



**FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DO VALE DO
SÃO LOURENÇO – EDUVALE**

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: IMPACTOS, TRANSTORNOS E
PREVENÇÃO**

EMANUEL LIMA DE SOUZA

JACIARA-MT

2023

EMANUEL LIMA DE SOUZA

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: IMPACTOS, TRANSTORNOS E
PREVENÇÃO**

Artigo apresentado à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço - Eduvale, como parte das exigências do Curso de Graduação em Bacharel em Psicologia, para a obtenção da nota final da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II.

Orientadora: Jamille de Oliveira Carvalho

JACIARA-MT

2023

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar a minha gratidão a Deus por ter-me concedido a conclusão de mais uma etapa acadêmica, pois sem Ele seria impossível ter concluído esse processo. Também gostaria de agradecer à minha família, porque sem o apoio e paciência deles, não alcançaria essa graduação de maneira eficaz.

Não poderia esquecer dos meus professores e da minha orientadora que, juntos, trilharam essa trajetória de cinco anos no curso de Bacharel em Psicologia, com todos seus ensinamentos, conhecimentos e vivências sobre diversas abordagens e conteúdo. Proporcionaram diversos debates e discursos para serem levados não somente numa sala de aula, mas, sim, na vida profissional e pessoal, pois a Psicologia é isso, sempre mostrando que podemos nos aperfeiçoar a cada dia com nossas vivências e experiências cotidianas.

Nesta formação de cinco anos pude conhecer um mundo novo, mais amplo com diversas atuações, que não era do meu conhecimento. Com toda a aprendizagem adquirida, percebe-se que a psicologia não é apenas esse período que passei, mas sim uma vida que está por vir repleta de novidades e novas informações. Cabe a mim, como profissional recém-formado nesta área de atuação, compreender e me aperfeiçoar ainda mais, sem qualquer preconceito ou discriminação por teorias e abordagens.

A psicologia se diferencia de qualquer outra área, porque ela não se limita à melhor teoria ou abordagem, mas sim ao respeito pela pessoa que está com uma angústia ou uma dúvida sobre um evento de sua vida. Dessa forma, os profissionais psicólogos trazem diversos conhecimentos e saberes que podem auxiliar o indivíduo que necessita de cuidados.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 RELAÇÃO TRABALHO E SAÚDE MENTAL.....	8
3 ADOECIMENTO MENTAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	9
4 PRINCIPAIS TRANSTORNOS RELACIONADOS AO TRABALHO	12
5 PREVALÊNCIAS E INCIDÊNCIAS	16
6 METODOLOGIA	18
7 CONCLUSÃO.....	18
8 REFERÊNCIAS.....	19

Lista de Símbolos E Abreviaturas

OMS- Organização Mundial da Saúde

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OPAS- Organização Pan-Americano da Saúde

COVID-19- Coronavírus

INSS- Instituto Nacional do Seguro Social

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: IMPACTOS, TRANSTORNOS E PREVENÇÃO

Emanuel Lima de Souza¹

Jamille de Oliveira Carvalho²

RESUMO

Este artigo baseia-se em pesquisas bibliográficas, revistas, sites e jornais, a fim de lançar um olhar para o adoecimento que ocorria e vem ocorrendo nas organizações. Os distúrbios mentais podem surgir durante a rotina na organização em que se trabalha, muitas vezes de forma que exija uma grande carga emocional, ou em decorrência do local, aumentando a chance de adquirir uma doença. O psicólogo organizacional visa auxiliar levando dados para dentro das organizações, tanto para os colaboradores que estão no processo operacional quanto para os líderes e diretorias que são responsáveis por toda a cadeia de comando. O funcionário precisa ter toda a assistência necessária para diminuir os riscos de acidentes no trabalho, pois, antes de ser um funcionário de uma companhia ou indústria, é uma pessoa que, como qualquer outra, precisa ser protegida no seu ambiente de trabalho e, conseqüentemente, evitar que seja prejudicada sua vida privada. Ao analisar o ambiente em que o funcionário está trabalhando, percebe-se que alguns eventos exigem uma maior pressão e um tempo de resposta para esses eventos, onde é preciso um certo perfil para essas áreas, visto que lidam com muitas cobranças e estresses todos os dias. Há serviços que não exigem muito do colaborador, mas, com os estímulos apresentados diariamente, favorecem respostas que o levam a adquirir uma patologia. Além disso, a área organizacional também é responsável por auxiliar as companhias e as indústrias a melhorarem a qualidade dos seus funcionários, atendendo diferentes demandas como ações de enfrentamento necessárias para cada situação específica. Com todas essas informações, analisam-se diferentes reflexões e perguntas relacionadas a esse tema, tais como: que tipos de transtornos são mais comuns de se obter no local de serviço? Realmente determinadas funções podem ocasionar o adoecimento dos trabalhadores pela sua execução? Assim, busca-se responder a essas perguntas e também ter uma melhor compreensão do assunto.

Palavras-chave: Psicologia, Organização, Colaborador.

