua prática:

Atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando à aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos

intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 1992, p. 03).

A POT se concentra no estudo do comportamento humano no contexto das organizações e do ambiente de trabalho, abordando uma variedade de tópicos relacionados as interações sociais, motivação, desempenho e satisfação no trabalho, liderança, cultura organizacional, desenvolvimento de carreira, entre outros. Lucio (2022) propõe analisar a POT não como simplesmente a compreensão da atividade laborativa, mas como uma prática repleta de sentidos e significados. Assim como na Psicologia existem diferentes abordagens teóricas que subsidiam a prática profissional, o psicólogo organizacional também tem como recursos essa multiplicidade teórica.

A abordagem Comportamental, conhecida também como Behaviorista, é bastante utilizada no contexto organizacional por se voltar especificamente ao comportamento e suas influências. Silva e Tolfo (2014, apud Lucio, 2022, p.21), ressaltam que o behaviorismo é uma abordagem teórica bastante utilizada pelos psicólogos quando atuantes nas organizações e atribuem como principal motivo para esta larga ocorrência a possibilidade da utilização de práticas mais funcionalistas e da alteração de comportamentos de forma sistemática.

Outra abordagem aplicada no contexto organizacional é a Terapia Cognitiva Comportamental (TCC), abordagem proposta como recurso interventivo no presente trabalho. É um dos métodos mais validados no tratamento de demandas psicológicas e psiquiátricas. Apresenta-se como um modelo de atendimento diretivo, breve, voltado para o presente, com variados recursos interventivos. Pelo viés da TCC os indivíduos atribuem significado a acontecimentos envolvendo distintos aspectos de sua vida, com base nas suas hipóteses pessoais, reagem e fazem conclusões de formas variadas. A resposta normativa pode refletir influências de determinada cultura ou podem ser idiossincráticas. Beck (1963), citado por Bahls e Navolar (2004) ressalta que em qualquer situação estas respostas seriam manifestações de organizações cognitivas ou estruturais.

A UTILIZAÇÃO DA TERAPIA COGNITIVO COMPORTAMENTAL EM ESPAÇOS NÃO CLÍNICOS

Apesar de ser amplamente utilizada em contexto clínico a TCC possui aplicabilidade em diferentes áreas. No contexto escolar, por exemplo, pode ser direcionada tanto para os alunos quanto para a equipe docente. Muitas são as dificuldades enfrentadas pelos alunos no contexto acadêmico, cada faixa etária e etapa do processo de aprendizado traz consigo seus desafios.

Oliveira et al (2013) se voltaram a identificação das principais dificuldades encontradas por estudantes universitários no contexto acadêmico durante o primeiro ano de graduação e como as técnicas da TCC poderia ser uteis, por exemplo, o Registro de Pensamentos Disfuncionais (RPD), como recurso utilizado na identificação de emoções, cognições e comportamentos. A técnica de descatastrofização, com a identificação das distorções cognitivas dos alunos e a técnica denominada gráfico em forma de torta, que segundo Oliveira et al (2013) pode ser utilizada para determinar a responsabilidade relativa do aluno a determinado resultado. Jager e colaboradores (2021), também apresentam um estudo no qual foi desenvolvido intervenções grupais com alunos no contexto escolar, intervindo em demandas associadas às relações interpessoais e no desenvolvimento de habilidades socioemocionais.

Já voltando a equipe docente, tem se tornando expressivo a quantidade de pesquisas que investigam a relação entre o adoecimento dos profissionais no contexto educacional e a prática docente. Gomes et al (2019) pontuam a sobrecarga de trabalho, baixos salários, formação precária, responsabilização exclusiva por fracassos ou dificuldades no desempenho de suas atividades em sala de aula, ausência ou escassez de material, são alguns dos fatores com os quais professores e professoras precisam lidar no seu dia a dia laboral nas escolas e Universidades, e que muitas vezes podem favorecer o desenvolvimento do adoecimento psíquico. A partir disso Gomes et al (2019) desenvolveram um projeto com o objetivando trabalhar habilidades de autoconhecimento, autocontrole e desenvolvimento de habilidades socioemocionais junto a um grupo de professoras em formação (estudantes do curso de licenciatura da UFRB) e egressas, através da psicoeducação das emoções, usando como referencial teórico-prático a Teoria Cognitivo-Comportamental (TCC).

