

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
PAULA SOUZA
ETEC JOSÉ MARTIMINIANO DA SILVA**

Curso Técnico de Administração

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UM ESTUDO DO
PAPEL DAS EMPRESAS PARA A MELHORIA DAS
CONDIÇÕES DE TRABALHO**

**ANNE CAROLINE LIMA DA SILVA COELHO
BIANCA ALVES PEDRO ANTÔNIO
LETICIA LUZ LOSS CHELES
MARIA EDUARDA DESTIDO DOS SANTOS
MARIANA DE LIMA E SOUSA
MIRELLA CRISTINA MELO DE OLIVEIRA**

**Ribeirão Preto
Junho/2022**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
PAULA SOUZA
ETEC JOSÉ MARTIMINIANO DA SILVA**

Curso Técnico de Administração

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UM ESTUDO DO
PAPEL DAS EMPRESAS PARA A MELHORIA DAS
CONDIÇÕES DE TRABALHO**

**Apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso como requisito básico
Para a formação do Curso de Técnico em Administração.
Orientador (a): Prof.^a Marcelo Alves Pereira**

**Ribeirão Preto
Junho/ 2022**

FOLHA DE APROVAÇÃO

Alunos: ANNE CAROLINE LIMA DA SILVA COELHO
BIANCA ALVES PEDRO ANTÔNIO
LETICIA LUZ LOSS CHELES
MARIA EDUARDA DESTIDO DOS SANTOS
MARIANA DE LIMA E SOUSA
MIRELLA CRISTINA MELO DE OLIVEIRA

**Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em ____/____/____
pela comissão julgadora:**

**Título: SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UM ESTUDO DO PAPEL DAS EMPRESAS
PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.**

Prof. Orientador Marcelo Alves Pereira

**Professora Sara Cristina Marques Amancio
Coordenadora Do Curso De Técnico Em Administração**

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a todos professores pelo incentivo e apoio durante toda a nossa formação, e principalmente ao nosso orientador pela dedicação que deposita em suas aulas para nos ajudar na elaboração desse trabalho no qual foi imprescindível para alcançarmos a concretização do mesmo com êxito.

AGRADECIMENTOS

Obrigada a Deus por nos conceder a capacidade e sabedoria para a realização desse trabalho, e toda força para superar as dificuldades presentes ao longo deste percurso, e a oportunidade de fazer parte desse projeto.

A gratidão também a nossa família que tem um papel significativo no nosso crescimento pessoal, e por todo apoio e incentivo para a nossa formação acadêmica, nos guiando sempre por bons caminhos.

A todos aqueles no qual ajudaram na realização desta pesquisa, compartilhando um pouco das suas experiências e opiniões, pois sem a ajuda de cada um deles não teríamos chegado até aqui.

Por fim a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da nossa formação e desse trabalho, muito obrigado.

“O trabalho é essencial na vida do ser humano, mais a saúde mental é primordial, cuide dela antes que estafa venha acabar com você, e sua mente se tornar o seu maior inimigo.”

— Rosemberg Tavares

RESUMO

O artigo aborda as consequências que os colaboradores podem sofrer, se não tiverem o devido apoio de suas empresas, a falta de um ambiente de trabalho saudável pode gerar desgaste mental e doenças psicológicas. Nosso objetivo foi compreender os possíveis danos à saúde mental dos trabalhadores pensar em possíveis soluções que as empresas podem adotar. Pode-se perceber que este assunto não é abordado de forma relevante nas empresas. É extremamente importante que os colaboradores saibam de seus direitos e acionem a lei se necessário, por ser importante a produtividade para a empresa, o foco na saúde mental, física e psicológica, deve ser aumentado e melhorado.

Palavras Chave: Empresas, Trabalhadores, Saúde Mental, Danos.

