

INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR DE ITUMBIARA
CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

CARINE DA SILVA ALVES
CAROLINA FERREIRA SOUZA
DÉBORA DUARTE FERREIRA NAVES
LAURA PEREIRA ALVES
NATHÁLIA APARECIDA FERREIRA DA SILVA

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E OS IMPACTOS PSICOLÓGICOS

Itumbiara, abril de 2020

CARINE DA SILVA ALVES
CAROLINA FERREIRA SOUZA
DÉBORA DUARTE FERREIRA NAVES
LAURA PEREIRA ALVES
NATHÁLIA APARECIDA FERREIRA DA SILVA

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E OS IMPACTOS PSICOLÓGICOS

Projeto de pesquisa submetido ao Curso de Bacharelado em Psicologia do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara, Goiás.

Prof.^a Orientadora Patrícia Francisca dos Santos Medeiros.

Itumbiara, abril de 2020

RESUMO

O trabalho teve como objetivo compreender quais os impactos psicológicos vivenciados pelos trabalhadores, além de descrever os fatores presentes no ambiente de trabalho que podem causar o adoecimento psicológico do trabalhador, descrever o que leva a permanência do mesmo no ambiente que gera o adoecimento, verificar as psicopatologias mais frequentes em função do adoecimento no trabalho e analisar ações realizadas pelas organizações para prevenir o adoecimento do trabalhador. Os resultados demonstraram que o trabalho, bem como as condições em que ele é realizado assume total influência no desenvolvimento do adoecimento psicológico do trabalhador, sendo inúmeras as consequências em sua vida pessoal, familiar e social. Evidenciando que sua permanência neste ambiente é influenciada por fatores diversos, dentre as patologias psicológicas mais comuns em decorrência do adoecimento constatou-se que a ansiedade, depressão e transtorno pós-traumático estão inseridos, ao que diz respeito às ações de prevenção ao adoecimento foi possível encontrar diversos autores que mantiveram a mesma visão, a ideia de que seja primordial a realização de intervenções em todo âmbito social, não somente no ambiente de trabalho, além de investigar dificuldades e deficiências das atribuições trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: saúde mental; trabalhador; adoecimento; empresa.

ABSTRACT

The objective of the work was to understand the psychological impacts experienced by workers, in addition to describing the factors present in the work environment that can cause the worker's psychological illness, describing what leads to his permanence in the environment that generates the illness, checking the most frequent psychopathologies due to illness at work and analyze actions taken by organizations to prevent workers from becoming ill. The results showed that the work, as well as the conditions in which it is performed, assumes total influence on the development of the worker's psychological illness, with numerous consequences on his personal, family and social life. Evidencing that their permanence in this environment is influenced by several factors, among the most common psychological pathologies due to illness, it was found that anxiety, depression and post-traumatic disorder are inserted, with regard to actions to prevent illness being possible find several authors who maintained the same vision, the idea that it is essential to carry out interventions in the entire social sphere, not only in the work environment, in addition to investigating difficulties and deficiencies in labor assignments.

KEYWORDS: mental health; worker; illness; company.

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, é possível ver nitidamente prejuízos no que se diz respeito à relação entre saúde e trabalho, percebe-se um mercado com bastante competitividade e o quanto surge novas tecnologias, porém não na intenção de diminuir a carga horária ou o excesso do trabalho, mas sim implicando maior aceleração nesse processo. As consequências dessas transformações no mercado de trabalho, no âmbito da saúde, podem alterar todo o modo de vida e de ser do trabalhador, tendo que se adaptar e podendo causar adoecimento, várias patologias podem surgir, devido aos prejuízos cognitivos e emocionais, e ainda problemas familiares que são comuns frente a esses problemas. (SILVA, BERNARDO e SOUZA, 2016).

O presente projeto tem como tema e foco principal a saúde mental no trabalho e os impactos psicológicos, tendo em questão, como a pressão psicológica é enfrentada pelos trabalhadores na contemporaneidade e como esse aspecto pode refletir em suas vidas. Posteriormente, apresentando a hipótese de acreditar que, essa pressão psicológica aconteça devido a necessidade de estar inserido no mercado de trabalho, gerando danos a longo prazo no seguimento emocional, podendo desenvolver algumas alterações psicológicas. O objetivo geral do projeto é compreender quais são os impactos psicológicos vivenciados pelos trabalhadores. Dessa forma, tendo como objetivos específicos: descrever os fatores presentes no ambiente de trabalho que podem causar o adoecimento psicológico do trabalhador, como também descrever o que leva a permanência do trabalhador no ambiente que gera o adoecimento, verificar as patologias psicológicas mais frequentes, em função do adoecimento no trabalho e ainda, analisar ações realizadas pelas organizações para prevenir o adoecimento.

Assim, a justificativa social do estudo busca analisar os fatores psicológicos que interferem alguns trabalhadores conforme o adoecimento no ambiente de trabalho, verificando possíveis melhorias para a vida dos que enfrentam esta dificuldade, como também expor o tema para que grupos sociais, estudantes, trabalhadores, empresas, enfim, a sociedade em geral, adquiram conhecimento e interesse sobre o assunto. Tendo como justificativa científica acrescentar pesquisas, mostrando a relevância e a extrema importância que o estudo possui, no intuito de despertar um interesse na ciência para esse assunto que interfere a vida de várias pessoas. Por fim, este projeto possui como justificativa pessoal, a compreensão de que estudo agregará novos conhecimentos sobre a problemática, do pessoal ao profissional, auxiliando no desenvolvimento para futuras atuações profissionais.

REFERENCIAL TEÓRICO

Em um primeiro momento, no que diz respeito à saúde do trabalhador na contemporaneidade, é importante ressaltar que essas mudanças significativas no mercado de trabalho, interferem especialmente na vida de alguns trabalhadores, no que se refere à prejuízos emocionais, cognitivos e até mesmo comportamentais. O ambiente de trabalho causador de adoecimento psicológico necessita ter uma atenção maior voltada para esse quesito, pois um funcionário adoecido, também prejudica diretamente a produtividade e vários outros âmbitos da organização. (WANDERLEY, 2008)

Esse adoecimento na vida do trabalhador, está ligado a questões psicológicas, mas não menos importante, adoecem fisicamente também, causando doenças prejudiciais e fazendo com que carreguem traumas de ambas para o pessoal e para o trabalho. Para Torres, *et al*(2011), quando há essas dores e limitações no indivíduo, estas contribuem para que surtem os sintomas depressivos, as angústias, ganhando insegurança em toda sua vida, e todas essas vulnerabilidades fazem com que o trabalhador, tendo necessidade e trabalhar para questões de sobrevivência, aceitem empregos que causam risco à saúde.

2.1 Fatores presentes no ambiente de trabalho que podem causar o adoecimento

O mundo do trabalho na atualidade provoca conflitos expressivos na saúde física e mental dos trabalhadores. De acordo com Silva, Bernardo e Souza (2016) a diferente transformação gerada pela globalização monetária pelas novidades científica e pelos novos formatos de gerenciamento intervêm inteiramente no bem-estar dos trabalhadores, na maneira como trabalham e, até mesmo, na forma em que se preparam coletivamente. O autor conclui que o aumento do esgotamento mental dos trabalhadores pode ser averiguado nos levantamentos oficiais, como as da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Previdência Social (MPS). A OMS exhibe que os transtornos psicológicos podem alcançar até 40% dos trabalhadores, sendo que 30% são vistos transtornos “mínimos”, e entre 5 e 10% são de grau preocupante. Informações do MPS indicam que os desligamentos por questões de saúde mental aumentaram com excesso nos derradeiros anos e que já são a terceiro maior motivo de desligamento do trabalho no Brasil. Estas informações indicam a importância em entender como sucede o estresse mental do trabalhador, e quais os fatores contribuem para o adoecimento psíquico.

De acordo com Sobral (2015) os danos psicossociais no trabalho e o atual aspecto que o trabalho proporcionou nos finais das décadas superaram o julgamento de risco à saúde dos trabalhadores, considerando que as causas de risco deixaram de haver somente no âmbito físico, químico, biológico e ergonômico. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ameaça psicossocial é a influência mútua entre objeto do trabalho, corporação do trabalho, administração e outros requisitos ambientais e institucionais por um lado, e competências e precisões dos empregados, por outro lado. Ao acervo de novas particularidades do trabalho como horários, sobrecarga, número insuficiente de trabalhadores, maior esforço mental, inovação tecnológica, volume de informação e toda a conexão dessas com a vida sociável e particular do trabalhador como origens de adoecimento mental, físico e social nomeou-se riscos psicossociais. O autor conclui que a Agência Européia para a Segurança e Saúde no Trabalho assegura que as ameaças psicossociais procedem de carências na concessão, estruturação e administração do trabalho, tal como de um cenário social de trabalho complicado sendo capaz de ter sequelas negativas a um grau psicológico, físico e social como, por exemplo, o stress referente com o trabalho, exaustão ou depressão.