ABSTRACT

When we look at psychology we realize that it is not limited to 19th century theory. It became a branch of philosophy, sociology and even medicine, with these dismemberments, we realized that it was not only in theory but in practice to help people with some problem or difficulty in life, applying it in various fields such as health, social, legal and educational. In addition, the organizational area, which extends to help companies and industries to improve the quality of their employees through different demands as necessary coping actions for each situation. The objective is to help and contribute so that companies and industries can offer better quality to

their employees. It often happens that a job acquires or causes a non-physical, mental illness that you did not expect and that can affect your entire existence, both in the workplace that you do every day, and in your social and family relationships, in the breaks you come and buy. Mental disorders can arise in a routine that is followed in the organization, often in a way that requires a great emotional charge, or because of the location, increasing the chance of acquiring a disease. Thus, this Article, based on bibliographical research, magazines, websites and newspapers, aims to bring a look at the illness that occurred and has been occurring in organizations. The psychologist assists and takes more information into organizations with employees who are in the operational process and with leaders and directors who hold the entire chain of command. In addition, he needs all the support to reduce the risks of events in the workplace, because, before being an employee of a company or industry, these workers are people who, like any other, need to be protected in their place of work. work and consequently harm your private life.

Keywords: Psychology, Organization, Collaborator.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental desempenha um papel fundamental na vida das pessoas e está intrinsecamente relacionada ao ambiente de trabalho. O relatório *Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho*, publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em setembro de 2022, revela a perda de 12 bilhões de dias de trabalho por ano, tendo como causas a depressão e a ansiedade. O custo para a economia mundial, segundo o relatório, é de quase 1 trilhão de dólares (FARIAS, 2023).

No mesmo período, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou, em conjunto com a OMS, uma nota na qual apresenta novas diretrizes com práticas e estratégias para governos, empregadores, trabalhadores e organizações públicas e privadas. Nas diretrizes globais consta que 60% da população mundial trabalha, e esse trabalho pode impactar a saúde mental tanto de forma positiva quanto negativa. Conforme a reportagem de Farias (2023), Claudia Braga, consultora Nacional de Saúde Mental da OMS, explica que:

As diretrizes também trazem questões importantes referentes à inserção e à permanência de pessoas com problemas de saúde mental no mercado de trabalho. Além do estigma e das barreiras que essas pessoas vivenciam para ingressar no mercado de trabalho, a ausência de estruturas de suporte impacta na sustentação das atividades laborais.

Certamente as atividades laborais promovem impacto significativo na saúde mental do trabalhador, tanto de forma positiva quanto negativa, ocupando um lugar central na vida do homem moderno, com influência direta nas esferas: econômica, social e cultural de uma sociedade.

Em termos positivos, o trabalho proporciona um senso de propósito, realização pessoal, interação social e um ambiente estruturado. Um trabalho gratificante e satisfatório pode contribuir para a saúde mental, fornecendo um senso de identidade, autoestima e bem-estar emocional (VASCONCELOS; FARIA, 2008).

Por outro lado, um ambiente de trabalho negativo, caracterizado por altos níveis de estresse, pressão constante, falta de apoio e reconhecimento, assédio moral ou sobrecarga de trabalho, pode ter efeitos devastadores na saúde mental dos trabalhadores. Um trabalho estressante, com altas demandas, falta de reconhecimento, falta de autonomia ou equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode causar diferentes transtornos mentais na vida do trabalhador (VASCONCELOS; FARIA, 2008).

Portanto o trabalho pode ser tanto fonte de prazer e satisfação como de sofrimento e adoecimento mental, fruto do que emerge na interação com a estrutura organizacional, as atividades de trabalho, as relações sociais e as demandas psíquicas e emocionais oriundas do ambiente laboral (LACERDA; BARBOSA, 2021).

2 RELAÇÃO TRABALHO E SAÚDE MENTAL

O atual panorama das interações entre o ser humano e o mundo do trabalho tem adquirido complexidade em decorrência das mudanças tecnológicas e transformações sociais. Este cenário é marcado pela crescente ênfase na obtenção de resultados e pela intensificação das demandas no ambiente de trabalho, o que pode potencialmente contribuir para riscos à saúde mental (GAINO *et al.*, 2018).

A saúde mental é caracterizada por um estado de bem-estar no qual uma pessoa é capaz de lidar com as demandas e desafios da vida, de trabalhar de forma produtiva e de contribuir para a comunidade. Envolve a capacidade de lidar com as próprias emoções, de estabelecer e manter relacionamentos saudáveis, de enfrentar situações estressantes e adversas e de ter um senso de propósito e significado na vida, bem como inclui a capacidade de reconhecer e aceitar as próprias limitações, buscar ajuda quando necessário e adotar estratégias eficazes de cuidado pessoal mental (GAINO *et al.*, 2018).

Destaca-se que a saúde mental é influenciada por uma variedade de fatores, incluindo fatores genéticos, biológicos, psicológicos e sociais. Experiências de vida, como trauma, abuso, estresse crônico e discriminação, podem afetar negativamente a saúde mental (GAINO *et al.*, 2018). Deste modo, a presença de um transtorno ou doença mental não pode ser associada apenas a um fator: o ambiente de trabalho.