ABSTRACT

The article addresses the consequences that employees can suffer if they do not have the proper support from their companies; the lack of a healthy work environment can lead to mental exhaustion and psychological illnesses. Our goal is to understand the possible damage to the mental health of employees and to think of possible solutions that companies can adopt. It can be seen that this subject is not dealt with in a relevant way in companies. It is extremely important that employees know their rights and take legal action if necessary, because productivity is important for the company, the focus on mental, physical, and psychological health must be increased and improved.

Keywords: Companies, Workers, Mental Health, Damage.

LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1: Índice de qualidade de vida.....	18
Figura 2.2: A Neurociência moderna.....	21
Figura 2.3: Pirâmide das necessidades Humanas de Maslow	23
Figura 2.4: Liderança para a motivação empresarial	25
Figura 2.5: tecnologias úteis para o ambiente de trabalho	26
Figura 2.6: Saiba como essas 19 tecnologias nas empresas vão mudar seu trabalho	28
Figura 3.1: Condições de vida no trabalho.....	31
Figura 3.2: Problemas psicológicos.....	32
Figura 3.3: Recompensar e reconhecer	33
Figura 3.4: Desmotivação e insatisfação.....	34
Figura 3.5: Qualidade de vida	35
Figura 3.6: Igualdade de tratamento	36
Figura 3.7: Tecnologia.....	37
Figura 3.8: Trabalho em excesso.....	38
Figura 3.9: Rotina de trabalho	39
Figura 3.10: Leis trabalhistas	40
Figura 3.11: Mudanças nas leis.....	41
Figura 3.12: importância de uma estabilidade emocional/psicológica.....	42
Figura 3.13: Atendimento psicólogo	43
Figura 3.14: Hobbies/atividades física.....	44
Figura 3.14: motivação e incentivo	45
Figura 3.16: como você classifica seu em.....	46

Sumário

1. INTRODUÇÃO	11
1.1 Justificativa	12
1.2 Questões de pesquisa	12
1.3 Objetivos	12
1.3.1 Objetivos Gerais	12
1.3.2 Objetivos Específicos	12
1.4 Métodos e técnicas	13
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	14
2.1 Contextualização Histórica do Trabalho.	14
2.2 Qualidade de vida do trabalho.....	18
2.3 Os estudos da neurociência	19
2.4 A relação entre motivação e produtividade e os investimentos para uma melhor qualidade de vida no trabalho.	22
2.5 A tecnologia é o ambiente de trabalho.....	26
2.6 O trabalho e a família	28
3 PESQUISA DE CAMPO	31
4 ANÁLISE DE DADOS E CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS.....	48
APÊNDICE	51
Apêndice A: Pesquisa de campo: Saúde mental e Trabalho	51

1. INTRODUÇÃO

Saúde mental e trabalho durante esses anos muitas coisas mudaram na forma de trabalho, e com isso os colaboradores sofreram com essas mudanças, e não tiveram o apoio necessário de suas empresas. Muitas empresas não disponibilizam um ambiente saudável para os seus operários e como consequência disto trazendo desgastes mentais e doenças psicológicas.

Para SILVA (2016) “O desgaste é visualizado como produto de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o trabalho e sobre o trabalhador, acionando forças que incidem no processo biopsicossocial saúde-doença. Ou melhor, uma correlação de poderes e forças em que o executante do trabalho torna-se perdedor. ”

Há uma constante mudanças na gestão, inovações na tecnologia entre muitos outros fatores que afetam ao bem-estar dos trabalhadores, e por consequência o desempenho desses dos trabalhadores, muitas vezes pode ser uma função um pouco perigosa aonde precisa uma atenção a mais do operário e dependendo do ambiente de trabalho em que se encontra pode gerar um acidente se não houver a devida atenção no que se faz.

Muitas dessas mudanças e inovações podem se tornar uma boa ajuda para os trabalhadores, porém muitas empresas não se preocupam em usar esses novos “instrumentos” para ajudarem aqueles que podem estar correndo riscos de vidas para garantir seu sustento. Como diz Silva (2016) com a falta dessa gestão muitos trabalhadores se sentem inseguros e com tensão permanente em seu local de trabalho.