Camargo (2014) relata que os determinantes fatores de risco psicossociais no interior das instituições encontram-se o excesso de afazeres impostos aos trabalhadores, a advertência de tempo, o trabalho incessante e a luta de comportamentos entre subordinados e superiores, quando torna a ser um episódio muito desumano. Desta forma se questionam todas as situações de assédio moral adentro desses conflitos, permanece também, a questão das metas inexecutáveis, o excesso de competição e de metas de aplicação que também são fatores de riscos psicossociais.

Para Lima (2015), desilusões consecutivas em circunstâncias de trabalho, provocadas pelo exagero de concorrência, resultando ameaça constante de carência de desempenho, perda do cargo de trabalho e exoneração pode gerar o cometimento da doença psíquica apresentando até então como principais fatores de risco: falta de interrupções de trabalho; trabalhos repetitivos; pressão das supervisões e fregueses; ausência de expectativa de promoção; alongamento do itinerário de trabalho; ausência de reconhecimento no trabalho elaborado e medo constante de exoneração.

Para Franco *et al* (2010), na contemporaneidade, a excitação da procura de concorrência se pensa na veemência empresarial focada à excelência. Veemência que venha ser acompanhada a uma apropriada ideologia, que tem conduzido a aflição de uma definição da palavra excelência carregado pelos conceitos de perfeição e de dominação. Esta excelência compreendida como perfeição transpôs, então, a ser um modelo para tudo - materiais, procedimentos, práticas e pessoas. Surgiu, assim, uma condição de repressão à perfeição

humana, algo que se modificou em repreensão, que pode tudo e universal nas organizações. Esta repreensão se demonstra um fator como fortemente cruel na saúde mentais, na medida em que desconhece os limites e a instabilidade dos procedimentos fisiológicos e psicológicas dos trabalhadores.

Outro fator que está relacionado ao sofrimento psíquico do trabalhador é o fato deste trabalhador estar exposto ao estresse que se promove deste excesso, que procura mais atenção e resultado do trabalhador para avante de sua habilidade, ou do período a disposição, sendo capaz de ser danoso, pois danifica o rendimento, o entusiasmo do trabalhador com a organização. Deste modo é provável entender que o trabalhador necessita efetuar as tarefas segundo a organização lhe proporcionar condições de trabalho satisfatórias para aquela tarefa e que ela proceda em êxito. De outra forma, a organização passa a exigir de maneira afrontosa o efeito não alcançado, sendo que o trabalhador conclui presumindo nessa colocação e amplia uma relação de angústia consigo mesmo e com a organização. (JESKE, 2013)

Freire (2014) exhibe estes fatores relacionados ao adoecimento psíquico do trabalhador em alguns patamares que são:

Assédio Moral: É estimado um influente estressor, existente nos espaços organizacionais, que aborda tanto homens quanto mulheres, apto de causar sofrimento psíquico, sendo a pressão que o trabalhador sofre dentro da organização como o principal fator relacionado como estressor organizacional.

Assédio Sexual: É estimado um influente estressor nos espaços organizacionais, indicando, influentemente associado à esfera do gênero feminino, apto de ocasionar uma grande aflição patogênica.

Insatisfação com o trabalho: Apresenta-se como um influente estressor ligado a outros como a desmerecimento profissional, a ausência de instrumentos e de qualidades de trabalho, ausência de prestígio, o desvio de colocação e ausência de expectativa de crescimento profissional que ocasionam uma intensa sensação de descontentamento com o trabalho, movendo o subordinado ao sofrimento psíquico.

Insatisfação financeira: a desvalorização salarial citada como um estressor organizacional proporciona Stress podendo levar este trabalhador ao adoecimento psíquico podendo provocar preocupações associadas às dificuldades financeiras para a sustentação da família.

2.1.1 Permanência do trabalhador no ambiente

A rotatividade dentro das empresas pode ter como causa diversos fatores, tanto internos quanto externos, tanto para lado positivo quanto para lado negativo, é essencial que

se compreenda a risca os diversos lados e possíveis motivos para determinada permanência. Segundo Chiavenato (1998) citado por Pavanello e Jouger (2016) a rotatividade nas empresas está relacionada à agitação de entrada e saída de funcionários, ao processo de admissão e demissão dos colaboradores, essa movimentação pode ser encarada tanto de forma benéfica quanto de forma negativa para a organização num todo. O processo de rotatividade poderá ser positivo para a empresa quando um colaborador pouco produtivo solicita o pedido de desligamento, mas poderá ser negativo quando um colaborador eficiente e com uma bagagem de conhecimento realiza o pedido de demissão em recursos humanos.

Para Ferreira e Siqueira (2005) mencionado por Pavanello e Jouger (2016) um determinante da rotatividade é a satisfação por parte dos trabalhadores, quando o colaborador não se sente satisfeito e realizado pelo seu trabalho e o mesmo não recebe planos de reconhecimento por parte da empresa, a sua satisfação, vontade e excelência no trabalho decrescem consideravelmente, fazendo com que este se torne um influenciador no aumento da rotatividade nas empresas. De acordo com Siqueira (1995) citado por Ferreira e Siqueira:

Afirma que pesquisadores com uma visão social ou humanista consideram satisfação no trabalho decorrente das experiências vividas no ambiente organizacional, influenciando a vida social, saúde mental e até vínculos afetivos. (SIQUEIRA, (1995) *apud* FERREIRA E SIQUEIRA (2005).

A satisfação no trabalho poderá gerar sentimentos positivos no colaborador, aumentando sua vontade de permanecer no seu ambiente de trabalho, acarretar crescimento profissional e pessoal em vários âmbitos da sua vida. Para Tamayo (1998) mencionado por Ferreira e Siqueira (2005) a satisfação no trabalho está associada de forma geral com o sistema da empresa, os benefícios, o reconhecimento, gestores, alimentação e colegas de trabalho. Em algumas situações, por exemplo, o benefício oferecido ao colaborador é proporcional ao seu serviço, mas por outro lado, o colaborador não tem um ambiente de trabalho adequado, não tem boa convivência com seus colegas e a empresa não disponibiliza alguns benefícios que impulsionam o mesmo, por isso a satisfação no trabalho pode ser mencionada de uma forma multidimensional e que se compõem de um conjunto de vários fatores. Outro aspecto a ser mencionado é o comprometimento com trabalho e a retribuição justa são outros fatores importantes no meio organizacional e que tem um peso enorme para a permanência de um colaborador.

Segundo Zanelli e Silva (2008) citado por Arraes, Cabral e Santos (2016) o comprometimento está ligado a uma questão de discernimento por parte do colaborador, uma vontade de executar com abjuração seu trabalho buscando uma autonomia do que lhe é

disposto, porém esse comprometimento não pode ser imposto pela organização, mas a mesma pode contribuir no seu desenvolvimento e crescimento em suas atividades, quando a organização dispôs de políticas e ações que valoriza e reconhece à execução do serviço essa uma ação poderá vir a ser positiva no crescimento interpessoal do colaborador. Para Johnson, Chang e Yang (2010) apontado por Maciel e Camargo (2011) mostram que estudos explicam que o comprometimento do indivíduo em uma organização varia ao longo dos anos, de acordo com esses autores é delicado estabelecer uma única base para o comprometimento, pois segundo ele essas bases se referem a fatores afetivos e normativos. De acordo com Meyer e Allen (1991) mencionado por Maciel e Camargo (2011) as bases do comprometimento de um colaborador em uma organização se constitui em três dimensões, afetivo, normativo e instrumental.

Empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque querem; Empregados com forte comprometimento instrumental permanecem na organização porque precisam (mas consideram custo/benefício); Empregados com forte comprometimento normativo permanecem na organização porque se sentem obrigados (devido a um senso de obrigação moral). (MENETTI, KUBO E OLIVIA, p. 3, 2005).

O comprometimento traz um lado um tanto subjetivo do indivíduo, pois pode estar relacionado com diversos fatores, desde a sua necessidade pessoal até aspectos relacionados com a organização e fatores físicos, como exemplo, a geração Y que tem um diferencial, sua constituição e seu maior conhecimento tecnológico.