No entanto, o âmbito de trabalho contemporâneo é frequentemente caracterizado por pressões e metas rigorosas – condição que poderá levar a problemas de saúde mental. Esta situação, muitas vezes, não recebe a devida atenção por parte dos empregadores, o que resulta em desafios não abordados (MACÊDO *et al.*, 2016). As expectativas e demandas no local de trabalho permanecem em grande parte inalteradas, apesar das mudanças sociais e tecnológicas significativas.

A experiência psíquica do trabalho engloba a interação do trabalhador com diversos elementos do ambiente organizacional, incluindo a cultura empresarial, o clima de trabalho, o modelo de gestão, as tarefas desempenhadas e os colegas de equipe. Para lidar com as demandas originadas por essas relações o indivíduo mobiliza recursos pessoais de enfrentamento,

tornando o local de trabalho um espaço onde podem coexistir tanto o prazer quanto o sofrimento (MACÊDO *et al.*, 2016).

O exercício das atividades laborais abriga experiências de satisfação e desconforto, muitas vezes simultaneamente. Nesse sentido, é possível estabelecer uma associação entre o reconhecimento e a valorização do trabalho e a sensação de desânimo, desmotivação e exaustão. Dessa forma, o sofrimento laboral pode ser percebido como uma zona de fronteira entre o que é considerado saudável e o que é reconhecido como adoecimento, e está intrinsecamente relacionado aos aspectos institucionais (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994 apud MATOS, 2022).

Quando as exigências no ambiente de trabalho superam os recursos de saúde mental do indivíduo, ocorre um desequilíbrio que pode levar ao adoecimento. O desafio para as organizações está em criar estratégias que favoreçam a saúde mental do trabalhador (MERLO, 2013 apud MATOS, 2022).

Desse modo, a perfeita normalidade comportamental do ser humano ou das empresas descritas nos manuais de administração é uma abstração que não corresponde à realidade dos ambientes de trabalho (BERGAMINI, 2006). Isto porque as relações entre o homem e o trabalho são complexas, permeadas por aspectos psicossociais. O processo de saúde-doença precisa ser contextualizado levando em consideração o que mudou e o que permaneceu nos modelos de trabalho, além de como o avanço da tecnologia contribuiu para melhorar ou aumentar a carga de trabalho das pessoas (BERGAMINI, 2006).

A promoção da saúde mental no trabalho não deve ser considerada apenas uma responsabilidade individual. Os trabalhadores desejam oportunidades de aprendizado, desafio e progressão na carreira. Isso não apenas aumenta a motivação e a produtividade, mas também melhora a qualidade de vida dos indivíduos. Um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal é igualmente importante para preservar a saúde mental (MORIN, 2001).

3 ADOECIMENTO MENTAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

O significado do trabalho evoluiu ao longo do tempo, deixando de ser apenas uma forma de ganhar um salário para se tornar um meio de satisfazer necessidades pessoais e profissionais. Atualmente, as pessoas buscam subsistência, mas também propósito e realização em suas atividades diárias (MORIN, 2001). Um trabalho significativo, alinhado com os valores pessoais, proporciona um senso de propósito e satisfação. Além disso, um ambiente de trabalho

que promova o crescimento e o desenvolvimento profissional é essencial para o bem-estar das pessoas (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Os trabalhadores desejam a oportunidade de aprender novas habilidades, ser desafiados e ter oportunidades de progressão na carreira. Isso estimula a motivação e a produtividade, além de melhorar a qualidade de vida dos indivíduos. Outra característica importante é a possibilidade de alcançar um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal (MORIN, 2001).

Uma das características essenciais para que o labor tenha sentido é a possibilidade de realizar um trabalho significativo e que esteja alinhado com os valores pessoais. Quando o trabalho permite que os indivíduos façam algo que consideram importante e que contribui para o bem-estar da sociedade, eles sentem um senso de propósito e satisfação; ademais, o trabalho precisa proporcionar um ambiente que promova o crescimento e o desenvolvimento profissional (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

As organizações almejam que seus colaboradores estejam em plenas condições de saúde para desempenhar suas funções e que consistentemente alcancem ou até mesmo ultrapassem as metas estabelecidas pela empresa. Entretanto, é importante destacar que a realização das tarefas laborais pode, em alguns casos, resultar em problemas de saúde mental para o trabalhador, levando à incapacidade de retomar as mesmas atividades laborais, conforme discutido por Hitt, Miller e Colella (2013).

O adoecimento provocado pelas relações com o trabalho tem sido muito comum, atribuído às cobranças relativas ao cumprimento de metas e resultados que o trabalhador precisa entregar. A pressão exercida pela necessidade de atender as expectativas e as projeções propostas pelas organizações de um modo geral impacta na saúde mental dos gestores e equipes de trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Assim, o aparecimento de doença mental pode surgir pelas condições de trabalho adversas, tais como: jornadas exaustivas, ambientes insalubres ou estresse no trabalho, o que pode provocar sofrimento tanto físico quanto mental (MACEDO, 2021). Também, pela falta de investimento na prevenção de transtornos mentais.

Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), houve um crescimento significativo no número de funcionários que sofrem de algum transtorno no ambiente de trabalho. O isolamento provocado pelo Coronavírus (Covid-19) trouxe significativas perdas em relação à integridade psíquica de trabalhadores, que antes era tratado como um tabu nas organizações, com grandes danos, tanto financeiros quanto pessoais (MACEDO, 2021).

Há uma necessidade emergente, um sinal claro para a necessidade de atenção ao papel do trabalho na saúde mental de milhares de pessoas ao redor do mundo.

De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2022, 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200.244 afastamentos. “Esse cenário nos mostra a importância de discutirmos essas questões e esperamos que essas diretrizes possam nortear os debates sobre as responsabilidades dos diferentes atores, de modo a mobilizar os esforços para prevenir os impactos negativos do trabalho na saúde mental, promover e proteger a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, assim como dar suporte às pessoas com problemas de saúde mental para que tenham seus direitos garantidos”, afirma a consultora da OMS (FARIAS, 2023).

As empresas, de modo geral, esperam que seus funcionários estejam bem para realizar o trabalho e entregar suas tarefas com um desempenho exemplar. No entanto, quando uma tarefa é executada na empresa e isso causa um adoecimento e um prejuízo pessoal para o funcionário, ocorre uma incapacidade de voltar a executar o serviço que realizava devido ao trauma adquirido pela função (HITT; MILLER; COLELLA, 2013).

De acordo com Guerra (2017), apenas 10% dos entrevistados que aceitaram participar da pesquisa relacionada ao trabalho que executavam em ambiente organizacional não passaram por situações de estresse e tiveram que se afastar pelo o excesso de trabalho; reportaram uma simples enxaqueca que não viam como o problema causado pelo serviço executado, dificultando, assim, a identificação do motivo pelo qual a enxaqueca aparece constantemente em determinados dias do serviço, nos dias de maior demanda, quando eles eram solicitados a trabalhar com mais rigor.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que aproximadamente 30% dos indivíduos empregados apresentam sintomas de transtornos mentais leves, enquanto entre 5% e 10% enfrentam distúrbios psicológicos graves (LEITE, 2020).

Leite (2020) afirma que a atividade laboral desempenha um papel de significativa relevância na formação da subjetividade da personalidade, na garantia de subsistência, na definição do status social, no modo de vida e na possibilidade de interação com outros indivíduos, além de promover o desenvolvimento de potencialidades e competências. Portanto, a presença de situações de desemprego ou sentimento de insegurança quanto à estabilidade no emprego podem desencadear níveis elevados de estresse, angústia e outras manifestações de sofrimento.

O referido autor menciona que outros fatores frequentemente mencionados como desencadeadores de condições psicológicas adversas incluem sobrecarga de trabalho, jornadas laborais prolongadas e crescente pressão por resultados positivos.

Segundo este autor, a falta de clareza na definição dos papéis ocupacionais também pode acarretar angústia e desmotivação, especialmente quando os trabalhadores são demandados a desempenhar múltiplas funções simultaneamente.

Problemas de relacionamento, como conflitos por espaço, poder e autoridade, também podem resultar em angústia psicológica. É amplamente reconhecido que ambientes de trabalho permeados por egoísmo, inveja, fofocas e hostilidade são altamente prejudiciais para a saúde mental (LEITE, 2020).

A sensação de desvalorização referente ao trabalho desempenhado constitui outra fonte significativa de sofrimento para um grande contingente de trabalhadores. Fatores como remuneração inadequada, assédio moral e a ausência de significado relevante na ocupação exercida têm um impacto substancial na percepção e no bem-estar dos indivíduos em relação ao trabalho (FRANÇA, 2008).

Por fim, a saúde mental também pode ser influenciada por fatores ambientais, tais como a exposição a elementos tóxicos, níveis excessivos de ruído contínuo, condições de trabalho precárias, situações estressantes e perigosas, bem como o desempenho de atividades laborais em ambientes insalubres (GAINO *et al.*, 2018).

4 PRINCIPAIS TRANSTORNOS RELACIONADOS AO TRABALHO

A Organização Mundial da Saúde (2007) recomenda o uso do termo transtorno para caracterizar um grupo de sintomas ou atitudes clinicamente comprovadas, que, na maioria das vezes, estão ligados ao sofrimento e à dificuldade de realizar atividades cotidianas. Os principais tipos de transtorno são classificados em categorias como: neuróticos, somatoformes, síndromes comportamentais associadas a perturbações fisiológicas e fatores físicos e abuso de substâncias.

No manual da American Psychiatric Association (2014), os transtornos mentais podem variar entre distúrbios leves, como a ansiedade generalizada, até as formas mais graves, como a esquizofrenia. Os sintomas podem conter alterações no humor, na percepção, na atenção, na memória e no comportamento. As causas, na maioria – senão na totalidade – dos transtornos mentais, são multifatoriais: biológicos, ambientais, químicos e genéticos.

