

HUM@NÆ

Questões controversas do mundo contemporâneo.

v. 11, n. 2

SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: um reflexo das relações de poder e estrutura organizacional

DIANA MARIA SOUZA¹

Resumo:

Apesar das mudanças contemporâneas ocorridas nas organizações, o homem continua sendo o mesmo, trabalhador e produto final, com suas necessidades, desejos, frustrações. Diante disso, surge a necessidade de estudos que tenham como foco a saúde psíquica destes, que tratem da relação entre os distúrbios psíquicos e os sintomas físicos, ou seja entre saúde mental e trabalho e sintomas físicos. Com isso, o objetivo deste estudo é analisar como as relações de poder e os valores de uma organização interferem na saúde mental dos trabalhadores, com base no suporte teórico cabível e em trabalhos publicados. Assim como, compreender conceitos cruciais referentes à saúde mental dos trabalhadores. Para isso, utilizou-se de uma pesquisa bibliográfica por meio de: fontes e bibliografias, de autores que permitiram uma análise, contendo uma abordagem realística e executável da temática, valorizando conceitos, ideias chaves, a problemática da pesquisa e seus objetivos. Foi verificado que diversos elementos presentes na estrutura das organizações refletem na qualidade da saúde mental do trabalhador, ou seja, sua relação com o trabalho e a percepção da mesma atuam ativamente na esfera psíquica. Entre estes elementos encontramos a cultura organizacional, e conseqüentemente os valores, as relações de poder e os estilos de caráter existentes neste contexto. Assim sendo, pode-se constatar que características específicas das organizações, podem ser elencadas como causadoras dos problemas de saúde mental de seus colaboradores, expressando assim, a intensidade do sofrimento causado pelas mesmas.

Palavras-chave: Saúde Mental; Organizações; Relações de Poder; Estrutura Organizacional.

Abstract:

1 Psicóloga; Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho; Técnica Social do Centro de Referência de Assistência Social - Bom Jardim/Pe; Coordenadora Municipal do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - Bom Jardim/PE

Despite the contemporary changes in organizations. The man remains the same, worker and end product, your needs, desires, frustrations, among others. Thus arises the need for studies that focus on the mental health of these, dealing with the relationship between mental disorders and physical symptoms, ie between mental health and work and physical symptoms. Thus, the aim of this study is to analyze the relations of power and values of an organization interfere in workers' mental health, based on appropriate theoretical support and published works. As well as understand crucial concepts regarding the mental health of workers. For this, we used a literature search through: sources and bibliographies of authors who have allowed an analysis, containing a realistic and workable approach to the theme, emphasizing concepts, key ideas, the problem of research and its goals. It was found that many elements present in the structure of organizations reflect the quality of mental health worker, or their relationship to the work and the perception of that actively work in the psychic sphere. Among these elements we find the organizational culture, and therefore the values, power relations and the existing character styles in this context. Therefore, it can be seen that the specific characteristics of organizations, can be listed as the cause of mental health problems of their employees, expressing thus, the intensity of the suffering caused by them.

Keywords: *Mental health; organizations; Power relations; Organizational structure.*

Introdução

Este artigo tem o intuito de abordar a saúde mental nas organizações, como um reflexo das relações de poder e estrutura organizacional. Levando em consideração o contexto contemporâneo em que estas organizações estão inseridas, assim como as diversas subjetividades que fazem parte deste processo. Diante disso elencamos como nosso questionamento norteador a seguinte pergunta: Como a estrutura da organização – valores e relações de poder – impactam na saúde mental do trabalhador?

Nas últimas décadas há um crescente interesse na relação entre as organizações e a saúde mental, principalmente pela dificuldade de identificação dos distúrbios de ordem psicológica referentes a atividade laboral, já que os mesmos se apresentam através de sintomas físicos. Sendo assim, a Psicologia Organizacional, preocupa-se com a subjetividade do trabalhador mediante as estruturas organizacionais, valores e relações de poder, levando em conta os contextos sócio-históricos, onde segundo Jacques (2010) o que muda são as demandas, as necessidades de cada época, as condições da organização, porém os trabalhadores

permanecem os mesmos, com suas necessidades, desejos, medos e frustrações.

Com a globalização, não só crescem os excessos de trabalho e as exigências de um profissional multi-capacitado, com atividades a desempenhar além das funções específicas do cargo que ocupa, mas também, o medo constante do desemprego que acaba por resultar num desamparo psicológico, obrigando-o a aceitar situações que causem insatisfação, e, que conseqüentemente o leve a distúrbios psicológicos. “Até o ano de 1993 antes do Plano Real o trabalhador ainda se sentia reconhecido como profissional, hoje o trabalho se molda em um padrão de sobrevivência, muitas vezes sem vínculo empregatício, trabalhadores desviados de função” (JACQUES, 2010, p. 2), resultando num sofrimento psíquico que afeta todas as esferas da vida do sujeito.

Para Dejours et al. (1994 *apud* GLINA et al. 2001, p. 608) “...o sofrimento mental, pode ser concebido como a experiência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico”, levando o trabalhador à necessidade de transgredir para poder realizar a tarefa. Glina et al. (2001) apresenta o estudo feito por Seligman-Silva em 1994, onde o mesmo associa o desgaste psíquico à imagem de “mente consumida”, reunindo três abrangências: “...a primeira, compreendendo quadros clínicos relacionados ao desgaste orgânico da mente; a segunda, compreendendo as variações do mal-estar, das quais a fadiga mental e física é uma das analisadas; e a terceira, quando se verificam os desgastes que afetam a identidade do trabalhador, ao atingir valores e crenças que podem ferir a dignidade e a esperança” (GLINA et al. 2001, p. 608).

Sendo assim, o objeto deste trabalho são os valores e as relações de poder como elementos que interferem na saúde mental no âmbito organizacional. Com isso, o objetivo deste artigo é analisar como as relações de poder e os valores de uma organização interferem na saúde mental dos trabalhadores, utilizando-se de uma pesquisa bibliográfica. Assim como, compreender conceitos cruciais referentes à saúde mental dos trabalhadores. Podendo assim, contribuir para a formação de profissionais que tenham o intuito de modificar as condições que geram os problemas de saúde mental no trabalho, oferecendo suporte para ações práticas que interfiram de modo positivo na realidade dos trabalhadores.

Inicialmente é apresentado um resumo sobre a Estrutura e Cultura Organizacional, trazendo conceitos e como estes estão sendo discutidos atualmente.