Por outro lado, está um aspecto crucial que é bastante mencionado no que se refere à permanência do indivíduo na organização, que é a retribuição justa, cotidianamente conhecida como salário e benefícios. De acordo Herkenhoff (2000) citado por Ferreira e Siqueira (2005) mencionada alguns pontos do que constitui a remuneração, conhecida por muitos como moeda de troca, as remunerações podem ser salários, bônus, recompensas, e outros benefícios, grande parte das empresas disponibilizam essas informações nos processos contratuais do indivíduo.

Para Ferreira (2000) citado por Siqueira e Ferreira (2005) existem três bases importantes para uma recuperação justa da remuneração “equidade entre habilidade pessoal e tarefas relativas ao cargo e remuneração recebida; equidade entre remuneração no mercado e remuneração recebida; equidade entre a política salarial da empresa e a remuneração recebida” (FERREIRA (2000), *apud* FERREIRA E SIQUEIRA (2005)). Essas dimensões estão relacionadas ao processo para decidir o a justiça de recuperação da remuneração do colaborador.

A motivação é um fator importante dentro da organização, sentir-se motivado em realizar seu trabalho pode ser benéfico e eficaz para saúde física e mental do sujeito, além de trazer retorno lucrativo para empresa. Vergara (2005) indicado por Silva (2010) cita que a motivação não pode ser imposta por ninguém, mas sim cultivada por e direcionada pelo indivíduo, mas que a organização não tem o poder de impor no colaborador a sua motivação em permanecer na empresa, mas poderá realizar elogios e estabelecer ações que valorizem o trabalho executado pelo trabalhador.

Um último aspecto relevante encontrado entre os fatores de permanência do colaborador são as necessidades básicas, criadas na teoria das necessidades de Maslow. Segundo Dias e Murilo (2007):

Maslow concebeu essa hierarquia porque o homem é uma criatura que expande as suas necessidades no decorrer da vida. À medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o predomínio do comportamento. (DIAS e MURILO, 2007, n. 13).

A hierarquia das necessidades de Maslow é composta por cinco bases fundamentais, sendo elas, fisiológicas, segurança, sociais, estima e autor realização. Essas necessidades podem estar relacionadas diretamente com a permanência de um indivíduo em uma organização. Como por exemplo, as necessidades de sociais, de estima e auto realização. Segundo Dias e Murilo (2007) as necessidades sociais estão relacionadas com a inserção dentro da sociedade, as de estima da criação de uma boa e reconhecimento das outras pessoas e a auto realização é a capacidade máxima de realizar e ser o que deseja. Essas necessidades podem ser fatores influenciáveis na permanência do trabalhador dentro da organização, como por exemplo, as necessidades de sociais e de auto realização podem fazer com que o colaborador permaneça na organização, as necessidades sociais e de estima podem estar relacionados de alguma forma com a família, o colaborador sente a obrigação de sustentar e não veem melhores oportunidades e permanece na organização para manter essas necessidades estáveis, a permanência em ambientes de trabalho por necessidade financeira e pressão família é muito comum, esse mesmo motivo poderá ser bases para o desenvolvimento de transtornos mentais ou patologias físicas.

2.2 Patologias Psicológicas no adoecimento do trabalhador

Ao nos referirmos as patologias desencadeadas em função do adoecimento no cenário organizacional, torna-se importante mencionar que o discurso de qualidade de vida no

trabalho era desconhecido, os administradores das organizações centralizavam-se e mantinham-se o foco somente e exclusivamente na produtividade e na lucratividade da empresa, deixando de lado a saúde mental e física daqueles que são considerados peças fundamentais para a economia da sociedade (SOUZA, 2010).

Nos tempos de hoje têm-se a existência de um mercado de trabalho exigente, que impõe determinados requisitos necessários na obtenção de um emprego ou crescimento profissional, e que, não obstante a qualificação exige habilidades e competências adequadas a cada campo de trabalho disponível na sociedade. Souza (2010, p.711) traz a compreensão do conceito de trabalho relacionada às imposições do mercado associando os seus possíveis impactos, expressa que “o trabalho é um determinante do processo saúde–doença, cujo impacto sobre a saúde resulta da complexa relação do homem com seu trabalho, que, em decorrência das novas formas de organização e de gestão, cria situações de maior exigência para os trabalhadores.”

Assim, estas condições impostas geram um adoecimento significativo na vida das pessoas, que, a partir do que foi mencionado anteriormente, se dá início já nos processos seletivos, ou até mesmo antes, na busca de um modelo ideal que se encaixe em um determinado setor de atuação, gerando inúmeros sentimentos e consequentemente possíveis patologias psicológicas que possuem como causa diversos fatores relacionados.

Esse princípio de realidade adentra e fere o psiquismo humano, fazendo com que as pessoas sintam-se exigidas; o sentimento de impotência e de desvalorização, que leva as pessoas pouco resistentes a degenerar-se rapidamente, avilta de si qualquer potencial humano que pudesse se somar às conquistas da civilização. (HELOANI e CAPITÃO, 2003, pág. 103)

Nessa mesma perspectiva, Heloani e Capitão (2003) evidenciam que ao mesmo tempo em que o mercado de trabalho auxilia o homem no seu crescimento pessoal e profissional, bem como na satisfação dos seus desejos, têm-se também o desenvolvimento de um adoecimento, o qual prejudica sua saúde mental em todos os aspectos destacando como exemplo o surgimento de uma pressão psicológica por parte das organizações e do mercado de trabalho atual.

É inevitável destacar que em função desse sofrimento e/ou adoecimento, têm-se o desencadeamento de patologias psicológicas que acometem cerca de milhões de trabalhadores, segundo Souza (2013, p. 101) “(...) uma estimativa da Organização Mundial da Saúde constatou que os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados; os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%.” Complementando estes dados, Bárbaro, *et al.* (2009, p. 3) também traz estimativas no que diz respeito ao

domínio de transtornos mentais sofridos por trabalhadores, afirma que “a prevalência em países industrializados é de 7%-30%; em nações ocidentais, varia de 7%-26%, sendo mais acentuada em mulheres. Transtornos Mentais Menores (TMM) acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados e TMG cerca de 5 a 10%”. Assim, nota-se que grande parte da população mundial sofre de alguma forma de transtornos considerados de nível leve a grave no âmbito organizacional.

De acordo com a realização de pesquisas e estudos, apresentam-se estimativas de que a maioria desses transtornos são vivenciados em maior parte pelas mulheres, Carlotto, *et al.* (2011, p. 173) traz investigações de que “estudos realizados entre a população ocidental têm apontado variação de prevalência de 7 a 26% para os TMC, em homens, e de 12,5 a 17 e 20% em mulheres” além disso, evidenciou-se em um estudo feito pelos autores um percentual maior em mulheres com Transtornos Mentais Comuns. Assim, reiterando essa informação Oliveira, *et al.* (2010, p. 275) expressa que “mulheres apresentam maiores taxas de prevalência de transtornos de ansiedade e do humor que homens, enquanto estes apresentam maior prevalência de transtornos associados ao uso de substâncias psicoativas, incluindo álcool (...)”. Dessa maneira, percebe-se que esses dados apresentados por diversos autores coincidem, uma vez que a população mais afetada em função do adoecimento no trabalho, bem como o desencadeamento de patologias psicológica são as mulheres.

Isto porque segundo Carlotto, *et al.* (2011), o adoecimento mental no trabalho também envolve questões relacionadas a diferença de gênero, uma vez que as mulheres estão mais propensas e vulneráveis a desenvolver transtornos depressivos e de ansiedade devido a maneira profunda com que lidam com determinadas situações focando em suas emoções, e também por desempenharem mais de uma função na sociedade, gerando assim, o acúmulo de sentimentos aversivos, enquanto os homens agem diretamente no fator estressor, ou seja, no problema.

As mulheres, ao assumirem a construção social do papel de privilegiar o cuidado do outro e não cuidado de si, passam a apresentar ansiedades, frustrações, angústias relacionadas à vida e ao trabalho, podendo ocorrer adoecimento, principalmente os transtornos mentais. A maneira como as mulheres lidam com os fatores estressores também pode ser uma das explicações para o resultado obtido. A maneira como uma pessoa vivencia o estresse e os recursos que ela emprega para lidar com ele, está, entre outros fatores, na base do desenvolvimento de adoecimento. (CARLOTTO, *et al.* 2011, p. 176).