SILVA (2016) “contexto de precarização e flexibilização faz os trabalhadores vivenciarem seu trabalho de forma insegura, altamente competitiva, individualizada e em "tensão permanente".

E com todos esses fatores podem prejudicar esses trabalhadores, assim conforme afirma Linhart (2009) “Essas condições de trabalho podem conduzir a sérios problemas

relacionados à saúde mental, como síndrome de burnout, depressão, suicídios, abuso de álcool e drogas, psicossomatização, *workstress*, fadigas, entre outros.

1.1 Justificativa

Muitas empresas precisam valorizar mais seus funcionários para que eles se sintam confiantes e seguros para desenvolver um bom empenho para sua empresa. Se essas corporações criarem um ambiente de trabalho aonde promovem programas de ações de bem-estar para o operário, seria uma grande ajuda para os trabalhadores, até mesmo que por mais que tenha a tecnologia, ela precisa de operário para conseguir um desempenho com essas inovações que estão surgindo.

1.2 Questões de pesquisa

1. Quais os principais fatores que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores?
2. Qual a relação entre saúde mental e produtividade no ambiente corporativo?
3. O que os sindicatos e a legislação trabalhista podem fazer a respeito das condições sociais dos trabalhadores?
4. Por que as doenças mentais se potencializaram nos últimos tempos?
5. Quais as formas para ajudar no bem-estar dos trabalhadores nas empresas?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivos Gerais

Compreender os possíveis danos à saúde mental do trabalhador, e as possíveis soluções que as empresas podem adotar para ajudar no bem-estar do trabalhador no ambiente corporativo.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. identificar quais os principais fatores que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores.

2. Pesquisar a relação entre saúde mental e produtividade no ambiente corporativo.
3. Estudar o que sindicatos e a legislação trabalhista podem fazer a respeito das condições sociais dos trabalhadores?
4. Analisar por que as doenças mentais se potencializaram nos últimos tempos.
5. Identificar quais as formas para ajudar no bem-estar dos trabalhadores nas empresas.

1.4 Métodos e técnicas

Esse projeto é um estudo de caso sobre saúde mental no ambiente corporativo, e as possíveis intervenções dos sindicatos. Foram utilizados métodos de pesquisas aplicadas, com objetivo descritivo de identificar quais os principais fatores que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores.

Para proporcionar maior familiaridade com a situação, as pesquisas de campo foram realizadas em abril de 2022, foram feitas de formas qualitativo envolvendo um estudo de caso, com procedimento técnico bibliográfico, aonde foram feitas pesquisas para saber mais sobre as condições de trabalho desses trabalhadores e o que poderiam prejudicar sua saúde mental. Tendo o propósito da coleta de dados e transformação desses em informações, a pesquisa é qualitativa por estudar sobre a saúde mental no ambiente corporativo.

A documentação foi secundária realizada pela pesquisa bibliográfica, em que fornecerá um contexto mais amplo. A entrevista foi padronizada realizadas com **86** trabalhadores de diferente empresa, que tiveram liberdade de responder as perguntas, e houve execução de um questionário com uma parte de questões abertas com sim e não, e fechadas aonde os trabalhadores falaram sobre seus pontos de vistas e opiniões de o que fazer para melhor o ambiente corporativo.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Contextualização Histórica do Trabalho.

O trabalho está presente na vida do homem desde os primórdios dos tempos, sendo algo vital à sua sobrevivência.

No entanto, se por um lado o trabalho sempre fez parte da natureza do homem, por outro, a fomentação do trabalho organizado e livre para acúmulo de capital é algo mais recente, sendo inaugurado com a sociedade pré-industrial. Assim, o período é marcado com exploração do trabalho manual, isto é, sem máquinas, mais voltado à agricultura e artesanato.