Em seguida, são trazidas compreensões a partir da leitura de diversos textos sobre os Valores e Relações de Poder nas Organizações, contendo a distinção do poder como manipulação e do poder como controle do saber. Mais adiante, são apresentados os Estilos de Caráter nas Organizações, como uma realidade psíquica que se mobiliza e se apoia na dinâmica da organização. Na sequência Prazer *versus* Sofrimento no Trabalho: reflexo da apresentação e frustração dos seus membros, entendendo o prazer associado ao reconhecimento no trabalho e o sofrimento como algo vivenciado a partir do desgaste na atividade laboral. Por último, apresentando uma leitura sobre Saúde Mental e Trabalho, a relação entre sofrimento físico e psíquico, deslocando-se da ênfase na doença para à saúde do trabalhador.

1. Delineamento Metodológico

Este artigo é de caráter bibliográfico, pois foi efetivado por meio de: fontes e bibliografias, de autores que permitam uma análise, contendo uma abordagem realística e executável da temática, valorizando conceitos, ideias principais, a problemática da pesquisa e seus objetivos.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de materiais publicados em livros, artigos, dissertações e teses. Ela pode ser realizada independentemente ou pode constituir parte de uma pesquisa descritiva ou experimental. Segundo Cervo, Bervian e da Silva (2007)², a pesquisa bibliográfica “constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio do estado da arte sobre determinado tema”. A pesquisa bibliográfica é fundamentada nos conhecimentos de biblioteconomia, documentação e bibliografia; sua finalidade é colocar o pesquisador em contato com o que já se produziu e registrou a respeito do seu tema de pesquisa (CARVALHO et al, 2004).

De acordo com os mesmos, a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Esta vantagem se torna particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito

²Citados no trabalho: Normatização de Trabalhos Acadêmicos, disponível em: http://www.fio.edu.br/manualtcc/co/7_Material_ou_Metodos.html

dispersos pelo espaço. Além disso a pesquisa bibliográfica é indispensável para a realização de estudos históricos.

Durante o levantamento bibliográfico, foram selecionados os seguintes livros e artigos científicos, levando em consideração que se pretende elaborar uma bibliografia básica e seletiva: *Microfísica do Poder*, de Michel Foucault; *Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: Psicologia do Comportamento Organizacional*, de Cecília Whitaker Bergamini; *Análise do Caráter*, de Wilhelm Reich; *As Pulsões e seus Destinos*, de Joel Birman; *Administração de Recursos Humanos*, de Idalberto Chiavenato; *Cultura Organizacional: formação, tipologias e impactos*, de Maria E. Freitas; *Freud e a Perversão*, de Patrick Vallas; *Comportamento Humano nas Organizações*, de Roberto Kanaane; *Saúde Mental e Psicologia do Trabalho*, de José Roberto Heloani e Cláudio Garcia Capitão; *Saúde Mental e trabalho: os problemas que persistem*, de Leny Sato e Márcia Hespanhol Bernardo; *Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática*, de Débora Miriam Raab Glina et al; *Saúde Mental no Trabalho: prazer e/ou sofrimento*, de Silva et al.; *Saúde Mental e Trabalho*, de Ana Cristina Jacques; *Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: aplicações para organizações*, de Valdiney v. Gouveia et al; *Organização: vínculo e imagem*, de Fernando C. Prestes Motta; *Inventário de Valores Organizacionais*, de Alvaro Tamayo, Ana Magnólia Mendes e Maria das Graças Torres da Paz; *A Cultura Organizacional como um Instrumento de Poder*, de Fernanda Pereira Tavares; *Algumas contribuições teóricas do referencial psicanalítico para as pesquisas sobre organizações*, de Ana Magnólia Bezerra Mendes; *Três Ensaios sobre a Sexualidade e outros Trabalhos*, de Sigmund Freud; *Entre a Antropologia e a Psicanálise: dilemas metodológicos dos estudos sobre cultura organizacional*, de Maria Tereza Leme Fleury, Gilberto Shinyashki e Luiz Arnaldo Stevanato; *Configurações de Poder Organizacional e Estilos de Caráter*, de Paz et al. E a partir destes será possível a construção do desenvolvimento do trabalho acadêmico.

2. Referencial Teórico

3.1 Estrutura e Cultura Organizacional

Para que possamos compreender os processos que ocorrem dentro de uma organização e que afetam a saúde mental dos envolvidos, precisamos inicialmente, entender o que é a organização e a cultura organizacional, e como estas influenciam naquilo a que nos propomos a abordar, que é saúde mental nas organizações. “A Psicologia Organizacional atual dá grande importância ao estudo da cultura organizacional por considerar que ela é determinante do desempenho individual, da satisfação no trabalho e da produtividade da empresa” (TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 290).

Sendo assim, para Tavares (1996) a cultura organizacional manifesta-se através da resistência às mudanças, dos padrões e estilos de comportamento, consequentes dos valores, crenças, mitos e tabus, os quais estão enraizados nesta empresa. Já Oliveira (1988, p.34 *apud* TAVARES, 1996, p. 2) define a cultura organizacional como um “conjunto de valores e crenças vigentes na organização e aos comportamentos individuais e coletivos decorrentes”, não podendo ser mudada de uma hora para outra.

Para Tamayo; Mendes & Paz (2000) as exigências universais do ser humano são a fonte da cultura em geral, sendo basicamente de três tipos: necessidades biológicas, sociais e sócio-institucionais. Estes completam ainda, dizendo que a verdadeira estrutura da organização é constituída pelo seu próprio funcionamento. Ou seja, “a cultura organizacional é composta de vários elementos, entre os quais se destacam, pela importância que assumem, os valores, as crenças, os ritos, os tabus, os mitos, as normas, a comunicação formal e informal” (TAVARES, 1996, p. 2). Para ela, são estes elementos que direcionam e condicionam o desempenho das pessoas e consequentemente o desempenho das organizações. É a partir dessa ideia apresentada anteriormente, que Tavares (1996) cita Carvalho e Tonet (1994, p. 142-143), onde os mesmos, definem cada um destes elementos apresentados. Sendo assim:

Valores correspondem a tudo aquilo que a organização considera importante para preservar, realizar e manter a imagem e o nível de sucesso desejado. Crenças podem ser sentidas através do comportamento das pessoas e estão ligadas à busca de eficiência. Ritos são as formas como são praticadas e perseguidas as crenças e metas planejadas no dia-a-dia. Tabus referem-se às proibições impostas aos membros da organização e as orientações e fatos tidos como inquestionáveis. Mitos organizacionais são gerados pela cultura existente e correspondem a expressões conscientes da mesma. Normas são o conjunto de regras escritas ou não que direcionam a forma como as pessoas

devem proceder para que a organização alcance os seus objetivos. Comunicação formal é a comunicação sistemática entre a organização e o ambiente interno e externo. Comunicação informal é a comunicação assistemática que não está sujeita a normas ou controles (CARVALHO & TONET, 1994, p. 142-143 *apud* TAVARES, 1996, p. 2-3).