Nessa mesma perspectiva, as patologias psicológicas resultam de um conjunto de fatores, não apenas de um em específico, que consequentemente implicam no ambiente de trabalho do indivíduo, uma vez que este é o local onde ele passa a maior parte do seu tempo, e

a partir da concepção de Dejours (1993) *apud* Souza (2013) o trabalho assume uma posição relevante no desenvolvimento afetivo das pessoas e, ainda segundo o autor, as práticas envolvidas no ato de trabalhar podem afetar o corpo dos funcionários, consequentemente ocasionando danos e afecções biológicas, mas também comprometendo questões psíquicas às ocorrências patogênicas de trabalho. Assim, nota-se que o ambiente de trabalho, lugar onde o ato de trabalhar deveria ser uma condição de vida e uma oportunidade a ser experienciada de forma honesta e digna, proporcionando bem-estar para as pessoas, também estimula e provoca o surgimento de questões patológicas tanto mentais, quanto físicas.

Dentre as principais patologias psicológicas desencadeadas no meio organizacional, de acordo com Fiorelli (2007) *apud* Wanderley (2008) têm-se transtornos relacionados ao estresse, transtorno de estresse pós-traumático, transtornos depressivos e transtornos não-orgânicos ao sono, bem como questões relacionadas ao alcoolismo. O autor expõe também que, a preocupação na identificação dessas psicopatologias não se dá atualmente apenas por psicólogos organizacionais, mas também pelos próprios administradores, devido a questões de produtividade e lucratividade, pois as psicopatologias decorrentes do trabalho podem afetar a capacidade produtiva do trabalhador, aspecto este que contradiz ao antigo cenário relacionado à qualidade de vida nas organizações, pois é um contexto novo onde as empresas a cada dia se preocupam mais com a saúde mental e física dos trabalhadores. Assim como evidencia Oliveira, *et al.* (2010, p. 273) que “nos últimos anos, constata-se um interesse crescente por questões relacionadas aos vínculos entre trabalho e saúde/doença mental devido ao número crescente de transtornos mentais e do comportamento associados ao trabalho.”

Os transtornos associados ao estresse assumem diversos motivos relacionados, como a pressão psicológica, a sobrecarga de atividades a serem executadas, a dificuldade em lidar com os desafios, o estresse vivenciado em decorrência do cotidiano, carga horária excessiva, desmotivação, questões familiares vivenciadas que repercutem na execução de tarefas, pois de acordo com Oliveira, *et al.* (2010) a dinâmica familiar é um fator fundamental na compreensão e na constituição do indivíduo enquanto elemento social, pois é no âmbito familiar que ele se constitui de maneira individual, a evolução psicológica, sua personalidade e a formação de sua própria identidade.

Além de fatores relacionados ao trabalho em si que também são considerados geradores do estresse, de acordo com Fiorelli (2007) *apud* Wanderley (2008) “estipular uma meta maior que a capacidade produtiva de um empregado, pode provocar nele uma ansiedade por não conseguir atingir os objetivos propostos.” Isso revela que, empresas que trabalham

com a dinâmica de metas, estão propensas a afetar cada vez mais o psiquismo de seus trabalhadores, uma vez que vivenciam sentimentos de competitividade, gerando também um estresse excessivo e afetando a qualidade de trabalho em equipe, fator este que tanto buscam nas organizações.

Ainda segundo o autor, as atualizações das tecnologias também despertam um sentimento que gera estresse no indivíduo, uma vez que o mercado atual de trabalho é considerado exigente e as pessoas a cada dia precisam estar atualizadas para se destacar no mercado e, conseqüentemente alcançarem seus objetivos profissionais, expõe que “essas constantes atualizações quando não são feitas, provocam um sentimento de insegurança no trabalhador que, por medo de ser taxado como dispensável, cria um vínculo de dependência da organização e dos outros colegas de trabalho”. (FIORELLI, 2007*apud*. Wanderley, 2008).

Diante das principais patologias psicológicas existentes nas organizações Oliveira, *et al.* (2010, p. 274) associa características do transtorno de ansiedade e transtornos depressivos, menciona a partir de um estudo realizado que

“Os principais sintomas apresentados pelos trabalhadores informais com risco para depressão e ansiedade foram: nervosismo, tensão e preocupação, cansaço constante, tristeza, dificuldade para realizar as atividades diárias, cefaléia frequente, facilidade para assustar-se e insônia. Esses sintomas revelam alto índice de estresse, ansiedade, desesperança, medo e insegurança, além de somatizações, ou seja, sintomas de sofrimento emocional ou psíquico que repercutem no corpo físico.”

Diante disso, percebe-se que a ansiedade é também uma psicopatologia vivenciada nesse contexto organizacional. Tanto que, seu surgimento se dá antes mesmo de se ingressar em uma empresa, á princípio, nos processos seletivos onde as pessoas experimentam de uma ansiedade exagerada devido à necessidade de conseguir um emprego e também em razão dos possíveis julgamentos, assim a partir disso, torna-se importante mencionar que, o que distingue uma ansiedade considerada normal de uma ansiedade patológica é a intensidade e a frequência em que é emitida. De acordo com a menção do autor, evidencia-se que os transtornos de ansiedade podem ser desencadeados também fora do âmbito organizacional, se estendendo para dentro das organizações, ou vice-versa e que ainda, os sintomas deste tipo de transtorno também podem compartilhar de sintomas semelhantes a transtornos depressivos.

Nesse mesmo seguimento, de acordo com a visão de Oliveira *et al.* (2010, p. 274) “a depressão é um distúrbio afetivo que acompanha a humanidade ao longo de sua história. No sentido patológico, há presença de tristeza, pessimismo, baixa autoestima, que aparecem com frequência e podem combinar-se entre si.” É notório que nos dias de hoje a depressão seja um dos transtornos psicológicos mais vivenciados pelas pessoas, e que ela acompanha de

muitos sintomas característicos, porém não deixa de ser considerado uma psicopatologia complexa.

Assim, Wanderley (2008) traz alertas para administradores de empresas quanto à identificação das causas e dos sintomas desse transtorno, pois trabalhadores que sofrem desta patologia, podem impactar a organização pelo declínio da qualidade de vida e pelo engajamento dos seus trabalhadores. O autor apresenta também fatores que podem propiciar o desenvolvimento deste transtorno como eventos estressantes e perdas, histórico familiar, doenças afetivas, entre outros, destacando também que embora o desemprego não seja uma causa específica no desencadeamento da depressão, pode ser considerado um fator agravante.

O transtorno de estresse pós-traumático é também considerado uma das patologias mais frequentes desenvolvidas em função do adoecimento nas organizações, Wanderley (2008) expõe que o estresse pós-traumático é a razão pela qual as empresas enfrentam determinadas dificuldades quando o empregado retorna às suas atividades, isto, pois o funcionário pode sofrer recaídas devido ao trauma vivenciado, prejudicando a empresa no sentido de ter que dar uma pausa ou até mesmo afastar de suas atividades por períodos de longo prazo em virtude do seu estado emocional.

Dentre as patologias existentes no adoecimento do trabalhador, também há presença do transtorno não-orgânico do sono, um transtorno que prejudica não somente o trabalhador em si, mas afeta também as organizações, pelas inúmeras noites mal dormidas que os funcionários possuem. Os distúrbios do sono, muitas vezes não são reconhecidos nas pessoas, por serem mais desconhecidos entre todos, assim, não sabendo distinguir os sintomas que possuem, causando ainda mais prejuízos. Fiorelli (2007) *apud* Wanderley (2008), explica que os distúrbios não orgânicos do sono fazem com que surjam alguns efeitos no indivíduo, dentre eles, os sociais e econômicos, ainda cita os impactos que a privação ou a falta de sono causam, como ter a aprendizagem comprometida, gerando dificuldade no funcionário de ter novos conhecimentos e novas habilidades.

Este transtorno, além do impacto citado acima, causa vários outros que comprometem diretamente a vida do indivíduo, o prejudicando em todos os âmbitos, Wanderley (2008), cita que essa insônia causa uma dependência química muito grande de remédios que são ingeridos para dormir, ou para conseguirem ficar acordados quando é necessário, sendo assim, entrando em um ciclo vicioso de medicamentos, como também, a diminuição da concentração, consequência da falta de sono, aumentando o risco de erros no trabalho e em sua vida, não conseguindo trabalhar e produzir normalmente.

E por fim, uma patologia que vêm se tornando mais frequente nas organizações, que é o alcoolismo, a qual traz consequências para o ambiente de trabalho, assim, prejudicando primeiramente o indivíduo em si e mostrando o quanto os alcoólatras necessitam de apoio. Para Wanderley (p. 23, 2008), “somente com o auxílio do trabalho e da família que o indivíduo possui chances de se livrar do álcool e retornar às suas atividades, produzindo mais e melhor.”