Voltado ao contexto hospitalar, Mira (2016) afirma que a prevenção e a promoção da saúde são atividades inerentes a prática profissional dos psicólogos, uma vez que promovem a qualidade de vida e evitam a superlotação de pessoas doentes nos hospitais e nas unidades que atendem pelo SUS. Peron e Sartes (2015), relacionam a utilização da TCC ao contexto hospitalar apresentando a psicoeducação e intervenções em grupo com temáticas voltadas a promoção e prevenção de saúde, desmistificação e redução de estigma, melhoria da adesão ao tratamento, são alguns exemplos.

Enquanto no contexto organizacional, Sticca e colaboradores (2017), apresentam a possibilidade de psicólogos(as) utilizarem a TCC com o objetivo de estabelecer diagnóstico organizacional, desenvolvimento e treinamento de colaboradores ou até mesmo a utilizando como recurso interventivo associados a diferentes demandas, nota-se uma série de intervenções que podem promover a saúde mental do trabalho de forma coletiva. Sticca e colaboradores (2017), propõem a utilização da TCC voltada ao auxílio de gestores e suas equipes de trabalho no desenvolvendo de habilidades sociais, com o estabelecimento e manutenção de relações produtivas e agradáveis; resolução de conflitos interpessoais e intergrupais; automotivação para o trabalho; entender as próprias emoções e as emoções dos outros de forma adequada; expressar-se de forma honesta e assertiva em situações interpessoais críticas, entre outros.

Outra possibilidade de intervenção é o favorecimento da aprendizagem nas organizações, atuando no treinamento e desenvolvimentos dos colaboradores. Sticca e colaboradores (2017) citam que as estratégias de aprendizagem estão voltadas às capacidades cognitivas complexas aprendidas pelo indivíduo ao longo da vida, que envolve recursos cognitivos, habilidades comportamentais e de autocontrole emocional, utilizadas pelos indivíduos para controlar os seus processos internos aprendizagem (atenção, aquisição, memorização e transferência).

Existem também intervenções mais específicas intervenções que podem ser desenvolvidas de forma individual ou coletiva. Por exemplo, Marques e Delfino (2016) citam a técnica de respiração (diafragmática), que objetiva o treinamento do músculo do diafragma durante o processo respiratório de forma consciente para que o indivíduo volte a atenção para si e promova o seu reequilíbrio.

Outra proposta de respiração que propõe é a de contagem 6 por 6, ou seja, seis tempos inspirando e seis tempos expirando. Marques e Delfino (2016) complementam também apresentando as técnicas de relaxamento, consideradas técnicas comportamentais com o objetivo de que o organismo retorne ao seu estado natural. Segundo Neves (2011), citado por Marques e Delfino (2016), o relaxamento contribui para a redução de estímulos do ambiente, maior nível da concentração, redução da frequência cardíaca e arterial. Cita também o Mindfulness com recurso interventivo, caracterizado pelo estado mental ou psicológico voltado a regulação intencional da atenção ao que está acontecendo aqui-agora.

Outro recurso também utilizado no contexto organizacional, segundo Sticca e colaboradores (2017) é a psicoeducação, esse recurso refere-se a um conjunto de estratégias e intervenções que buscam fornecer informações e conhecimentos educacionais sobre questões de saúde mental, emocional e comportamental; colaborando para a melhor compreensão dos desafios emocionais, psicológicos e sociais que enfrentam, promovendo assim a autonomia e habilidades de enfrentamento.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Partindo da compreensão na qual Heloani e Capitão (2003) defendem, sobre as demandas psicológicas surgirem a partir da estrutura de personalidade do indivíduo relacionada a sua história de vida e não necessariamente ser o ambiente de trabalho o agente causador de doenças, o trabalhador precisa estar envolvido e atento aos seus processos internos, identificado questões particulares com o objetivo da não transferência de responsabilidade, bem como envolvido no seu processo de autoconhecimento. Assim torna-se fundamental a autoresponsabilização a respeito daquilo que lhe compete, suas próprias ações, decisões e suas consequências. Com isso, não é excluído a influência dos fatores laborais no processo de adoecimento, mas sim, ressaltado a importância do comprometimento do indivíduo com o seu próprio bem-estar.