Sobre o assunto, Martins disserta que

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (2011, p.4)

Ao passo em que a sociedade foi sendo moldada, o trabalho também fora se transformando até chegar no que se conhece hoje. Contudo, vários foram os momentos disruptivos ao longo da história que transformaram as organizações dos modos de produção e, sucessivamente, o dispêndio de labor humano. Assim, esses períodos foram revolucionários por romper com um conjunto de fatores de determinada estrutura política, social, econômica, cultural e tecnológica.

O primeiro momento revolucionário na história do trabalho foi a substituição do uso da força humana escrava e animal pelas máquinas movidas à vapor, a qual inaugurou o modelo econômico capitalista industrial. Essa transformação enseja na primeira Revolução Industrial, a qual foi fomentada pela burguesia em meados do século XVIII, na Inglaterra. O período é considerado marco importante nas formas de organização do trabalho, pois marca a transição das atividades de manufatura para as de maquinofaturas que levou ao aceleração do processo migratório de trabalhadores aos grandes centros urbanos em busca de melhores condições de vida.

Nasce, portanto, o que Nascimento (2013) registra como “proletariado assalariado – emprego com vínculo empregatício e subordinação”. O diferencial dessa

classe, se comparado ao trabalho despendido no período pré-capitalista, está no fato de que os trabalhadores deixam de ser os donos dos meios de produção e passam apenas a vender sua força de trabalho durante determinado tempo.

Em outras palavras,

[...] a Revolução Industrial do século XVIII, é um conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção. (Nascimento 2013, p. 44)

Além disso, a época foi marcada pelo Liberalismo, isto é, não intervenção estatal nas relações privadas, o que corrobora com as péssimas condições de trabalho. No entanto, a classe proletária dá início a incessante busca de melhores condições laborais o que fez com que o Estado abandonasse a ideia de não intervenção, e passasse a intervir por meio de regulamentação, dando início à construção do Direito do Trabalho.

Sobre o assunto, destaca-se que

Foram a desmensurada exploração dos trabalhadores pelos empregadores e os conflitos e tensões sociais daí decorrentes a causa do surgimento do Direito do Trabalho, como forma de oferecer proteção mínima ao trabalhador, assegurando condições salário e trabalho capazes de permitir a sua subsistência com o mínimo de dignidade. (VICENTINO; ALEXANDRINO, 2010, p. 8)

Paralelamente a isso, no Brasil ainda predominava o trabalho manufatureiro com uso de mão-de-obra escrava. Esse período se estende até final do século XIX, início do século XX. Assim, o processo de industrialização do país se dá de forma tardia, sendo incentivada de forma incisiva a partir da Revolução de 1930, no governo de Getúlio Vargas.

Em suma, a Revolução Industrial é um marco importante na evolução histórica do trabalho, pois inaugura o trabalho livre e assalariado que se estende por todo o mundo. Ademais, é o marco inicial do direito do trabalho, dado que as primeiras normas surgem nesse período.

Consecutivamente, outro momento disruptivo ocorre ao final do século XIX, com advento da energia elétrica. O período conhecido como segunda Revolução Industrial teve como protagonistas diversas teorias de administração que visavam maiores lucros e menores desperdícios através da reestruturação dos meios de produção e, sucessivamente, a reorganização do trabalho. Assim, dentre as diversas mudanças do período, destaca-se os modos de produção de Henry Ford e Eiji Toyota.

Ford desenvolveu e implementou as linhas/esteiras de produção em massa aumentando consideravelmente a oferta de produtos tornando-os mais acessíveis, o que foi denominado de movimento *fordista*. Nesse sentido, E. Toyota destacou-se ao aperfeiçoar a inovação dos modos de produção em massa de Henry Ford, uma vez que passou a produzir de acordo com a demanda, sendo característica importante para evitar a estagnação do mercado. A produção e por conseguinte o consumo em massa refletiram diretamente no trabalho desempenhado pelos operários.