2.3 Ações de prevenção realizadas pelas organizações

No livro Saúde do Trabalhador: saberes e fazeres possíveis da Psicologia do Trabalho e das Organizações, Zanelli (2016, p. 135) faz a seguinte afirmação: “o trabalho afeta todos os aspectos do bem-estar (físico, psicológico e social) e se estende para muito além do lugar de trabalho”, além disso, o autor ainda acrescenta que o trabalho também é um importante fator de construção de identidade, autoestima, realização pessoal, e qualidade dos relacionamentos pessoais. Portanto, interfere profundamente na qualidade de vida, e em todas as suas dimensões.

Diante disso, é possível notar a importância das organizações realizarem ações que possam prevenir o adoecimento no trabalho. Para Souza e Bernardo (2019), a depressão, as tentativas de suicídio, o uso abusivo de álcool e drogas, estresse, crises de ansiedade, fadiga e esgotamento profissional estão se tornando cada vez mais frequentes e há muitas ênfases na relação entre essas demonstrações do sofrimento humano e as maneiras de organização do trabalho presentes na atualidade.

Segundo Zanelli (2016), o fato de aumentar as incidências das morbidades referentes aos fenômenos compreendidos na saúde mental e no trabalho, é de se aguardar que o interesse por estudos e intervenções também tenham aumentado frente à importância de ter mais investigações e intervenções, com especial menção às políticas de saúde do trabalhador. Já que, prover as pessoas de recursos para enfrentar as variáveis intrapessoais e encarar as condições externas, tanto no trabalho quanto fora dele, proporciona êxito contínuo nas intervenções clínicas. Desenvolver competências favoráveis à saúde mental, desta forma, compõe um passo para a dignidade que o vínculo com o trabalho pode possibilitar.

É importante ressaltar que o avanço mais marcante em relação à prevenção, a vigilância e saúde mental dos trabalhadores na área se refere à publicação, em maio de 1999, da nova lista de doenças profissionais pertinentes ao trabalho. Outras doenças vinculadas a outras especialidades também foram adicionadas nessa lista, em 1999. E existe o Nexo

Técnico Epidemiológico Previdenciário, que começou a valer a partir de 2007. Todos são grandes avanços da área, primordiais para a prevenção. O autor considera a necessidade de realizar ações na sociedade em geral, não só no trabalho em específico. Esse programa realizado de maneira geral iria precisar de uma articulação entre médicos, e os profissionais da parte social, trabalhando a prevenção a nível primário, secundário e terciário, trabalho esse conduzido pelas unidades básicas de saúde e ambulatório. (CAMARGO, 2014)

De acordo com Zanelli (2016) a noção apresentada de que o adoecimento mental precisa apenas de circunstâncias psicológicas e biológicas, restrito ao âmbito individual, fortalece os estereótipos pertinentes aos gestores e empregadores que não admitem suas responsabilidades. Sendo que, educar os integrantes da comunidade organizacional a respeito das multideterminações, em todos os seus níveis, e a sociedade, em todas as suas esferas, é uma tarefa que deve ser feita urgentemente. No entanto, nas organizações há uma evidência na insuficiência de políticas de atenção e prevenção dos riscos à saúde mental e demanda por desenvolver culturas saudáveis, de valorização da vida, mesmo que haja uma diminuição da produtividade, que seria: conceber valores éticos autênticos, criar vínculos positivos entre as pessoas, estimular reflexões sobre a vida, favorecer o equilíbrio entre trabalho e lazer, impulsionar atividades educativas, entre outras. Em culturas que apresentam essas particularidades, a saúde tem valor estratégico e justifica a essência da própria organização.

Por outro lado, Souza e Bernardo (2019) constataam que o problema apresentado seja naturalizado e negligenciado, havendo poucos projetos que abordem para a defesa da saúde mental da classe trabalhadora. Parece haver oposição por parte do poder público, dos administradores das empresas, e dos próprios trabalhadores em acreditar em contextos macro e microsociais, e responsabilizar-se que o trabalho pode exercer negativamente sobre o psiquismo de quem trabalha.

Em concordância com Zanelli (2016) para implementação de um programa de prevenção e saúde mental, o mesmo é dividido em etapas. Em primeiro lugar é o momento de elaboração do projeto, tratando-se da avaliação, nesse caso deve ocorrer o estudo prévio das áreas que requerem intervenção, reuniões gerais para apresentação do projeto. A segunda etapa está relacionada ao diagnóstico, o qual não vai ser só do indivíduo, mas de todo o setor, da organização, da empresa. Pode acontecer de ao verificar acabar constatando que é a organização do trabalho que está acarretando determinada situação. Há o diagnóstico, entrevistas individuais ou em grupos, aplicações de instrumentos de avaliações, inventários, questionários, aplicados em determinados setores. E por último a fase de intervenção, na qual será acrescentado todos os aspectos constatados nos níveis primários, secundários e terciários.

Que vai ocorrer, constatação dos casos que precisam de atendimento, ações com o objetivo de evitar uma piora no problema, encaminhamentos para tratamentos, e se necessário, campanhas educativas e informativas, e os programas das equipes transdisciplinar, com a finalidade de atuar melhor na prevenção desses transtornos. Este mesmo autor pondera que a mentalidade nas organizações vem sofrendo alterações, as empresas estão em busca de consultorias, essencialmente, devido aos casos de depressão, para que vejam o que pode ser realizado, porque depois a empresa pode sofrer prejuízos com um colaborador apresentando alguma doença. Logo, a alta direção supostamente está iniciando a se comprometer mais, diretores e gerentes.

Seguindo esse mesmo raciocínio, Alves (2011) também afirma que deve haver um diagnóstico dos problemas e limitações das atividades ocupacionais, bem como dos recursos físicos e humanos, para neste caso seja possível estabelecer o planejamento e execução das ações a serem concretizadas como também a avaliação destes, o que requer tempo e dinheiro. Contudo, com o objetivo de conseguir resultados imediatos, muitas empresas contratam serviços que não alcançam a eficácia para obter uma qualidade de vida no trabalho. Este fato retrata um período de exploração de uma área pouco conhecida e que precisa, como outras áreas, de uma estrutura forte e articulada que os trabalhadores e as empresas necessitam erguer, visando o equilíbrio de ambos.

Em relação ao termo qualidade de vida, ele está sendo inserido no ambiente de trabalho, local que os indivíduos passam grande parte de seu tempo. O mercado está cada vez mais competitivo e exigente conduzido por avanços tecnológicos que redireciona o colaborador como a verdadeira potência. A motivação e o comprometimento são os combustíveis dessa potência. Dessa maneira, a promoção de qualidade de vida nas empresas vem se alterando como uma forma importante para manter-se a motivação e o comprometimento. Muitas empresas, caracterizadas como “as melhores em gestão de pessoas” tem se evidenciado em aumento da produtividade, fundamentado na QVT, ao introduzirem em seu planejamento e gerenciamento dos recursos humanos. Dentro disso, atualmente, muitas empresas têm procurado introduzir programas padronizados de QVT de maneira imediata, sem planejamento estratégico e os corretos investimentos. Assim conseguem resultados contrários àqueles que são esperados. Devido não possuir um padrão em relação à qualidade de vida no trabalho. Cada programa deve ter seu direcionamento, uma vez que cada empresa possui sua especificidade. (ALVES, 2011)

Nesse contexto, é possível citar o seguinte quadro como um exemplo de diferentes ações e programas instalados por grandes empresas que tinham como finalidade resultados

positivos e, que se tornaram referência, podendo ser observado e compreendido como um modelo a ser seguido, tratando-se de ações voltadas à qualidade de vida do trabalhador.

Ações/Programas	Principais resultados observados
Exercícios físicos (Ex: Ginástica laboral)	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.
Benefícios	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.
Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Estudo de cargos e salários	Mantém seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.
Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na auto-estima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da auto-estima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.

Musicoterapia	Aumento da auto-estima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.
Anti-tabagismo	Aumento da auto-estima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

Fonte: Alves, 2011.

Portanto, faz-se necessário ter um olhar cuidadoso e uma escuta qualificada para que se possa entender as conexões presentes entre os diferentes tipos de problemas que aparecem na relação do ser humano com seu trabalho, sejam de ordem cultural política, ética ou psicológica. Convém a observação de que, infelizmente, problemas a nível psicológico ainda são ignorados em grande parte das organizações e, de que embora o número de estudos científicos sobre a relação homem e trabalho ter aumentado um pouco nos últimos anos, ainda há muito a se pesquisar, conhecer e entender sobre as causas, consequências e impactos dos fenômenos psicológicos, tanto no trabalho em si, quanto na vida do trabalhador em geral. (BARBOSA, 2016)

METODOLOGIA

A metodologia utilizada no presente projeto foi à pesquisa bibliográfica, onde foi feito a leitura e uso de livros e vários artigos científicos relacionados ao assunto tratado, como os impactos psicológicos vivenciados pelos trabalhadores, os fatores presentes no ambiente de trabalho que podem causar o adoecimento psicológico no trabalhador, o que leva a permanência do mesmo no ambiente que gera o adoecimento, as patologias psicológicas mais frequentes em função do adoecimento no trabalho, além de ações realizadas pelas organizações para prevenir o adoecimento do trabalhador, isto a fim de realizar um levantamento dos eventos principais sobre o tema e proporcionar uma leitura precisa e verdadeira aos leitores.