Portanto, são a partir desses elementos que poderemos compreender a cultura organizacional, e os comportamentos consequentes desta, que estão diretamente ligados a saúde mental dos envolvidos. Para Tavares (1996), toda organização somente existe a partir do comportamento motivado de cada um envolvido, ou seja, sendo a organização organizada, deste ponto de vista, através das influências dos processos racionais e irracionais, ocorrendo em função da parte orgânica da organização (ser humano) ser tridimensional (cognitiva/emocional/racional).

Ainda segundo Tavares (1996), a organização recruta os membros da sociedade de acordo com suas necessidades, colocando-os em processo de socialização, adaptando-os da melhor forma a realidade da organização, atribuindo posições e papéis dentro de sua estrutura. Onde o objetivo deste processo de socialização, é controlar o comportamento individual para o atingimento dos objetivos da organização. Thévenet (1989, p. 41 *apud* TAVARES, 1996, p. 4) afirma que “a influência da cultura organizacional é sentida nas atividades do dia-a-dia. Além da gestão de pessoal e da comunicação, muitas outras atividades organizacionais se assentam sobre aspectos fundamentais da cultura denominada por ele de ‘cultura de empresa’”.

Afim de completarmos esta ideia podemos usar a frase de Tavares, onde a mesma diz que “esses indivíduos são portadores de valores e padrões os quais estão interiorizados antes de ingressarem na organização. Esses valores e padrões do comportamento individual caracterizam o poder pessoal” (TAVARES, 1996, p. 3). Poder este, que agi junto com a estrutura e a cultura organizacional, influenciando e sendo influenciado neste ambiente.

3.2 Valores e relações de poder nas organizações

Segundo Katz & Kahn (1978, p. 54 *apud* TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 291):

Os principais componentes de uma organização são os papéis, as normas e os

valores. Estes três elementos definem e orientam o funcionamento da empresa. Os papéis definem e prescrevem formas de comportamento associadas a determinadas tarefas, as normas são expectativas transformadas em exigências e os valores são as justificações e aspirações ideológicas mais generalizadas.

Para Tamayo; Mendes & Paz (2000, p. 291) “Valores são os princípios e metas que norteiam o comportamento do indivíduo”. Estes mesmos autores, continuam afirmando que tradicionalmente duas abordagens têm sido utilizadas para a identificação e avaliação dos valores organizacionais. “A primeira, estuda os valores a partir de documentos oficiais da empresa (relatórios anuais, estatutos, discurso, etc) (...) a segunda consiste em utilizar a média dos valores individuais dos membros da organização como estimativa dos valores organizacionais” (TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 292). Já Kabanoff & Daly (2000 *apud* TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 292) “desenvolveram uma tipologia dos valores organizacionais composta por duas dimensões: a estrutura e o processo da organização”, estas por sua vez “dão origem a quatro tipos: Elite, Liderança, Meritocrática e Participativa”. Porém, como afirmam Tamayo; Mendes & Paz (2000) há frequentemente, incongruência entre os valores estabelecidos no papel e os que realmente são praticados na organização, e entre os valores pessoais e os valores organizacionais, e por isso tais valores não expressem de forma adequada os valores da organização.

É por este motivo que Tamayo, Mendes & Paz realizaram uma pesquisa³, na qual a proposta foi apresentar um estudo dos valores organizacionais a partir da percepção dos empregados a respeito dos valores que existem e que são praticados na empresa. Para eles são os empregados que tem uma visão clara a cerca destes valores que predominam no ambiente de trabalho, e que estes influenciam no comportamento dos mesmos. Nesta pesquisa, eles elencaram um questionamento inicial que norteou a pesquisa - como descrever ou definir os valores organizacionais?

Tamayo (1996 *apud* TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 293) “os define como princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a estados de existência ou a modelos de comportamentos desejáveis que orientam a vida da empresa”. Nesta definição Tamayo e Gondim (1996 *apud* TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 293)

³Inventário de Valores Organizacionais. Alvaro Tamayo; Ana Magnólia Mendes & Maria das Graças Torres da Paz. Estudos de Psicologia, 2000, 5 (2), 289-315

salientam vários aspectos: “aspecto cognitivo e motivacional, a função dos valores e a organização hierárquica dos mesmos”.

1. O **Aspecto cognitivo** dos valores organizacionais são elementos básicos, referem-se as crenças da empresa, formas de conhecer a realidade organizacional e estão relacionadas com “diversas dimensões da vida organizacional” (produção, qualidade e interações interpessoais, respeito, obediência as normas, etc). “Os valores são crenças valorizadas, enfatizadas na vida organizacional, (...) funcionam como padrões para o julgamento e a justificação do comportamento de si e dos outros” (TAMAYO & GONDIM, 1996 *apud* TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 293).
2. No **Aspecto motivacional** é a motivação a raiz dos valores organizacionais, expressando interesses e desejos de alguém e representando metas mais ou menos conscientes da empresa (TAMAYO & GONDIM, 1996 *apud* TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000).
3. Na **Função dos valores**, estes têm a função de orientar a vida da empresa, guiar o comportamento dos membros, determinar a rotina diária, ou seja, determinar a forma de pensar, de agir e de sentir. Tendo ainda, a função de vincular as pessoas, de modo que elas executem as funções que lhe foram atribuídas, permanecendo dentro do sistema (TAMAYO & GONDIM, 1996 *apud* TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000).
4. **Hierarquia dos valores** “os valores organizacionais implicam necessariamente uma preferência, uma distinção entre o importante e o secundário, entre o que tem valor e o que não tem”. Esta escala se organiza de acordo com o tempo, com a missão, os esforços e os objetivos da empresa (TAMAYO & GONDIM, 1996 *apud* TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 295).

“ A fonte dos valores organizacionais é constituída por exigências da organização e dos indivíduos que a compõem” (TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 295). Estes autores completam esta ideia, dizendo que tais necessidades referem-se as necessidades biológicas, de sobrevivência e de bem-estar dentro da própria organização, e é responsável pelo comportamento e comprometimento, sendo este

último, determinado justamente pela visão que os empregados tem dos valores organizacionais, como citado no início deste texto. Porém, é importante ressaltar que “modelos mentais diferentes provocam, inevitavelmente, percepções diferentes da empresa, do comportamento organizacional e das tarefas a serem executadas” (TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 296).