De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS):

[...] em 2022, 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200.244 afastamentos. “Esse cenário nos mostra a importância de discutirmos essas questões e esperamos que essas diretrizes possam nortear os debates sobre as responsabilidades dos diferentes atores, de modo a mobilizar os esforços para prevenir os impactos negativos do trabalho na saúde mental, promover e proteger a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, assim como dar suporte às pessoas com problemas de saúde mental para que tenham seus direitos garantidos”, afirma a consultora da OMS” (FARIAS, 2023).

Macedo (2021) afirma que o indivíduo pode adoecer pelas condições de trabalho adversas, como: jornadas exaustivas, ambientes insalubres ou estresse no trabalho, o que pode provocar sofrimento tanto físico quanto mental (MACEDO, 2021).

Conforme explica o referido autor, a doença pode, também, ser causada pela falta de investimento em saúde mental e na prevenção de transtornos mentais. Em consonância com a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), houve um crescimento significativo no número de funcionários que sofrem de algum transtorno no ambiente de trabalho. O isolamento provocado pelo Coronavírus (Covid-19) trouxe significativas perdas em relação à integridade psíquica de trabalhadores, que antes, como já mencionamos, era tratado como um tabu nas organizações, acarretando danos tanto financeiros quanto pessoais.

As empresas, geralmente, esperam que seus funcionários estejam bem para realizar o trabalho e entregar suas tarefas com um desempenho exemplar. No entanto, quando uma tarefa é executada na empresa de maneira que produza um adoecimento e um prejuízo pessoal para o funcionário, ocorre uma incapacidade de voltar a executar o serviço que realizava em decorrência do trauma adquirido pela função (HITT; MILLER; COLELLA, 2013).

A seguir, de forma breve, faremos uma exposição de alguns dos transtornos comumente associados e que promovem desorganização no ambiente organizacional.

Os *transtornos depressivos* estão presentes no ambiente organizacional, com sintomas comuns, como humor deprimido, tristeza sem motivos aparentes, choros e desconforto na empresa e em casa, falta de interesse ou prazer em atividades normais, ausência de interação com os colegas, alterações no sono, baixa produtividade no trabalho, mudanças de apetite, falta de apetite (MACÊDO *et al.*, 2016). Além disso, cada transtorno depressivo também pode ter sintomas específicos e agir de forma e comportamentos diferentes de pessoa a pessoa no local de trabalho.

O *transtorno de ansiedade* representa um dos problemas frequentemente observados no ambiente de trabalho, com sintomas físicos evidentes. Estes incluem distúrbios digestivos que podem causar sérios desconfortos aos funcionários, bem como dificuldades para dormir devido aos seus pensamentos acelerados. Além disso, indivíduos com esse transtorno podem manifestar sintomas cognitivos, como dificuldade de concentração, dificuldade em associar várias situações simultaneamente, incapacidade de relaxar e problemas de memória, resultando na sensação de ineficácia (MACÊDO *et al.*, 2016). Outros aspectos característicos desse transtorno incluem a sensação de perigo iminente no ambiente de trabalho, irritabilidade, acompanhada de sintomas físicos, como fadiga, dores de cabeça recorrentes e dores musculares devido ao comportamento tenso que gera desconforto muscular, incluindo tensão muscular e palpitações cardíacas.

O *transtorno de estresse pós-traumático* caracteriza-se pelo fato de o trabalhador apresentar comportamentos involuntários e incontroláveis de memória pelo excesso de trabalho ou sobrecarga no serviço realizado, sentimentos ou pensamentos ligados ao evento traumático que provocam angústia e aflição nos mesmos, flashbacks ou pesadelos relacionados ao evento traumático repetidas vezes, reações físicas intensas quando exposto a estímulos que lembram o evento traumático como ambiente ou objetos que fazem o humor negativo, a diminuição da capacidade de sentir prazer, mesmo em situações que estimulem o indivíduo, e o aumento da irritabilidade, dentro e fora da empresa (MACÊDO *et al.*, 2016).

A *fadiga Crônica*, por sua vez, pode ser considerada um problema quando é justificada por alguns comportamentos que mostram a incapacidade do funcionário no local de trabalho, muitas vezes é vista pelos seus empregadores como uma desculpa pela representação da fadiga em nossa sociedade, é concebida apenas como um cansaço momentâneo. Esse transtorno é um estado de completo desgaste, tanto físico quanto mental, que prejudica o dia a dia do funcionário em questão. Os pacientes com Síndrome da Fadiga Crônica também podem apresentar outros sintomas, como dor muscular que não passa nem mesmo estando em repouso, como informa a Sociedade Brasileira de Reumatologia (2011). Esses sintomas podem variar de indivíduo para indivíduo e podem se agravar com o esforço físico ou mental que a pessoa enfrenta nas suas atividades cotidianas, sejam elas dentro ou fora do local de trabalho.