Para a composição da amostra, foram utilizados 24 artigos e 2 livros que abordaram especificamente o tema. Para esta pesquisa, foram utilizadas plataformas online, utilizando entre elas as ferramentas de pesquisa Google Acadêmico e Scielo, para a procura de artigos e revistas relacionados com as palavras-chaves. Os critérios de inclusão adotados foram a partir das palavras chaves presente neste trabalho: saúde mental; trabalho; adoecimento psicológico; permanência; organização. Sendo excluídos as pesquisas que mesmo contemplando as palavras chaves não tinha relação com o tema pesquisado.

Além das palavras chaves relacionadas ao tema, os materiais utilizados na pesquisa foram escolhidos de maneira específica por categorias, a partir do critério de que tivessem autores psicólogos, profissionais e estudantes da área de Psicologia e Administração, e autores de outras áreas ligadas à saúde mental do trabalhador. Os materiais coletados foram retirados de revistas, artigos e livros online disponíveis virtualmente e toda coleta de dados utilizados na pesquisa foram feitas por sites acadêmicos. A análise de dados se formará, por meio de uma leitura minuciosa, para a separação dos artigos pelas categorias impostas no processo de coleta de dados, onde será de suma importância os artigos que abrangerem publicações de fontes conceituadas e relevantes para o curso de psicologia e administração de empresa, baseando na pesquisa exploratória que será realizada para obter dados bibliográficos relevantes para verificar se os materiais escolhidos para análise estão de acordo com os objetivos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este período coincide à fase de confrontação das principais ideias, encontradas através de leituras bibliográficas, auxiliando com informações para um maior conhecimento sobre o assunto saúde mental no trabalho, enfatizando os fatores que propiciam o adoecimento psíquico e os impactos psicológicos sofridos. Verifica-se com os resultados obtidos que existe uma relação complexa entre saúde e trabalho, que vem sofrendo alterações ao longo dos anos. Entretanto, os prejuízos causados por ela são nítidos, sendo possível destacar o aumento significativo do adoecimento mental dos trabalhadores, provocado por diversos fatores presentes nos ambientes de trabalho.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a ameaça psicossocial diz respeito a relação mútua existente entre o lado da organização, que é o objeto de trabalho, a corporação do trabalho, a administração, os requisitos ambientais e institucionais, e do outro lado, o dos empregados, que seria as suas competências e precisões. Em contraposição a esse raciocínio, Sobral (2015), apresenta a informação que a Agência Europeia afirmou para a Segurança e Saúde no Trabalho que as ameaças psicossociais são resultantes da carência na concessão, estruturação e administração do trabalho, assim como em um cenário social de trabalho difícil, podendo ter sequelas negativas a um nível psicológico, físico e social.

No contexto dos principais fatores presentes no ambiente de trabalho que propiciam o adoecimento mental no trabalhador, Lima (2015), caracteriza como sendo: a falta de interrupções de trabalho, trabalhos repetitivos, pressão das supervisões e fregueses, ausência de expectativa de promoção, alongamento do itinerário de trabalho, ausência de reconhecimento no trabalho elaborado e medo constante de exoneração. Jeske (2013) acrescenta um fator importante que diz respeito ao fato do trabalhador estar exposto ao estresse propiciado pela sobrecarga de trabalho, que exige mais atenção e resultado por parte do trabalhador para além de suas habilidades, ou do período a disposição, podendo ser danoso, já que danifica o rendimento e o entusiasmo do trabalhador com a organização.

Por outro lado, Freire (2014) apresenta estes fatores vinculados ao adoecimento psíquico do trabalhador em algumas esferas que são: o assédio moral, assédio sexual, insatisfação com o trabalho e insatisfação financeira. Todos esses aspectos interferem de maneira direta ou indiretamente no adoecimento psíquico do trabalhador, provocado por diversas situações presentes no ambiente de trabalho.

De maneira mais específica no assunto, Franco et al (2010), introduziram a perspectiva de que a excelência entendida como perfeição passou a ser vista como um modelo

para tudo, no entanto, fez surgir uma condição de repressão à perfeição humana, que sofreu modificação se tornando uma repreensão, que pode tudo e é universal nas organizações. Esta repreensão se demonstra como um fator fortemente cruel na saúde mental, na medida em que desconhece os limites e a instabilidade dos procedimentos fisiológicos e psicológicos dos trabalhadores.

É possível perceber que a organização é um dos pontos primordiais, sendo assim, Jeske (2013), mostra uma visão mais ampla sobre isso, para a autora é possível compreender que o trabalhador necessita efetuar as tarefas com base no que a organização lhe proporciona de condições de trabalho satisfatórias para aquela tarefa e que ela proceda em êxito. De outro lado, a organização passa a exigir de maneira afrontosa o efeito não alcançado, sendo que o trabalhador conclui presumindo nessa colocação e amplia uma relação de angústia consigo mesmo e com a organização.

Diante dos estudos bibliográficos expostos no presente artigo, nota-se que o objetivo em descrever o que leva a permanência do trabalhador no ambiente que gera adoecimento foi alcançado, visto que são diversos os fatores que influenciam esta predominância, e nem sempre esses motivos são benéficos para a saúde mental do trabalhador. A ideia trazida por Chiavenato (1998) citado por Pavanello e Jouger (2016) de que a satisfação no trabalho assume um aspecto determinante neste processo bem como na rotatividade dos trabalhadores dentro da empresa coincide com a visão de dois autores, ~~em~~ ~~que~~ Ferreira e Siqueira (2005) mencionado por Pavanello e Jouger (2016), trazem a percepção de que quando o colaborador se sente insatisfeito, descontente e não reconhecido na empresa, sua motivação e excelência no trabalho consequentemente diminuem.

Assim, Siqueira (1995) complementa este olhar e expõe que o conceito de satisfação no ambiente de trabalho visto por pesquisadores com uma visão mais humanista é decorrente de experiências neste mesmo espaço organizacional. A perspectiva de Tamayo (1998) mencionado por Ferreira e Siqueira (2005) se assemelha na medida em que apresenta a ideia de que a satisfação no trabalho está relacionada com o sistema da empresa como um todo, bem como as formas de reconhecimento, a interação com colegas de trabalho, benefícios, entre outros.

O comprometimento com o trabalho foi um fator importante encontrado ao que se refere à permanência do indivíduo na empresa, esta questão traz algumas concepções semelhantes de autores e alguns complementos. Zanelli e Silva (2008) citado por Arraes, Cabral e Santos (2016) evidenciam que o comprometimento está associado a uma questão de circunscrição do trabalhador, quando o mesmo se sente motivado a realizar seu trabalho com

dedicação, isto, acrescentando ao fato de que Vergara (2005) citado por Silva (2010) traz outro importante fator sobre a permanência do colaborador na empresa, que é a motivação. Segundo o autor esta motivação não pode ser imposta por terceiros, mas cultivada pelo próprio indivíduo, relata que não é domínio da organização impor no colaborador esta questão, mas sim estimulá-la no objetivo de valorizar o trabalhador e o serviço que presta, dessa forma, além de gerar ganhos lucrativos para a empresa, será benéfico à saúde mental do trabalhador.

Em contrapartida, Johnson, Chang e Yang (2010) apontado por Maciel e Camargo (2011) se divergem a este pensamento, segundo eles torna-se complexo estabelecer uma única razão para o comprometimento, visto que este varia ao longo dos anos, dessa maneira, apresenta fatores afetivos e normativos como forma de explicitar. Meyer e Allen (1991) mencionado por Maciel e Camargo (2011) além destes fatores, incorporam mais um na constituição do comprometimento de um colaborador em uma organização, o fator instrumental.

Desta forma, vinculado ao comprometimento têm-se a existência de outro elemento quando se trata desta permanência, a retribuição justa, ou seja, os benefícios/salário concordantes e justos ao trabalho realizado por aquele colaborador. Segundo Herkenhoff (2000) citado por Ferreira e Siqueira (2005) as remunerações podem ser representadas por salários, recompensas, bônus, extras, etc., já Ferreira (2000) citado por Siqueira e Ferreira (2005) traz outro pensamento, onde expõe que existem três bases fundamentais para a restauração justa da remuneração, em que faz relação ao conceito de equidade.