Como resultado da pesquisa realizada por Tamayo; Mendes & Paz, publicada no ano de 2000 na revista de estudos de Psicologia, para a construção do inventário de valores organizacionais, toda organização enfrenta três problemas fundamentais: 1- A relação entre o indivíduo e o grupo; 2 – A necessidade de elaborar uma estrutura para garantir o funcionamento da organização; 3 – A relação da organização com o meio ambiente natural e social já que toda organização existe num ponto determinado do planeta e é inserida numa sociedade concreta. Portanto, “os valores são representações cognitivas de necessidades e motivos, não somente de necessidades individuais, mas também de exigências sociais e culturais. Essas representações cognitivas são mediadoras entre as necessidades e as metas, e as intenções” (ROKEACH, 1973 *apud* TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 293). Mais ainda, “os valores desenvolvem um papel fundamental fornecendo um significado cognitivo às necessidades e transformando-as em metas e intenções comportamentais” (EREZ, 1997, p. 205 *apud* TAMAYO; MENDES & PAZ, 2000, p. 299).

Ao nos questionarmos sobre a definição do que é o poder, sempre nos remetemos a situações históricas que nos trazem a ideia do poder como: domínio, hierarquia, abuso, exploração, injustiça, entre outras coisas. Segundo Foucault (1979, p. 20) “este poder é característico de uma época, de uma forma específica de dominação”. Para Tavares (1996), isto ocorre devido ao uso errôneo do poder. Atualmente, podemos considerar o poder como onipotente, onde, “os procedimentos de poder colocados em prática nas sociedades modernas são bem mais numerosos, diversos e ricos” (FOUCAULT, 1979, p. 211). Segundo Tavares (1996, p. 1) “sempre existiram os subsistemas de poder que influenciaram a vida grupal e são parte inerente da experiência de cada ser humano. Sendo assim, seria fútil negar sua existência ou sua importância”.

Krausz (1991, p. 15 *apud* TAVARES, 1996, p. 1) propõe o conceito de poder “como a capacidade potencial de influenciar as ações de indivíduos ou grupos no

sentido de atuarem de uma determinada maneira”. Sendo assim, podemos entender que para esta autora, o poder é intrínseco de cada pessoa, podendo ser usado ou não por esta.

Galbraight (1992, p. 21-22 *apud* TAVARES, 1996, p. 1) afirma que:

o exercício do poder ocorre através de três instrumentos, isto é, do poder condigno, através do qual obtém-se submissão do indivíduo ou grupo através da imposição ou ameaçando com consequências adversas; do poder compensatório, como o próprio nome diz, consegue-se submissão através do oferecimento de algo vantajoso, compensador, fornecendo ao indivíduo que se submete algo de valor; e do poder condicionado, o qual é exercido através da persuasão, educação, fazendo com que outras pessoas achem justo e, assim, se submetam ao desejo de outro ou outros.

Mas como afirma Tavares (1996) é preciso levar em consideração as fontes internas e externas do poder, ou seja, a pessoal e a contextual, pois somente a partir destas, se é possível compreender o poder, assim como, o contexto sócio-cultural, e os papéis desempenhados tanto como influenciado como influenciador, presentes nas relações.

Ainda segundo Tavares (1996) o comportamento humano é modelado pelo poder, ou seja, pelas relações de poder, pois o ser humano para viver em sociedade precisa se adequar as normas e padrões da mesma, sendo assim, o poder tem seus aspectos positivos e negativos. Levando-nos a interpretar que a forma de utilização do poder, vai depender de um conjunto de fatores, não sendo estável, variando de acordo com as estruturas mentais dos envolvidos, assim como, o contexto sócio-histórico. Portanto, “Todo o sistema social exerce de alguma forma, controle sobre os comportamentos individuais, controle esse que inclui formas de punir os desvios que ameaçam a estabilidade desse sistema” (KRAUSZ, 1991, p. 50 *apud* TAVARES, 1996 p. 3).

Na introdução do livro *Microfísica do poder* de Michel Foucault, Roberto Machado afirma que Foucault “estuda o poder não como uma dominação global e centralizada que se pluraliza, se difunde e repercute nos outros setores da vida social de modo homogêneo, mas como tendo uma existência própria e formas específicas ao nível mais elementar” (MACHADO, 1979, p. 13-14). Sendo assim, é importante compreendermos melhor como Foucault discorre sobre o poder. Para Foucault (1979):

Não existe de um lado os que têm o poder e de outro aqueles que se encontram dele alijados. Rigorosamente falando, o poder não existe; existem

sim práticas ou relações de poder. O que significa dizer que o poder é algo que se exerce, que se efetua, que funciona. E que funciona como uma maquinaria, como uma máquina social que não está situada em um lugar privilegiado ou exclusivo, mas se dissemina por toda a estrutura social. Não é um objeto, uma coisa, mas uma relação. E esse caráter relacional do poder implica que as próprias lutas contra seu exercício não possam ser feitas de fora, de outro lugar, do exterior, pois nada está isento de poder (FOUCAULT, 1979, p. 14).

Portanto, “O poder é produtor de individualidade. O indivíduo é uma produção do poder e do saber” (FOUCAULT, 1979, p. 19). Ou seja, esse poder é intrínseco.

No âmbito organizacional, o poder presente nas relações, atua modelando o sujeito de acordo com a cultura da organização, ajudando também a mantê-la levando sempre a busca de concretizar os objetivos desta organização. Por isso, “o poder é realçado em seu aspecto de mantenedor da cultura da organização, transformando essa cultura em um instrumento através do qual possa alterar estruturas, influenciar na mudança do comportamento organizacional, como também modificar processos organizacionais” (TAVARES, 1966, p. 5).

Para Paz; Mendes & Gabriel (2001, p. 2) “o poder é concebido como uma força mobilizadora, um fenômeno pulsante e definido como a capacidade de afetar os resultados”. Estes autores continuam afirmando que “estando dentro e fora da organização, qualquer pessoa tem o direito de exercer o poder, desde que tenha competência para consegui-lo”. Já Mintzberg (1983 *apud* PAZ; MENDES & GABRIEL, 2001, p. 2): “Focaliza o poder dentro e em torno das organizações, partindo da premissa de que o comportamento organizacional é um jogo de poder, e que os elementos básicos desse jogo seriam os influenciadores (...) que tentam exercer o controle através de sistemas de influências”. Sendo assim, para Foucault (1979, p. 25):

Nem a relação de dominação é mais uma “relação”, nem o lugar onde ela se exerce é um lugar. E é por isto precisamente que em cada momento da história a dominação se fixa em um ritual; ela impõe obrigações e direitos; ela constitui cuidadosos procedimentos. Ela estabelece marcas, grava lembranças nas coisas e até nos corpos; ela se torna responsável pelas dívidas.