Em suma, se por um lado o período foi de grande transformação nos meios de consumo e organização da produção, garantindo melhores produtos em períodos menores de tempo. Por outro, há grande impacto na classe operária tendo em vista a desnecessidade de especialização e, sucessivamente, o barateamento da mão-de-obra. Além disso, ao mesmo tempo que o trabalhador teve seus ganhos reduzidos passa a ter maior necessidade de consumo para se adequar aos novos padrões sociais de consumo trazidos pelo período.

Diante desse cenário de submissão e precarização que os sindicatos começam a ter forças para reivindicar melhores condições de trabalho.

Durante o século XIX, período em que ocorreu a Segunda Revolução Industrial, o Brasil passava por grandes mudanças políticas e sociais, como consequência, ainda não implementava os modelos de modos de produção desenvolvidos, tampouco tinha atividade fabril como predominante no país. Nesse período ocorria movimentos voltados ao fim do trabalho escravo como a Lei do Ventre Livre (1871), a qual determina que filhos de escravos era livres e, a posteriori, a promulgação da Lei Áurea (1888) que determina a abolição da escravidão. Portanto, a industrialização ainda não era difundida em solos brasileiros sendo predominando ainda as atividades rurais.

No entanto, logo após a Segunda Guerra Mundial, no início do século XX ocorreu mais um momento disruptivo no contexto global. É nesse século que ocorre a terceira Revolução industrial ou Revolução Técnico-Científica-informacional, nesse período, de acordo com Magnoli (1995), altera-se os panoramas de produção do mundo todo por meio da inserção de tecnologias, sobretudo a internet. Sendo assim, dá-se início à automação dos processos produtivos, passando a necessitar da mão-de-obra superespecializada, o que mais uma vez gera impactos para a classe trabalhadora.

Deste modo, com o início da era tecnológica, estudiosos da seara do trabalho, acreditavam ser o início do fim do uso do trabalho. Essa ideia foi pautada em dois

pilares: declínio da demanda de mão-de-obra em decorrência da automação da produção; e a falta de necessidade do uso da força de trabalho humana para realizar as atividades. Contudo, a contrassenso, Antunes (2019) já alertava que o processo de informatização/ automação do trabalho nada mais era do que o processo de informalização e precarização do trabalho, fase em que o trabalhador deixaria de existir ou iria diminuir consideravelmente.

Simultaneamente no Brasil ocorria o processo tardio de industrialização, o qual só se tornou possível dada às transformações socioeconômicas decorrentes da era Vargas. Assim, Getúlio Vargas, junto com a classe burguesa, investiu em incentivo fiscal para atrair grandes indústrias e fomentar o trabalho fabril no país. No entanto, inicialmente, as condições de trabalho eram bastante precárias por falta de regulamentação, a qual só se tornou realidade em 1943 com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Após a iniciativa do Presidente Vargas, o processo de industrialização passou a se desenvolver com a implantação da Companhia Siderúrgica Nacional e a criação da Petrobrás. Nos anos de 1990, inicia-se o processo de abertura da economia do Brasil. Todos esses processos evolutivos contribuíram para os meios de organização do trabalho tal qual é conhecido hoje.

Em suma, diversos foram os momentos que marcaram a história do trabalho, sobretudo reestruturando-o. Diante da contextualização denota-se que ao passo que a sociedade se transforma, o dispêndio de força de trabalho também se modifica. Essas mudanças ocorrem cada vez mais em um espaço menor de tempo dado ao mundo globalizado, fruto da tecnologia, o que leva a ideia de que atualmente o mundo perpassa por mais um grande período disruptivo, qual seja, a Quarta Revolução Industrial.

2.2 Qualidade de vida do trabalho

Figura 2.1: Índice de qualidade de vida



Fonte: https://www.gupy.io/blog/qualidade-de-vida-trabalho?hs_amp=true (2019)

A qualidade de vida no trabalho nem sempre foi considerada pelos empregadores. Foram necessários anos para que os trabalhadores tivessem seus direitos garantidos por lei. No entanto, ainda existem grandes desafios dentro das empresas: o de manter a saúde e o bem-estar dos colaboradores para que eles se sintam bem no ambiente de trabalho. Consequentemente, irão produzir mais e melhor.