Outro fator relevante e que assume total influência na permanência do colaborador na empresa são as necessidades básicas formadas por Maslow, Dias e Murilo (2007) trazem esta associação as necessidades que são: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto realização, em que este pensamento apresentado por Maslow e muito bem retratado pelo autor, induz a permanência do indivíduo na medida em que procura atender e satisfazer a estas necessidades.

Decorrente o estudo realizado é observável como o estudo das psicopatologias presentes no adoecimento do trabalhador é um tema tão presente em nossa sociedade e ao mesmo tempo tão recente em discussões e pautas, considerando toda trajetória de trabalho que compõem a história da sociedade, segundo Souza (2010) o trabalho é um grande determinante para o processo de saúde-doença e como essa conexão entre trabalho e saúde tem um impacto sobre a vida do homem, por outro lado o autor Dejours (1993) citado por Souza (2013) enfatiza em seus estudos que o trabalho tem uma posição relevante no desenvolvimento

afetivo do sujeito e que sua insatisfação nessa esfera interfere diretamente em seus sentimentos afetivos, interferindo assim em outros aspectos da sua vida.

Os autores Oliveira (2010) e Carlotto (2011) se complementam em seus estudos, os mesmos evidenciam como as questões relacionadas à diferença de gênero e a maior prevalência de psicopatologias em mulheres é maior ao que se refere a trabalho, em muitas situações as estatísticas podem estar relacionadas às jornadas duplas, preconceitos, falta de perspectivas e falta de respeito que essas pessoas vivenciam no âmbito organizacional.

Ao que se refere ao âmbito característico das psicopatologias desenvolvidas Fiorelli (2007) citado por Wanderley (2008) aponta como psicopatologias principais referentes ao trabalho os transtornos relacionados ao estresse, transtornos depressivos e transtornos não orgânicos ao sono. Wanderley (2008) ainda complementa o desenvolvimento do estresse pós-traumático, insônia e alcoolismo, segundo o autor, alcoolismo é um tanto quanto novo mas que já tem um espaço significativo, ou seja o sujeito adentra ao ambiente organizacional por vários motivos encontra a bebida como uma válvula de escape para sua infelicidade no trabalho e que posteriormente possa vir interferir na execução pratica do trabalho.

Na mesma linha de raciocínio e acrescentando a Wenderley (2008) o autor Oliveira (2010) associa as principais psicopatologias existentes nas organizações aos transtornos de ansiedade e depressão, ou seja, o colaborador começa a internalizar e logo apresentar sintomas característicos desses transtornos, importante enfatizar que, os transtornos de ansiedade estão relacionados ao medo, excesso de preocupação com o futuro, falta de controle e vários outros comportamentos, tais esses que se bem analisados estão diretamente relacionados a ações que acontecem no ambiente de trabalho e que causam frustração, medo, angustia e insatisfação, mas que o colaborador não o soluciona e desencadeando assim um ou mais psicopatologias existentes.

O trabalho prejudica integralmente fatores corporal, mental e de toda coletividade dos trabalhadores, expandindo para fora do território de trabalho afirma Zanelli (2016) o autor descreve que é no ambiente de trabalho que muitos trabalhadores constituem características pessoais, e conseqüentemente afetam seu bem estar em todas circunstancias, para o autor com o crescimento de ocorrências na saúde do trabalhador tanto física e mental, a expectativa de que aumente a magnitude de mediações que visa desenvolver aptidões que auxilia no bem estar físico e mental do trabalhador pra que este possa ter uma qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Camargo (2014) considera que seja primordial a realização de intervenções em todo âmbito social, não somente no ambiente de trabalho, para o autor seria preciso uma equipe multiprofissional par realizar um trabalho de prevenção nas esferas primaria, secundaria e terciário. Em contrapartida, Souza e Bernardo (2019) verifica que a dificuldade seja nacionalizada e ignorada existindo pequenos programas que visam à saúde física e mental destes trabalhadores, o autor conclui ainda que possa existir uma objeção diante do poder público, por parte das organizações e até mesmo da classe dos trabalhadores, trazendo para si mesmo a responsabilidade de que o ambiente de trabalho pode desempenhar em adoecimento psíquico.

Assim com o mesmo pensamento de Zanelli (2016), Alves (2011) comprova que deve existir uma investigação das dificuldades e deficiências das atribuições trabalhistas, analisarem todo o meio, para que possa elaborar e avaliar programas e intervenções a serem executados, programas estes que requisita tempo e capital, e com isto acontece que na muitas vezes as organizações para alcançar resultâncias rápidas optam em conseguir mão de obra que não atingem tanto êxito, para assim conquistar uma qualidade de vida no âmbito do trabalho. O autor conclui que em relação ao marco qualidade de vida do trabalhador, este está sendo introduzido no local de trabalho, muitas empresas qualificadas e fundamentadas na QVT, tem se observado o crescimento da produtividade, consequentemente o estímulo de qualidade de vida dentro destas empresas vem provocando uma maneira significativa para conservar-se o estímulo e o envolvimento destes trabalhadores.

Outro fator relevante nas ações realizadas para prevenir este adoecimento é que seja preciso ter uma visão cautelosa e uma percepção caracterizada para que seja capaz de compreender relações existentes das diversas ordens de dificuldades sejam elas cientificamente política, moral ou psíquica, dificuldades estas que surgem no relacionamento do indivíduo no seu ambiente de trabalho. Segundo Barbosa (2016) compete à ressalva de que lamentavelmente dificuldades com graus psíquicos ainda são inexplorado na maioria das organizações, e mesmo que tenha expandido as pesquisas a respeito do vínculo indivíduo e ambiente de trabalho, é preciso ainda muitos estudos para avançar e compreender quais as razões, efeitos e resultados das ocorrências psíquicas bem como no ambiente de trabalho como na sua vida pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A hipótese apresentada neste trabalho foi confirmada, no qual os materiais estudados apontam que, a pressão psicológica acontece devido à necessidade dos indivíduos estarem inseridos no mercado de trabalho, fazendo com que gere e cause grandes danos a curto e longo prazo no seguimento emocional, podendo desenvolver transtornos e patologias psicológicas causados nas organizações, pois são locais geralmente marcados por se terem muitas exigências e determinações para ser possível trabalhar ou crescer profissionalmente.

O objetivo geral desta pesquisa foi exposto e compreendido durante o trabalho no qual ficou claro que são diversos os impactos psicológicos vivenciados pelos trabalhadores, como suas causas, motivos e até mesmo o entendimento da permanência deles nestes ambientes. Identificou-se que os fatores presentes no ambiente de trabalho que podem causar o adoecimento psicológico do trabalhador são variados, como os horários excessivos, a sobrecarga, o número insuficiente de trabalhadores, a luta entre subordinados e superiores, quando a relação se torna desumana, a pressão dessa supervisão, o excesso de metas a serem cumpridas, os assédios morais e sexuais, a ausência de reconhecimento, a insatisfação financeira, entre vários outros aspectos que foram descritos e que são grandes influenciadores este adoecimento.

Os aspectos que fazem o trabalhador permanecer no ambiente de trabalho que gera adoecimento, os quais podem ser predominantes e que geralmente não são benéficos para a saúde mental e física do trabalhador. Há algumas necessidades sociais, relacionadas à família, que representa a vontade do trabalhador em não sair da empresa, pois sente uma obrigação em sustentá-la, assim não encontrando oportunidades melhores e permanecendo para que consiga manter essa necessidade, ou seja, as exigências financeiras e a pressão familiar são grandes cargas para essa permanência, fazendo com que a rotatividade dos funcionários de uma empresa diminua.

Foi possível identificar as patologias psicológicas mais frequentes que causam adoecimento no ambiente de trabalho, compreendendo que o mercado de trabalho auxilia sim o homem a desenvolver este adoecimento, verificando prejuízos na saúde mental e percebendo que grande parte das pessoas possuem algum transtorno de leve a grave no âmbito das organizações. Os quais podem ser desencadeados no trabalho: os transtornos relacionados ao estresse, transtornos depressivos, pós-traumático, de ansiedade e até mesmo ligados ao

alcoolismo, dentre essas patologias, também foi possível identificar ainda a presença do transtorno não orgânico do sono dentro das organizações.