Conforme Sticca e colaboradores (2017) citam, o trabalho pode contribuir para a alteração da saúde mental do colaborador por fatores pontuais, como a organização e divisão das tarefas, quantidade de horas trabalhadas, turnos de trabalhos noturnos ou alternados, as políticas internas de gestão de pessoas e estrutura organizacional, questões de segurança, são alguns exemplos. Ainda complementam sobre a existência de situações variadas como mudança de posição (ascensão ou queda) na hierarquia, o fracasso ao realizar determinada tarefa, um acidente de trabalho, que podem também promover quadros psicopatológicos diversos. Assim a gestão precisa também estar sensibilizada e comprometida com a promoção e prevenção de saúde mental na organização, adotando estratégias; com a implementação de políticas, programas e práticas que visam melhorar a saúde e o bem-estar dos funcionários, promovendo estilos de vida mais saudáveis; examinar os dados de saúde para identificar padrões e áreas de risco e utilizar pesquisas para entender as percepções e necessidades de saúde deles. Estes são alguns exemplos de como ações podem ser realizadas de forma prática.

Nesse movimento, analisando as responsabilidades, a pesquisa também aponta as políticas públicas que se voltam ao contexto do trabalho, sendo uma delas a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), que objetiva garantir que o trabalho seja realizado em condições adequadas de segurança, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, a realização pessoal e social dos trabalhadores, sem prejuízo para sua saúde e integridade física e mental (Brasil, 2004). A PNSST é fundamental para promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, contribuindo para a redução de acidentes e doenças ocupacionais e melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores. A implementação eficaz dessa política depende do compromisso e da colaboração de todas as partes interessadas, incluindo governos, empregadores, trabalhadores e a sociedade em geral.

Ainda apresenta a compressão acerca da saúde mental não limitada apenas a cura de doenças ou a sua prevenção, mas também no empenho para alcançar melhores condições de saúde da população (Heloani e Capitão, 2003). Segundo Bleger (1984), apud Heloani e Capitão (2003), não interessa apenas a ausência de doenças, mas o desenvolvimento integral das pessoas e da comunidade. Quando voltada ao contexto organizacional esta premissa também se aplica. O psicólogo em

sua atuação precisa estar comprometido com saúde e bem-estar no trabalho, envolvido com desenvolvimento e implementação de programas que promovam a saúde mental juntamente com a gestão organizacional, identificação de fatores estressores e desenvolvimento de estratégias para minimizar o seu impacto, bem como oferecer aconselhamento como suporte para os colaboradores.

Para auxiliar a prática profissional do psicólogo no contexto organizacional embasadas na TCC, proposta desse trabalho, foram encontrados alguns recursos. Sticca e colaboradores (2017), propõem a utilização da TCC voltada ao auxílio de gestores e suas equipes de trabalho no desenvolvendo de habilidades sociais, considerando a complexidade que há nas relações interpessoais. Outro recurso é treinamento e desenvolvimento dos colaboradores voltadas às capacidades cognitivas complexas, ambas as intervenções podem ser utilizadas de forma coletiva ou individual. Algumas técnicas embasadas na TCC também foram encontradas com o objetivo de promover a saúde mental, sendo elas, a Técnicas de Respiração (diafragmática), a Psicoeducação e Mindfulness. Inicialmente os materiais encontrados durante as pesquisas associavam as técnicas especificamente a quadros psicopatológicos já instalados (Síndrome de Burnout, estresse ocupacional, estresse pós-traumático etc.), divergindo do objetivo deste trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das informações apresentadas nota-se a relevância do presente trabalho por levantar questões importantes sobre a saúde mental possibilitando a ampliação da assistência psicológica para além do contexto clínico. Auxiliando os profissionais de psicologia em sua prática no contexto organizacional.

No decorrer da pesquisa foram apresentadas informações a respeito da saúde mental no trabalho, ressaltando as influências externas e internas no processo de adoecimento, bem como a necessidade de autoresponsabilização e reconhecimento por parte do colaborador. Algumas técnicas embasadas na TCC foram encontradas assim os objetivos do trabalho foram alcançados.

Sugere-se novas pesquisas voltadas a investigação de técnicas embasadas na TCC com aplicabilidade no contexto organizacional. Ainda é escasso a quantidade de

materiais voltados exclusivamente a promoção e prevenção da saúde mental no contexto laboral, sem necessariamente existir a vinculação a quadros psicopatológicos já instalados. Sendo este um vasto campo a ser esmiuçado.