Nos dias de hoje, os conceitos de QVT vêm sendo aplicados em um ambiente organizacional globalizado, competitivo e dinâmico, impulsionado por mudanças

ocorridas na economia mundial, na inovação nas relações sociais e políticas e nas relações de trabalho. Dentro desse contexto, a qualidade passou a ser gestada em muitas organizações como forma de se aproximar da produtividade e de processos de mudanças que levassem a melhoria de sua posição competitiva no mercado.

Devido ao cenário atual que é caracterizado por mudanças, destaca-se que houve um grande aumento da competitividade entre as empresas, nas quais, conseqüentemente, as organizações são obrigadas a buscarem formas de se destacarem e se encaixarem no novo conceito em que os colaboradores são parte de corpo estrutural e não podem ser considerados máquinas de produção. Estes são responsáveis por conduzir e produzir os resultados, ou seja, um bem precioso, sendo assim, cada vez mais as organizações focam em melhorias que proporcionam.

Boas condições de trabalho e qualidade de vida de seus contribuintes. Cada vez mais as empresas se perguntam: como é possível manter pessoas motivadas?

Um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado. Uma parte da motivação no trabalho de uma pessoa vem do fato de ela saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela.

2.3 Os estudos da neurociência

As organizações estão sofrendo um forte processo de transformação nas relações sociais e econômicas, devido ao enorme avanço das tecnologias. Dentro das empresas, a neurociência organizacional vem crescendo como ferramenta importante no desenvolvimento, em razão de estudar e compreender como os colaboradores têm o seu comportamento influenciado por meio de diferentes metodologias. Dessa forma, consegue ajudar as empresas a encontrarem melhores formas de melhorar a comunicação interna e desenvolver as lideranças. E ainda aumentar a produtividade e ter uma melhor gestão de tempo.

O bem-estar físico e emocional é crucial para um bom desenvolvimento pessoal e profissional dentro de uma empresa. Porém, são vários dados estatísticos que mostram o quão sério é o assunto quando se fala de saúde mental na empresa. Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho dão conta de que, em 2020,

foram 289 mil solicitações de auxílio-doença por transtornos mentais e comportamentais. O número é expressivo e 30% maior, se comparado a 2019.

Com a ajuda da neurociência é possível estudar quais estratégias e processos favorecem nosso cérebro a operar de maneira saudável e eficiente, possibilitando maior produtividade e bem-estar, e conseqüentemente, uma redução considerável na carga de estresse e afastamento por problemas de saúde. A neurociência contribui com uma visão sistêmica do processo de motivação das pessoas na rotina de trabalho, sendo um dos principais temas de estudo, pois ao entender como os fatores internos e externos contribuem para o comportamento humano, os líderes conseguem engajar os colaboradores da maneira adequada (GAMEIRO, 2018, apud Ferreira, Liana, 2019)

De acordo com uma pesquisa publicada no site Bem Paraná (2022) o hospital de Nova Iorque realizou um estudo buscando ampliar a frequência na qual os colaboradores higienizavam suas mãos posteriormente ao contato com os pacientes, pois a ausência do cuidado causa a disseminação de doenças. Para reverter a circunstância, o hospital inseriu placas eletrônicas que apresentavam um feedback positivo a todo momento em que os colaboradores higienizavam as mãos, por meio de elogios como: "excelente trabalho".

O intermédio aumentou em 90% a aderência das equipes médicas após um mês da inserção do feedback positivo, mostrando eficiência absoluta da campanha estratégica baseada na neurociência. As análises em neurociência sobre este estudo, apresentaram resultados impactantes, a campanha de feedback positivo ativou de imediato o sistema de recompensa do cérebro dos participantes, auxiliando-os na repetição da tarefa em curto prazo.