E por fim, foram apresentadas as ações que são realizadas pelas organizações para prevenir o adoecimento do trabalhador, as quais iniciaram com a publicação da lista de doenças profissionais e posteriormente com Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário. As ações precisam ser realizadas dentro da sociedade e não restringida somente no trabalho, as quais são feitas com toda uma equipe, incluindo médicos, administradores, psicólogos e os profissionais sociais. É importante que se tenha políticas de prevenção e atenção à saúde nas organizações, para desenvolver o equilíbrio entre trabalho e lazer, estimulando vínculo entre os funcionários e incentivando a atividades que sejam educativas e saudáveis, porém é algo muito raro e com execução de poucos projetos nas empresas. Também de grande necessidade que se tenha atividades diversas e opções aos funcionários como modo de prevenção ao adoecimento, como atividades físicas, treinamentos de desenvolvimento e até mesmo um feedback de reconhecimentos.

Conclui-se que a presente pesquisa possui todos os tópicos estudados confirmados, notando uma grande presença de materiais disponíveis para o estudo, pois o tema vem se tornando abundante em preocupações e reconhecimentos para a área em questão. Pode-se perceber que a saúde mental no trabalho é de grande importância para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos, como também para a produtividade e lucratividade das organizações e ainda, foi possível compreender todos os impactos psicológicos que podem ser causados pelo trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. Maringá, abril 2011. Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade. Disponível em: <http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/4_ARTIGO_vol6n1.pdf> Acesso em 31 de março de 2020.

ARRAES, V.; *et al.* **Relação entre aspectos de modernidade organizacional e comprometimento organizacional**. R. Adm. FACES Jornal Belo Horizonte v. 16 n. 1 p. 66-85 jan./mar. 2017. Disponível em: <[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/3759-13755-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/3759-13755-1-PB%20(2).pdf)> Acesso em: 30 de março de 2020.

BARBARO, A.; *et al.* **Transtornos mentais relacionados ao trabalho: revisão de literatura**. Ribeirão Preto, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog. (Ed. port.), v.5, n.2, p. 1-5, agosto, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762009000200008> Acesso em: 31 de março de 2020.

BARBOSA, E. L.; ZANELLI, J. C. **Saúde do Trabalhador: saberes e fazeres possíveis da Psicologia do Trabalho e das Organizações**. Páginas: 98-108; 134-144. Virtual Books, 2016. Disponível em: <<https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/Livro%20crp%20SAUDE%20DO%20TRABALHADOR.pdf>> Acesso em: 01 de abril de 2020.

CAMARGO, D. A. **A prevenção do adoecimento psíquico do trabalho**. Brasília, ja./mar. 2014. Revista TST. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/61238/013_camargo.pdf?sequence=1>. Acesso em 31 de março de 2020.

CAMARGO, DIULIO. **A prevenção do Adoecimento Psíquico do trabalho**. Rev. TST. Brasília. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/61238/013_camargo.pdf?sequence=1> Acesso em 24 de março de 2020 às 20h e 30 min.

CARLOTTO, M.; *et al.* **Transtornos Mentais Comuns e fatores associados em trabalhadores: uma análise na perspectiva de gênero**. Rio de Janeiro, vol. 19, n. 2, p. 172-178, 2011. Disponível em: <http://www.cadernos.iesc.ufrj.br/cadernos/images/csc/2011_2/artigos/csc_v19n2_172-178.pdf> Acesso em: 25 de março de 2020.

FERREIRA, E.; PAVANELLO, L. **Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial**. Organizações em contexto, Ano 1, n. 2, dezembro de 2005. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/OC/article/view/1252/1267>. Acesso em: 30 de março de 2020.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA; E. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Rev. Bras. Saude Ocup. São Paulo. 2010. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci_arttext&tlng=pt>
Acesso em 24 de março de 2020 às 19h e 15 min.

FREIRE, R. Fator Stress: **O trabalho como sofrimento psíquico nas organizações**. Rio de Janeiro. 2014. Disponível em:
<<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/13519/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20MODELO%20FINAL%20FEV%202015%20PDF%20VERS%C3%83O%20FINAL.pdf?sequen>> Acesso em: 25 de março de 2020 às 22h e 30min.

HELOANI, J; CAPITÃO, C. **Saúde Mental e Psicologia do Trabalho**. São Paulo, vol.17, n.2, p. 102-108, 2003. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011>
Acesso em: 10 de fevereiro de 2020.

JAEGER, E.; PAVANELLO, L. **Rotatividade nas Empresas: Motivos internos e externos**. R. Eletr. do Alto Vale do Itajaí – REAVI, v. 4, n. 6, p. I– F, mai., 2016. Disponível em:
<<http://www.revistas.udesc.br/index.php/reavi/article/view/2316419004062015070/5435>>
Acesso em: 29 de fevereiro de 2020.

JESKE, N. **As marcas do sofrimento psíquico no trabalhador: Reflexões acerca do capitalismo contemporâneo**. Santa Rosa. 2013. Disponível em:
<<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2445/TCC%20vers%C3%A3o%20final.pdf?sequence=1>> Acesso em: 25 de março às 21h e 45 min.

LIMA, A. **Depressão do trabalhador: Análise dos fatores de risco**. Salvador. 2015. Disponível em:
<<http://www7.bahiana.edu.br/jspui/bitstream/bahiana/768/1/Artigo%20ana%20%28ultimo%29.pdf>> Acesso em: 30 de março de 2020 às 13h e 35 min.

MACÊDO, K. B. *et al.* **Organização do Trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Virtual Books, 2016. Disponível em<<https://ergonomiadaatividadecom.files.wordpress.com/2017/05/livro-organizac3a7c3a3o-do-trabalho-e-adoecimento.pdf>> Acesso em: 31 de março de 2020.

MACIEL, C.; CAMARGO, C. **Comprometimento, Satisfação e Cooperação no Trabalho: Evidências da Primazia dos Aspectos Morais e das Normas de Reciprocidade Sobre o Comportamento**. Curitiba, v. 15, n. 3, art. 4, pp. 433-453, Maio/Jun. 2011. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n3/v15n3a05.pdf>> Acesso em: 3 de março de 2020.

MENETTI, S.; KUBO, E.; OLIVA, E. **A geração Y brasileira e o seu comprometimento organizacional em empresas de conhecimento intensivo**. São Paulo, mai/ago 2015. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpb/v14n2/v14n2a02.pdf>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2020.

OLIVEIRA, G.; *et al.* **Risco para depressão, ansiedade e alcoolismo entre trabalhadores informais**. João Pessoa, Revista Eletrônica de Enfermagem, v. 12, n. 2, p. 272-277, 2010. Disponível em:<<file:///C:/Users/Anderson/Downloads/10354-Texto%20do%20artigo-40313-2-10-20100721.pdf>> Acesso em: 31 de março de 2020.

SILVA, M.; BERNARDO, M.; SOUZA, H. **Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento.** Rev. Bras. Saúde Ocup. Campinas. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v41/2317-6369-rbso-41-e23.pdf>> Acesso em: 25 de março de 2020 às 19h e 45 min.

SILVA, M. **Motivação no trabalho: Um estudo feito com os Servidores Técnico-Administrativos em uma das Unidades Funcionais no HC/UFGM.** Belo Horizonte, 2010, p. 10-40. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-9B7K4D/1/motiva__o_no_trabalho.pdf> Acesso em: 30 de março de 2020.

SOBRAL, R. **Fatores Psicossociais de risco no trabalho e a síndrome de Burnot.** Campinas. 2015. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/313074/1/Sobral_RenataCristina_D.pdf> Acesso em 30 de março de 2020 às 15h e 15min.

SOUZA, H.; BERNARDO, M. **Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a prática de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador.** São Paulo, 2019. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000001918>>. Acesso em 30 de março de 2020.

SOUZA, S.; *et al.* **Fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários.** São Paulo, Rev. Saúde Pública, v. 44, n. 4, p. 711-713, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102010000400015> Acesso em: 31 de março de 2020.

SOUZA, W. **Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: o que a psicologia tem a dizer e a contribuir para a saúde de quem trabalha.** Rio de Janeiro, Rev. Psicol. Fractal, v. 25, n. 1, p. 99-102. Jan./Abr. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922013000100007> Acesso em: 31 de março de 2020.

TORRES, A.; *et al.* **O adoecimento no trabalho: repercussões na vida do trabalhador e de sua família.** Rev. Sanare, Sobral, v. 10, n. 1, p. 42-48, 2011. Disponível em: <<https://sanare.emnuvens.com.br/sanare/article/view/142/134>> Acesso em: 25 de março de 2020.

WANDERLEY, D. **Qualidade de vida no trabalho: psicopatologias do trabalho e seu impacto nas organizações.** Brasília, FATEC. p. 17-23, dezembro. 2008. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/9020/1/20550210.pdf>> Acesso em: 29 de março de 2020.