Para que possamos compreender de forma mais ampla, como se estruturam essas relações de poder nas organizações, é preciso que entendamos também o que é o caráter e como este se confina nas organizações.

2.3 Estilos de Caráter nas Organizações

Segundo Paz; Mendes & Gabriel (2001) as organizações funcionam como um sistema de vínculos no qual o sujeito é parte integrante. Desta forma “... as ações individuais são reações simbólicas a um contexto organizacional específico, sendo a estrutura organizacional influenciadora das relações entre seus membros” (DIAMOND, 1993; VRIES, 1991; BAUN, 1987; HIRSCHHORN, 1988; GABRIEL, 1991 *apud* PAZ; MENDES & GABRIEL, 2001, p. 3). Para compreendermos as diversidades das relações que são estabelecidas entre os indivíduos e as organizações, faremos uso da teoria Psicanalítica criada por Sigmund Freud e da teoria do caráter de Wilhelm Reich. Para Reich (1998):

O caráter consiste numa mudança crônica do ego que se poderia descrever como um enrijecimento. Esse enrijecimento é a base real para que o modo de reação característico se torne crônico; sua finalidade é proteger o ego dos perigos internos e externos. (...) seu modo de reagir procede sempre de acordo com o princípio do prazer e desprazer (REICH, 1998, p. 151)

Ainda segundo Reich (1998, p. 151-152) “O grau de flexibilidade do caráter, a capacidade de se abrir ou de se fechar ao mundo exterior, dependendo da situação, constitui a diferença entre uma estrutura orientada para a realidade e uma estrutura de caráter neurótico”. E dentro desta perspectiva Paz; Mendes & Gabriel (2001) afirmam que os estilos de caráter são compreendidos a partir das relações simbólicas que o indivíduo estabelece com a organização, sendo das mais primárias as mais elaboradas, dependendo assim, do conteúdo suscitado ou resgatado por estas organizações.

Para Freud, a personalidade adulta é estruturada na infância a partir da direção tomada pela pulsão – forças contidas nas tensões geradoras das necessidades, ou seja, este enrijecimento crônico citado por Reich acontece na infância. Freud (1920, *apud* VALAS, 1997) diz que as pulsões parciais se constituem na criança pela erotização das funções da necessidade. Onde a pulsões podem ser entendidas como um representante psíquico de estímulos corporais, como uma exigência de trabalho psíquico decorrente da ligação do corpo e da alma (FREUD, 1915 *apud* BIRMAN, 2009). O despertar das zonas erógenas para o prazer está ligado a múltiplas atividades, pelas quais se expressam as primeiras manifestações (estágios) sexuais na criança: prazer de sugar, prazer de reter a matéria fecal, prazer obtido com a micção e a masturbação. Em seu desenvolvimento normal, a pulsão sexual encontra forças

inibidoras como a repugnância, a moral e a educação, que traçam suas vias. “(...) As pulsões têm pressão, fonte, alvo e objeto. E um conceito-limite entre o psíquico e o somático, sendo seus alvos e objetos definidos em função das vicissitudes da história do indivíduo” (PAZ; MENDES & GABRIEL, 2001, p. 3). Por múltiplas razões, ligadas a fatores constitucionais e a causas exteriores, seu desenvolvimento pode ser entravado e conduzir a desvios, cujas variações engendram especificamente neuroses, psicoses ou perversões (PAZ; MENDES & GABRIEL, 2001).

Ao longo deste desenvolvimento, a criança obtém gratificação ou frustração do seu investimento pulsional nos objetos e alvos escolhidos. Quando existe excesso ou escassez de satisfação, a criança pode fixar ou regredir a um destes estágios. Isso quer dizer que o adulto amadurecido apresenta um equilíbrio nos seus traços de caráter, enquanto alguém fixado ou regredido apresenta predominância de certos traços. O equilíbrio na passagem destas fases recebe influência da sublimação da pulsão, ou seja, o prazer oral, anal e fálico é vivenciado pela criança durante o estágio de desenvolvimento que se encontra, mas é consecutivamente e continuamente deslocado para objetos e alvos socialmente aceitos, mesmo que mantendo a satisfação vivenciada em cada uma das fases (PAZ, MENDES e GABRIEL, 2001, p. 4).

Para os mesmos, “quando a pulsão não é sublimada, mas sim reprimida, sendo negado o prazer que cada fase oferece, os traços de caráter associados àquela fase tendem a se fixar no comportamento do indivíduo” (2001, p. 4). Reich em seu livro *Análise do caráter* (1998, p. 156) apresenta o seguinte esquema, que segundo ele, “é a partir da multiplicidade de condições que conduzem à formação do caráter”.

- A fase na qual a pulsão é frustrada.
- A frequência e intensidade das frustrações.
- As pulsões contra as quais a frustração é principalmente dirigida.
 - A correlação entre indulgência e frustração.
 - O sexo do principal responsável pela frustração.
 - As contradições nas próprias frustrações.

Reich (1998) completa este esquema, afirmando que tais condições são determinadas pela ordem social dominante “educação, moralidade e satisfação das necessidades, e em última análise, pela estrutura econômica vigente da sociedade” (1998, p. 156). Para Paz; Mendes & Gabriel (2001) do ponto de vista simbólico, a organização funciona como um objeto de investimento pulsional, que objetiva

proporcionar satisfação para as necessidades individuais. Onde o caráter, mesmo sendo estruturado individualmente, compartilha-se nas organizações através dos padrões de comportamentos expressões, e que tendem a se repetir para a maioria dos colaboradores, levando em consideração que todos estão submetidos a mesma estrutura organizacional. “Esta, por sua vez, pode gratificar ou frustrar em excesso as necessidades, fazendo com que haja uma repetição das vivências de determinadas fases do desenvolvimento infantil” (PAZ; MENDES & GABRIEL, 2001, p.4).

Gabriel (1998 *apud* PAZ; MENDES & GABRIEL, 2001, p. 4) realizou estudos sobre os estilos de caráter⁴, com base na teoria freudiana, associando cada estilo de caráter estudado a uma fase de desenvolvimento da sexualidade, expressando assim, como o indivíduo vivencia esta organização. Onde o mesmo propõe que a relação que o sujeito estabelece com a organização baseia-se nos seus traços de caráter. Com isso, ele apresenta os seguintes estilos de caráter: narcisista, associado à fase oral; o obsessivo, associado à fase anal; o coletivista, o individualista heroico e o individualista cívico, associado à fase fálica. Segundo Paz; Mendes & Gabriel (2001, p. 4-6) este autor “caracteriza cada um destes estilos em função da dinâmica psicológica, das vicissitudes da pulsão, dos principais traços e do tipo de relação que é estabelecida com a organização”.