A *neurose profissional* poucos conhecem ou falam dela dentro das organizações, mas trata-se de um dos problemas que os funcionários e diretores das companhias enfrentam. Ela foi descoberta século XVIII na Europa e caracterizava alguns comportamentos de trabalhadores daquela época (MACÊDO *et al.*, 2016). Essa condição é caracterizada por uma série de

sintomas físicos e emocionais, que podem incluir ansiedade, depressão, insônia, fadiga, irritabilidade, dificuldade de concentração, entre outros. A neurose profissional é causada principalmente por fatores relacionados ao ambiente de trabalho, como excesso de carga horária, falta de reconhecimento ou recompensa, relacionamentos conflituosos, pressão constante, entre outros. Os sintomas da neurose profissional podem variar de leves a graves, e podem interferir significativamente no desempenho e na qualidade de vida da pessoa afetada (MACÊDO *et al.*, 2016).

A *neurose de desconformidade* é provocada pelo estresse que surge no ambiente de trabalho, o que gera esse quadro. É caracterizada por sintomas que interferem no desempenho profissional, tais como sentimentos de insatisfação, incapacidade de lidar com mudanças, dificuldade em tomar decisões, conflitos com colegas de trabalho, problemas de relacionamento, preocupações excessivas – esta condição pode ser desenvolvida em função do nível de exigências, pressão que se vivencia no ambiente de trabalho (MACÊDO *et al.*, 2016).

A *Síndrome de Burnout*, como apontam os estudos, está ligada a uma série de fatores e comportamentos organizacionais, como a sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento do serviço prestado, a falta de feedback sobre o desempenho, o conflito entre a vida profissional e a vida pessoal, que é muito grande em serviços que necessitam de muito tempo e concentração da equipe envolvida, o estresse crônico e a falta de satisfação com o trabalho, que causam o aparecimento do transtorno (CARLOTTO, 2002).

Além disso, a síndrome de Burnout também pode ser influenciada por diversos fatores psicossociais, como a cultura organizacional excessivamente fechada a novas práticas e ideias que precisam ser melhoradas para funcionários, as relações interpessoais no trabalho que, muitas vezes, não acontecem e impedem que ocorra algo com o funcionário da organização (CARLOTTO, 2002).

Burnout leva à perda de motivação e, conseqüentemente, à baixa produtividade percebida pelos seus coordenadores e dirigentes. Há um desinteresse evidente na sua rotina, desilusão e desgaste emocional acompanhados de sentimento de inutilidade, uma vez que não se enxerga valor no serviço realizado, isolamento e desesperança com a equipe ou a função que exerce na organização em questão (CARLOTTO, 2002).

Já o *alcoolismo*, no ambiente de trabalho, manifesta-se na ingestão exagerada de bebidas alcoólicas, seja em dias de descanso ou durante o expediente. Os sintomas incluem aumento da tolerância à bebida, dependência física e/ou psicológica do álcool causando diversos problemas

no trabalho, consumo compulsivo e a síndrome de abstinência quando há uma interrupção abrupta do uso da substância (MACÊDO *et al.*, 2016).

Alguns outros sinais e sintomas também podem ser considerados, como o consumo de álcool para aliviar ou escapar de problemas psicológicos ou sociais que enfrenta em sua vida com amigos e colegas, problemas no trabalho e excesso de pressão, como na família, que pode ocasionar um grande desgaste físico, e problemas médicos relacionados ao uso excessivo de álcool, que prejudica o funcionário no local de trabalho, uma vez que impede que o funcionário possa ajudar no crescimento da companhia (MACÊDO *et al.*, 2016).

5 PREVALÊNCIAS E INCIDÊNCIAS

No estado da Bahia foi realizada uma pesquisa com quatro mil funcionários. O objetivo era demonstrar e apresentar dados relevantes sobre o adoecimento no ambiente organizacional. O estudo revelou que trabalhadores de produção têm maior incidência de transtornos mentais comuns, com 11,6% dos funcionários que trabalham na área de administração, e os administradores em 13,2% dos trabalhadores (FONSECA; ARAÚJO, 2014).

Os trabalhadores mais vulneráveis, segundo o estudo, foram aqueles que prestam serviços e realizam as atividades relacionadas ao uso de máquinas industriais, na produção e controle de qualidade. A prevalência de transtornos mentais comuns entre os trabalhadores das indústrias da Bahia é alta, sendo necessárias intervenções e mais pesquisas investigativas para diminuir essa porcentagem.

A incidência de transtornos mentais em homens foi de cerca de 82,9%, variando de 20 a 40 anos, chegando a 41,0% nos dados coletados. Eles apresentaram grandes chances de adquirir um transtorno mental ao trabalharem na indústria na Bahia (FONSECA; ARAÚJO, 2014).

No estado do Paraná, na indústria de suínos e aves, foi analisada a prevalência de eventos ligados aos transtornos mentais entre os funcionários para identificar a saúde mental dos trabalhadores nesses dois segmentos. Em comparação com outras doenças referentes ao trabalho, como acidentes laborais, doenças profissionais e outras, os transtornos mentais relacionados ao trabalho tiveram uma grande variedade de informações (GUILLAND; MORAES-CRUZ, 2017).