REFERÊNCIAS

Lima, Maria Elizabeth Antunes. A Psicopatologia do trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão* [online]. 1998, v. 18, n. 2 [Acessado 18 outubro 2023], pp. 10-15. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98931998000200003>>. Epub 18 Set 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931998000200003>.

MARQUES, Eunaihara Ligia Lira; DELFINO, Telma Elita. CONTRIBUIÇÕES DAS TÉCNICAS DE RESPIRAÇÃO, RELAXAMENTO E MINDFULNESS NO MANEJO DO ESTRESSE OCUPACIONAL. *Psicologia Pt*, Não Informado, v. 03, n. 01, p. 01-13, mar. 2016. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0965.pdf>. Acesso em: 04 out. 2023

SOUZA, Lúcia Fabíola Sobreira Costa de; BEZERRA, Martha Maria Macedo. Síndrome de Burnout e os Cuidados da Terapia Cognitivo-Comportamental / Burnout Syndrome and Cognitive Behavior Therapy Care. *Id On Line Revista de Psicologia*, [S.L.], v. 13, n. 47, p. 1060-1070, 28 out. 2019. Lepidus Tecnologia. <http://dx.doi.org/10.14295/idonline.v13i47.2103>.

Sticca, M. G., Scotton, I. L., & Silva, F. H. M. (2017). Interface entre a abordagem cognitivo-comportamental e o contexto das organizações. In Federação Brasileira de Terapias Cognitivas, C. B. Neufeld, E. M. O. Falcone & B. P. Rangé. (Orgs.). PROCOGNITIVA Programa de Atualização em Terapia Cognitivo-Comportamental: Ciclo 4. (pp. 133–72). Porto Alegre: Artmed Panamericana. (Sistema de Educação Continuada a Distância, v. 3).

AGOSTINHO, Tayla Fernandes; DONADON, Mariana Fortunata; BULLAMAH, Sabrina Kerr. Terapia cognitivo-comportamental e depressão: intervenções no ciclo de manutenção. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, [S.L.], v. 15, n. 1, p. 59-65, 2019. GN1 Genesis Network. <http://dx.doi.org/10.5935/1808-5687.20190009>. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872019000100009. Acesso em: 02 out. 2023.

SANTOS, Karolyni Martins; DIAS, Maria Larissa dos Santos; MARTINS, Mariadas Graças Teles. MULHERES VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO

AMBIENTE DE TRABALHO: estresse pós-traumático e a terapia cognitivo comportamental na intervenção. **Revista Eletrônica Estácio Recife**, Macapá, v. 07, n. 01, p. 1-12, 2021. Disponível em: <https://reer.emnuvens.com.br/reer/article/view/559/256>. Acesso em: 01 out. 2023.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, [S.L.], v. 19, n. , p. 38-46, 2007. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-71822007000400007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 05 jan. 2024.

SOUZA, Rafaelle Lopes; CORREA, Marina Aparecida Pimenta da Cruz. Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão / Origin and work relationship with human being and labor limitations in prison. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, [S.L.], v. 15, n. 1, p. 126, 23 maio 2016. EDIPUCRS. <http://dx.doi.org/10.15448/1677-9509.2016.1.22831>. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/download/22831/14634/100057>. Acesso em: 06 fev. 2024.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, [S.L.], v. 17, n. 2, p. 102-108, jun. 2003. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-88392003000200011>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/6gQBvK8LC7CM4Bzd5vNLH7H/?lang=pt>. Acesso em: 06 fev. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **ATRIBUIÇÕES PROFISSIONAIS DO PSICÓLOGO NO BRASIL**: Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil. [S.I.]: Cfp, 1992. 10 p. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf. Acesso em: 06 jan. 2024.

OLIVEIRA, Clarissa Tochetto de; DIAS, Ana Cristina Garcia; PICCOLOTO, Neri Maurício. Contributions of cognitive behavioral therapy for difficulties in college adjustment. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 10-18, 2013. GN1 Genesis Network. <http://dx.doi.org/10.5935/1808-5687.20130003>. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtc/v9n1/v9n1a03.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2024.

PERON, Nayara Benevenuto; SARTES, Laisa Marcorela Andreoli. Cognitive-behavioral therapy in the general hospital: review of brazilian literature. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 42-49, 2015. GN1 Genesis Network. <http://dx.doi.org/10.5935/1808-5687.20150006>. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtc/v11n1/v11n1a06.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2024.