- Caráter narcisista: estas pessoas precisam de admiradores para se sentirem comprometidas, porém podem ser espontâneas, dinâmicas, sob algumas circunstâncias produtivas, não gostam de detectar ou corrigir erros, negando a imperfeição humana.
- Caráter obsessivo: dificuldade de estabelecer contato pessoal com o outro. Estilo dirigido pela ordem, pelo controle e pela parcimônia, supervalorização das regras, o controle é a marca da impessoalidade e da distância emocional.
- Caráter coletivista: tem como característica o conformismo, implicando dificuldade de fazer julgamentos entre problemas triviais e de fundo moral, experiencia a organização como um grupo perfeito.
- Caráter individualista heroico: caracteriza-se nas organizações pelo fato da submissão ao superego dar-se através de distinção, excelência e realização.

⁴**Configurações de Poder Organizacional e Estilos de Caráter.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho. V. 1 n. 1. Florianópolis, jun. 2001.

- **Caráter individualista cívico:** este caráter revela uma clareza dos limites eu-outro, a busca da construção de relações de troca, uma aceitação do mundo das normas e das regras, e a responsabilidade social. É um momento onde as demandas do id, do ego e do superego são atendidas indistintamente e com justiça.

Segundo Paz; Mendes & Gabriel (2001) estes padrões apresentados manifestam-se em determinado contexto organizacional, podendo acontecer ou não com o indivíduo em interação com outro ambiente e conseqüentemente, outros objetos e alvos do seu investimento pulsional. A partir destes estilos de caráter nas organizações podemos compreender o processo de prazer *versus* sofrimento associados a atividade laboral.

2.4 Prazer *versus* sofrimento no trabalho: Reflexo da apreensão e frustração dos seus membros

Não podemos abordar o tema saúde mental no trabalho, sem antes tratarmos da influência das situações que geram prazer e daquelas que geram sofrimento nas organizações. Mas para isso, precisamos compreender o que é o prazer e o que é o sofrimento experienciado no contexto das organizações. Para Silva et al. (2015, p. 2) “...o prazer é vivenciado quando, de maneira individual ou coletiva, o trabalhador experimenta sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho, advindos de vivências de liberdade de expressão e de realização profissional”. Sendo assim:

O sentimento é aplicado no sentido de valorização das ações realizadas na organização e o reconhecimento, quando se refere à aceitação, admiração recebida no ambiente de trabalho, e também à liberdade reconhecida para expressar a individualidade (FALCE, 2011, P. 77 *apud* SILVA et al. 2015, p. 3).

É neste sentido que compreendemos ser de suma importância o sentimento de pertencimento e valorização na organização. Porém, nem sempre é isso que presenciamos na atualidade, como afirma Silva et al. (2015) a partir da globalização brasileira, desde a década de 90, os trabalhadores tiveram que enfrentar o excesso e ao mesmo tempo a redução do trabalho, o medo e o desamparo psicológico, levando ao desgaste psíquico. Onde segundo Gliná et al. (2001, p. 608 *apud* SILVA, 2015, p. 3) “...o desgaste psíquico está associado à imagem de ‘mente consumida’⁵...”. Esta autora

5Saúde Mental no Trabalho: prazer e/ou sofrimento. Portal Universidade FUMEC. Últimas Notícias. N. 8. Nov/dez, 2015

continua apresentando em seu texto, três abrangências deste desgaste psíquico a partir de Seligmann-Silva (1994), onde a primeira compreende quadros clínicos relacionados ao desgaste orgânico da mente, a segunda compreendendo as variações de mal-estar, das quais a fadiga é uma das analisadas, e a terceira os desgastes que afetam a identidade do trabalhador, atingindo valores e crenças. Para complementar Heloani & Capitão (2003) falam em três direções de onde surgiu o sofrimento: do próprio corpo, do mundo externo e da relação com os outros.

É a partir da ausência de prazer e da presença de situações de insatisfação e desamparo que partimos para a experiência do sofrimento, onde segundo Falce et al. (2011, p. 76 *apud* SILVA et al. 2015, p. 2) “o sofrimento é vivenciado quando se experimenta o desgaste em relação à atividade laboral, que significa a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho”. Sendo assim, frente a este sofrimento, Dejours (1996, p. 150 *apud* SILVA et al. 2015, p. 2) afirma que o trabalhador pode tomar duas vicissitudes:

Às vezes, em sua luta contra o sofrimento, o sujeito chega a elaborar soluções originais que (...) são em geral favoráveis simultaneamente à produção e à saúde: caracterizaremos esse sofrimento denominando-o sofrimento criativo. Ao contrário, nessa luta contra o sofrimento, o sujeito pode chegar a soluções desfavoráveis à produção e desfavoráveis também à sua saúde. O sofrimento será então qualificado como sofrimento patogênico.

É este sofrimento patogênico que estamos abordando aqui, e que leva o trabalhador a distúrbios mentais, que se apresentam através de sintomas físicos, causando diversos danos em diversos contextos, onde prazer e sofrimento originam-se segundo Heloani & Capitão (2003) de uma dinâmica interna das situações e organização do trabalho. Ainda de acordo com estes, o trabalho pode ser o mediador entre a saúde e a doença e o sofrimento, criativo ou patogênico.

2.5 Saúde mental e trabalho

Em seu livro *Psicologia aplicada à administração de empresas* (2005)⁶ Bergamini diz que é a partir dos estudos realizados pelo pai da Psicanálise, Sigmund Freud que

⁶**Psicologia aplicada à administração de empresas:** Psicologia do comportamento organizacional. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

se tem procurado ir além dos “sintomas corporais aparentes”. Na busca de tentar explicar melhor as reações humanas e os porquês das mesmas. Pois, Bergamini (2005, p. 7) afirma que “toda pessoa- problema para nós é antes de tudo um problema para si mesma”. Além de elucidar que a Psicologia Organizacional:

É um campo de aplicação menor que se refere ao desenvolvimento e à aplicação de princípios científicos ao ambiente de trabalho. Os psicólogos organizacionais não lidam diretamente com os problemas emocionais ou pessoais do funcionário. Esta atividade permanece no domínio da Psicologia Clínica. (SPECTOR, 2002, p. 5 *apud* BERGAMINI, 2005, p. 45).

Porém cabe ao Psicólogo Organizacional o reconhecimento dos distúrbios comportamentais dos que trabalham, afim de realizar as possíveis intervenções e encaminhamentos.