Em diferentes setores, os trabalhadores apresentaram um percentual de 8,51% para transtorno mental comportamental, enquanto, quando analisado para um transtorno específico,

como a depressão e outros transtornos depressivos, o percentual foi de 47,94% (GUILLAND; MORAES-CRUZ, 2017).

Outro dado relevante é que, de acordo com estudos sobre a saúde mental dos trabalhadores da indústria de abate, há uma tendência crescente de afastamento por transtornos mentais comuns entre as pessoas de todas as idades, ainda que os mais jovens sejam mais afetados. Isso se dá pelo fato de que, embora as pessoas mais velhas sejam mais experientes ao lidar com situações de estresse, também estão mais sujeitas às mudanças no ambiente de trabalho, o que pode aumentar os casos de transtorno mental (GUILLAND; MORAES-CRUZ, 2017).

Em relação às mulheres, a incidência para transtornos foi em cerca de 51,55% de adquirir ou ter um transtorno mental comportamental como também depressivo, considerando que no Paraná havia um número maior de mulheres que faziam diferentes funções nas indústrias de suínos e aves, enquanto os homens apresentaram 48,45% de chance de ter um transtorno mental comportamental ou depressivo (GUILLAND; MORAES-CRUZ, 2017). Outro dado importante encontra-se entre os 28 e 38 anos, com um intervalo de dez anos 42,1% apresentaram um tipo de transtorno mental comportamental. Em seguida, as idades de aproximadamente 19 até os 27 anos apresentaram 31,9% de maior incidência de ter um problema (GUILLAND; MORAES-CRUZ, 2017).

Orientar gestores e líderes sobre como lidar com reclamações e desabafos é essencial para criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Primeiramente, é crucial que, ao enfrentar uma reclamação ou desabafo de um colaborador, o gestor ou líder aplique os princípios ensinados por um profissional psicólogo. Isso significa demonstrar empatia e compreensão, ouvindo atentamente os problemas apresentados. Dentro da organização, os psicólogos enfatizam que os gestores ou líderes devem procurar entender as causas e os motivos por trás das reclamações, buscando identificar possíveis soluções. É importante evitar qualquer reação defensiva ou agressiva, mantendo a calma e o respeito durante a conversa (VASCONCELOS, 2008).

Outro aspecto fundamental, conforme destacado pelo profissional psicólogo, é a abordagem não violenta ao apontar problemas na execução de tarefas ou na postura dos colaboradores. Em vez de criticar ou julgar, é mais eficaz fazer questionamentos e fornecer feedback construtivo. Isso estimula o pensamento crítico e a reflexão sobre possíveis melhorias a serem implementadas pelo próprio indivíduo. Além disso, é crucial reconhecer e elogiar as boas performances dos colaboradores na organização. É aconselhável promover a

conscientização sobre a importância da linguagem e do tom da comunicação por meio de treinamentos e cursos internos nas organizações. Isso envolve o uso de uma linguagem clara e acessível, evitando jargões e termos técnicos excessivos, para garantir que a mensagem seja compreendida por todos os colaboradores (VASCONCELOS, 2008).

6 METODOLOGIA

O artigo contou com uma revisão bibliográfica utilizado pepsic, scielo e Sciencedirect, no intuito de apresentar dados relevantes, com resultados que passaram por uma série de processos e normas, antes de apresentar ao leitor todas as informações que norteariam o tema da pesquisa (SILVA; OLIVEIRA, 2017). Dessa forma, mostra a relevância dos dados científicos que conferem a credibilidade e a autenticidade do estudo em questão, pois, sem essas pesquisas, poderíamos não obter consistência nas importantes reflexões sobre o tema investigado.

Portanto, foi realizado um levantamento de informações em sites institucionais e de notícias, em revistas, em livros sobre o assunto, para verificar a relação entre saúde mental e trabalho, fornecendo ao leitor uma perspectiva mais ampla do ambiente organizacional.

7 CONCLUSÃO

A presente temática mostrou e detalhou diversos transtornos mentais que prejudicam não só a pessoa afetada, mas também a organização, ocasionando um sofrimento mental para o indivíduo que se vê em uma situação desagradável e prejudicial na função que ocupa, permitindo uma nova chamada para acontecimentos que antes não eram tão debatidos e que ainda necessitam de mais estudos e detalhes sobre as questões da saúde mental e do trabalho, tendo em vista contribuir com mais informações e esclarecimentos.

Em decorrência desta pesquisa ter sido realizada de maneira bibliográfica, com dados retrospectivos, isso pode resultar em uma limitação de dados, tornando-se necessário obter mais informações sobre a atual estrutura organizacional do país, com perfis por região, a respeito dos serviços que são desempenhados no local; da cultura, que tem um grande fator de influência no desenvolvimento e identidade do colaborador; e das políticas de cada estado, pois permitem que se tenha uma dimensão de como está a saúde mental do profissional que exerce sua função nas diversas organizações do país, para que, assim, possamos ter uma real compreensão destes acontecimentos no ambiente organizacional.