Segundo Sato & Bernardo (2005, p. 1) “No Brasil, as denominadas ciências do comportamento, na década de 1940 também se ocupavam da saúde mental das pessoas que trabalhavam”. Porém, mesmo com os avanços no campo de investigação dos elementos que são influenciadores da saúde mental, ainda é bastante complexo a identificação das doenças mentais no âmbito organizacional. Heloani e Capitão em seu texto Saúde Mental e Psicologia do Trabalho (2003) afirmam que dentre os objetivos recentes da saúde mental está não só a prevenção ou cura das doenças, mas também, elucidar esforços na implementação de recursos na busca de melhores condições para a população. Levando em consideração a psicodinâmica interna de cada sujeito, como traço que leva à determinação dos elementos que contribuem para um funcionamento psíquico saudável. Sendo assim, é importante ressaltar que:

Ao contrário do que muitos possam supor, a organização do trabalho não cria doenças mentais específicas. Os 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 da pessoa entrar no processo produtivo (HELOANI & CAPITÃO, 2003, p. 1).

Porém, “o defeito crônico de uma vida mental sem saída mantido pela organização do trabalho, tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas” (DEJOURS, 1992, p. 122 *apud* HELOANI & CAPITÃO, 2003, p. 1), e como diz Foucault (1979, p. 22) “O corpo é a superfície de inscrição dos acontecimentos (...)”.

Segundo Heloani & Capitão (2003) a atualidade é marcada por uma constante

pressão contra os trabalhadores, fazendo com que milhares de pessoas se sintam sobressaltadas, já que podem ser dispensadas a qualquer momento. Onde as condições e as exigências do mercado de trabalho, amortecem e rotinizam o sentido da vida, deixando marcas impressas nos corpos, manifestadas através das doenças ocupacionais⁷, atentando contra a saúde mental e buscando formas de evitação do sofrimento. “A situação saudável de trabalho seria a que permitisse o desenvolvimento do indivíduo, alternando exigências e períodos de repouso com o controle do trabalhador sobre o processo de trabalho” (GLINA et al. 2001, p. 608). E sendo assim:

(...) o trabalho configura-se como o representante da força dos impulsos que o homem emprega para executá-lo, para poder ou não consumir o que foi por ele produzido, abrindo possibilidades de constituição de subjetividades, correspondentes a cada época histórica, que tem, por domínio, uma forma de produção (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p. 3).

Nesta perspectiva o trabalho passa a atuar como um paradoxo, sendo fundamental ao sujeito como processo de inserção social e status de acordo com a época, mas ao mesmo tempo a estrutura da organização, as condições em que o trabalho se realiza faz com que a atividade laboral, repercuta na saúde mental. Para Marx (1996, p. 31 *apud* HELOANI & CAPITÃO, 2003, p. 3) “a produção é também imediatamente consumo. Consumo duplo, subjetivo e objetivo. O indivíduo, que ao produzir desenvolve suas faculdades, também as gasta, as consome, no ato da produção, exatamente como a reprodução natural é um consumo de forças vitais”. Sendo assim Heloani & Capitão afirmam que:

O trabalho como regulador social é fundamental para a subjetividade humana, e essa condição mantém a vida do sujeito; quando a produtividade exclui o sujeito podem ocorrer as seguintes situações: reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos administrativos; pouca disposição psíquica para enfrentar as humilhações; fragmentação dos laços afetivos; aumento do individualismo e instauração do pacto do silêncio coletivo; sensação de inutilidade, acompanhada de progressiva deterioração identitária; falta de prazer; demissão forçada; e sensação de esvaziamento (2003, p. 5).

Segundo Daúd Jr. (1997 *apud* GLINA et al. 2001, p. 609) “os distúrbios psíquicos

⁷O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM – 5: American Psychiatric Association (APA): Artmed, 2014, apresenta diversos transtornos que são associados a elementos estressores, e dentre estes o transtorno de adaptação que traz diversos subtipos, que podem estar associados a diversas situações vivenciadas nas organizações.

relacionados ao trabalho têm representado pequena parcela do atendimento nos centros de referência⁸. Tal resultado, é atribuído segundo Glina et al. (2001) as dificuldades de reconhecimento da inter-relação saúde e trabalho por parte dos profissionais dos serviços de saúde, dos sindicatos e dos próprios trabalhadores⁹.

Para Seligmann-Silva (1995, p. 289 *apud* GLINA et al., 2001, p. 614) não há um consenso quanto a classificação dos distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho, mas sim, uma concordância quanto a importância da etiologia do trabalho, ou seja, na vinculação entre os quadros clínicos e o trabalho. Porém, como afirma Glina (2001) este nexos – entre adoecimento e situação de trabalho - é complexo, pois, faz-se necessário levar em consideração as especificidades subjetivas de cada sujeito, o que envolve sua história de vida e situação do trabalho – ambiente, organização – e a percepção da influência do trabalho no processo de adoecimento.

Considerações finais

A partir da pesquisa bibliográfica pudemos compreender o papel da estrutura e cultura organizacional no comportamento dos sujeitos inseridos nesta, assim como as relações de poder e os valores de uma organização que interferem na saúde mental. Levando em consideração também o contexto sócio-histórico a que o trabalho está associado, não apenas como segurança, garantia dos direitos e satisfação das necessidades, mas atualmente associado ao medo e insegurança, devido à instabilidade econômica do país, levando o sujeito a um intenso sofrimento psíquico. Onde este sofrimento se apresenta através de sintomas físicos. Com isso, a relação entre sofrimento físico e psíquico, nos leva a necessidade de deslocar-se da ênfase na doença para à saúde do trabalhador.

⁸Estudo realizado com sete casos, escolhidos dentre 150 atendidos nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador de Santo Amaro e André Gabois, no período de 1994 a 1997, com base em anamneses e prontuários. GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lucia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. **Saúde Mental e Trabalho:** uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. Cad. Saúde Pública. vol. 17 n. 3. Rio de Janeiro, mai/jun, 2001.

⁹O Decreto 3.048/99 de 06 de maio de 1999 do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS, 1999), apresenta na lista B do Regulamento da Previdência a nova Lista de Doenças Profissionais e Relacionadas ao Trabalho. Fazem parte dessa lista um conjunto de doze categorias diagnósticas de transtornos mentais. Esse decreto representa um avanço, mas traz um desafio: reconhecer, diagnosticar e fazer o nexos casual dos transtornos mentais com o trabalho (GLINA et al. 2001, p. 609).