Portanto, este estudo cumpriu o objetivo proposto quanto à sua natureza, ou seja, um levantamento de pesquisas e informações relevantes relacionadas ao tema. Nessa direção, destaca-se a necessidade de novas investigação e colhimento de informações, por se tratar de um assunto relevante no cenário atual. Diante disso, espera-se que este estudo represente um ponto de partida e uma provocação para diversas outras pesquisas concernentes à saúde mental e o trabalho, aspectos que necessitam estar lado a lado para não ocasionar prejuízos, tendo em vista que o ambiente organizacional possibilita não só a remuneração e sobrevivência do seu colaborador, mas também a sua identidade social.

8 REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**: DSM-5-TR. 5. ed. rev. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicopatologia do Comportamento Organizacional**: organizações desorganizadas, mas produtivas. São Paulo: Cengage Learning, 2006.

CARLOTTO, Mary. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, jan./jun, 2002.

COMISSÃO DE DOR, FIBROMIALGIA E OUTRAS SÍNDROMES DOLOROSAS DE PARTES MOLES. Síndrome da Fadiga Crônica. **Sociedade Brasileira de Reumatologia**, 2011. Disponível em: <https://www.reumatologia.org.br/orientacoes-ao-paciente/sindrome-da-fadiga-cronica/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

FARIAS, Erika. Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. Apesar do crescente debate em espaços laborais, tema ainda é cercado de estigmas. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio/Fiocruz**. 14/04/2023 09h50 - Atualizado em 20/06/2023 11h43. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em:

FRANÇA, Ana. **Psicologia do Trabalho**: Psicossomática, valores e práticas organizacionais. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FONSECA, Ilva Santana Santos; ARAÚJO, Tânia Maria de. Prevalência de Transtorno mentais comuns em industriários da Bahia. **Lareferencia**, 2014. Disponível em: http://old.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572014000100035. Acesso em: 30 mar. 2023.

GAINO, Loraine; SOUZA, Jacqueline; CIRINEU, Cleber; TULIMOSKY, Talissa. O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. **SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog.** (Ed. port.) [online]. 2018, vol. 14, n. 2, p. 108-116. ISSN 1806-6976. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1806-6976.smad.2018.149449>.

GUERRA, Mariângela. O enorme tabu sobre saúde mental no ambiente de trabalho. **Medium**, 23 dez. 2017. Disponível em: <https://medium.com/mariangela-guerra/saude-mental-ambiente-trabalho-667af50336e6>. Acesso em: 31 mar. 2023.

GUILLAND, Romilda; MORAES-CRUZ, Roberto. Prevalência de Transtorno mental e comportamental em trabalhadores de indústrias de abate de suínos e aves no sul do Brasil. **Revista Colombiana de Psicologia**. Bogotá, v. 26, n. 1, jan-jun, p. 163-177, 2017.

HITT, Michael; MILLER, Chet; COLELLA, Adrienne. **Comportamento Organizacional**. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

LACERDA, Francisco; BARBOSA, Rildo. **Psicologia no trabalho**. 1. ed. São Paulo: SAC, 2021.

LEITE, Luciano. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MACEDO, Aline. Empresas ampliam programas de bem-estar em meio à preocupação com saúde mental. **CNN BRASIL**, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/sobe-33-o-interesse-das-empresas-em-criar-acoes-de-saude-mental-diz-pesquisa/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

MACÊDO, Kátia; LIMA, Janilda; FLEURY, Alessandra; CARNEIRO, Carla. **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. saúde.indd, 2016. Disponível em: <https://ergonomiadaatividadecom.files.wordpress.com/2017/05/livro-organizac3a7c3a3o-do-trabalho-e-adoecimento.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2023.

MATOS, Larissa Silva de Oliveira. **Cartilha Saúde Mental e Trabalho: riscos e prevenção**. 2022. Disponível em: <https://unilab.edu.br/wp-content/uploads/2022/09/CARTILHA-SAUDE-MENTAL-TRABALHO-2022.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2023.

MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 41 (3), Set. 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria; PLIOPAS, Ana. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**, São Paulo, 19 (especial), 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde: CID-10 Décima revisão**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2007.

SILVA, Kethelen; OLIVEIRA, Carlos. Método científico: o conhecimento como uma unidade em que todos os saberes estão conectados. **Revista da Faculdade Eça de Queirós**. n. 7, Fev, p. 2179-9636, 2017.

SIQUEIRA, Mirlene. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. 1. ed. Porto Alegre: EDITORA S.A, 2008.

VASCONCELOS, I. O Ambiente Organizacional. In: SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008. p. 70-95. Disponível em: http://arquivos.eadadm.ufsc.br/somente-leitura/EaDADM/UAB_2017_1/Modulo_1/Seminario_I/material_didatico/Sobral_Peci_2008_32_34_35.pdf. Acesso em: 31 mar. 2023.

VASCONCELOS, Amanda; FARIA, José. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia e Sociedade**, 20 (3), Dez. 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>