Sendo assim, neste trabalho foi verificado que diversos elementos presentes na estrutura das organizações refletem na qualidade da saúde mental do trabalhador, ou seja, sua relação com o trabalho e a percepção da mesma atuam ativamente na esfera psíquica. Pôde-se constatar que características específicas das organizações, podem ser elencadas como causadoras dos problemas de saúde mental de seus colaboradores, expressando assim, a intensidade do sofrimento causado pelas mesmas. É diante disso, que sejam constantes e efetivas a realização de estudos e produções, voltadas para a diversidade da realidade vivida pelos trabalhadores com o intuito de compreender, lidar e modificar as condições que geram os problemas de saúde mental. Afim de oferecer suporte para ações práticas que interfiram de modo positivo na realidade dos trabalhadores.

Referências

American Psychiatric Association (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM**. 5ª Edição: Artmed, 2014.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: Psicologia do comportamento organizacional**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BIRMAN, Joel. **As pulsões e seus destinos: do corporal ao psíquico**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

CARVALHO, Daniel; CARNEIRO, Rafael; MARTINS, Helen Fernanda Alves; SARTORATO, Eduardo. Pesquisa Bibliográfica. Goiânia, 16 jun. 2004. Disponível em: <http://pesquisabibliografica.blogspot.com.br> Acesso em 29 de fev. de 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. vol. 1. São Paulo. Atlas, 1981.

FLEURY, Maria Tereza Leme; SHINYASHIKI, Gilberto; STEVANATO, Luiz Arnaldo. **Entre a Antropologia e a Psicanálise: dilemas metodológicos dos estudos sobre cultura organizacional**. Revista de Administração, vol. 32. N. 1. São Paulo, p. 23-37, jan/mar, 1997. Disponível em: http://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Entre+a+antropologia+e+a+Psican%C3%A1lise:+Dilemas+metodol%C3%B3gicos+dos+estudos+sobre+cultura+organizacional&author=Fleury+M.+T.+L.&author=Shinyashiki+G.&author=Stevanato+L.&publication_year=1997&journal=Revista+de+Administra%C3%A7%C3%A3o&volume=32&issue=1&pages=23-37 Acesso em 25 de out. de 2015.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. Org. e trad. Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FREITAS, Maria E. **Cultura Organizacional: formação, tipologias e impactos**. São Paulo; Makron, McGraw-Hill, 1991. Disponível em:

http://bib.pucminas.br/arquivos/45000/46000/25_46028.htm Acesso em 17 de jan. de 2016.

FREUD, Sigmund. Um caso de histeria. Três ensaios sobre sexualidade e outros trabalhos. In: **Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud**: edição *standard* brasileira. V. VII. Rio de Janeiro: Imago, 1901-1905.

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther; BATISTA, Maria Lucia; MENDONÇA, Maria Goretti Vieira. **Saúde Mental e Trabalho**: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. Cad. Saúde Pública. vol. 17 n. 3. Rio de Janeiro, mai/jun, 2001. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2001000300015

Acesso em: 17 de jan. de 2016.

GOUVEIA, Valdiney V.; MILFONT, Taciano L.; FISCHER, Ronald; COELHO, Jorge Artur Peçanha de Miranda. **Teoria Funcionalista dos Valores Humanos**: aplicações para organizações. Revista de Administração Mackenzie. vol. 10. n. 3. São Paulo, mai/jun, 2009. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/ram/v10n3/a04v10n3.pdf> Acesso em: 17 de jan. de 2016.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde Mental e Psicologia do Trabalho**. São Paulo em Perspectiva. Vol. 17 n. 2. São Paulo, apr./june 2003. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a11v17n2.pdf> Acesso em 17 de jan. de 2016.

JACQUES, Ana Cristina. **Saúde Mental e Trabalho**. Brasil Mining Site – O Portal da Mineração Brasileira. Porto Alegre, 2010. Disponível em:

http://brasilminingsite.com.br/anexos/artigos/55_0.pdf Acesso em: 17 de jan. de 2016.

KANAANE, Roberto. Representação Social do Trabalho e do Trabalhador. In: KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações**: O homem rumo ao século XXI. 2 ed. São Paulo. Atlas, 1999, p. 95-110.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Organizações**: vínculo e imagem. Revista de Administração de Empresas. Vol. 31 n. 3 São Paulo, july/sept. 1991. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901991000300002

Acesso em: 17 de jan. de 2016.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Algumas contribuições teóricas do referencial psicanalítico para as pesquisas sobre organizações**. Estudos de Psicologia. Vol. 7(número especial), p. 89-96, 2002. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7nspe/a10v7esp.pdf> Acesso em 25 de out. de 2015.

Normatização de Trabalhos Acadêmicos. Disponível em:

http://www.fio.edu.br/manualtcc/co/7_Material_ou_Metodos.html Acesso em 29 de fev. de 2016.

PAZ, Maria das Graças Torres; MENDES, Ana Magnólia Bezerra; GABRIEL, Lannis. **Configurações de Poder Organizacional e Estilos de Caráter**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho. V. 1 n. 1. Florianópolis, jun. 2001. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000100006

Acesso em: 25 de out. de 2015

REICH, Wilhelm. A peste emocional. In: REICH, Wilhelm. **Análise do caráter**. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 461-491.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespagnol. **Saúde Mental e Trabalho: os problemas que persistem**. Ciência e Saúde Coletiva. Vol. 10. N. 4. Rio de Janeiro, oct/dec, 2005. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400011

Acesso em 17 de jan. de 2016.

SILVA, Carlos Alberto de Souza; SANTOS, Carlos Teixeira dos; FILIZZOLA, Marcela Slaib Sette; LEÃO, Ricardo Dias. **Saúde Mental no Trabalho: prazer e/ou sofrimento**. Portal Universidade FUMEC. Últimas Notícias. N. 8. Nov/dez, 2015. Disponível em:

http://www.fumec.br/files/3614/5556/4203/Saude_mental_no_trabalho_prazer_eou_sofri_mento.pdf Acesso em: 17 de jan. de 2016.

TAMAYO, Alvaro; MENDES, Ana Magnólia; PAZ, Maria das Graças Torres. **Inventário de Valores Organizacionais**. Estudos de Psicologia. Vol. 5. N. 2, p. 289-315, 2000. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v5n2/a02v05n2.pdf> Acesso em: 17 de jan. de 2016.

TAVARES, Fernanda Pereira. **A Cultura Organizacional como um Instrumento de Poder**. Caderno de Pesquisas em Administração, vol. 1, n. 3, 2ºsem. São Paulo, 1996. Disponível em:

<http://www.regeusp.com.br/arquivos/C03-art03.pdf> Acesso em: 17 de jan. de 2016.

VALLAS, Patrick. **Freud e a perversão**. Rio de Janeiro: Zahar, 1990.