Os neurocientistas afirmam que as estratégias de estímulos positivos neurológicos, ampliam habilidades, promovendo um ambiente de confiança e aumento de engajamento dos profissionais com os projetos propostos.

Ainda, a neurociência pode estudar como a liberação de hormônios afetam a forma de produtividade dos colaboradores das empresas. A serotonina, por exemplo, é um hormônio que ajuda a equilibrar o humor, apetite, memória, aprendizagem e temperatura. Por isso, a sua ausência pode causar sensação de tristeza e evoluindo

para um quadro de depressão. A dopamina também é outro tipo de hormônio, mas este está relacionado com o prazer, motivação, recompensas ao completar tarefas. Então, uma empresa que estimula, elogia e incentiva os seus colaboradores está contribuindo para o bem-estar dos mesmos.

Portanto, a aplicação da neurociência no ambiente de trabalho faz se necessária pois tem se mostrado uma grande condutora de resultados positivos nos negócios, interna e externamente. Ela ainda contribui para uma melhoria do ambiente organizacional, trabalhando a personalidade, a liderança e a tomada de decisões e, ao mesmo tempo, tem foco em estudar a mente dos trabalhadores, buscando e produzindo novos projetos que possam tornar o ambiente corporativo mais saudável e produtivo.

Figura 2.2: A Neurociência moderna



Fonte: <https://www.med.puc-rio.br/notcias/2018/7/20/a-neurocincia-moderna> (2017)

2.4 A relação entre motivação e produtividade e os investimentos para uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Observando o cenário corporativo, nota-se que, a motivação e produtividade estão diretamente relacionadas, na ótica de Nascimento (2012, p. 16) a motivação é definida como “um aglomerado de fatores determinantes que produzem a conduta do indivíduo”. Portanto acredita-se que através da motivação e estima-lo que alcançamos a produtividade, pois segundo MAXIMIANO, (2000) “Quem motiva um indivíduo, ou o que lhe causa motivação, causa na pessoa um novo entusiasmo, onde o ser humano reage e começa a agir de determinada maneira buscando novos objetivos e novos horizontes”. Consequente, é preciso mencionar a importância do incentivo e motivação nos colaboradores e o cuidado com a saúde mental dos mesmos. Porém, segundo a psicóloga Líniver Carletti, credenciada do São Bernardo Saúde e especialista em Saúde Mental. Acredita-se que as organizações não se preocupam muito com este ponto.

“Saúde mental não é apenas ter ausência de doenças, mas sim um estado completo de bem-estar físico, mental e social. Vejo que as organizações têm oferecido pouco para manter uma saúde mental adequada aos seus colaboradores. Percebo também que a saúde psicológica só é lembrada em momentos de SIPAT ou no dia mundial da saúde mental. O investimento nessa área deveria ser o mais importante, além da garantia física do mesmo, pois isso interfere consideravelmente na capacidade de produção e na motivação de um indivíduo dentro de seu ambiente de trabalho. Hoje em meu consultório tenho recebido muitos pacientes com problemas relacionados ao trabalho, desencadeando doenças psicossomáticas”, adverte a especialista.

Além dos pontos destacados pela especialista, observa-se que também muitas das vezes as organizações praticam formas inadequadas de tratamento com seus colaboradores, como por exemplo a pressão psicológica, ou até mesmo agressões verbais, que conseqüentemente podem gerar problemas psicológicos, insatisfação, e a desmotivação na realização de suas tarefas na empresa, assim, prejudicando ambas as partes na organização.

Sob o ponto de vista de Bergamini (2008), “a motivação está constantemente no centro dos problemas humanos, dentre as mais diversas organizações. Logo, é

preciso analisar que dentro das organizações, indivíduos são diferentes e cada um tem um potencial motivacional, ou seja, pessoas têm diferentes níveis de motivação variando ao longo do tempo. ”

Portanto, é preciso que os gestores liderem os integrantes de forma individual, buscando identificar o perfil de cada um, os seus pontos fortes, qualidades e facilidades na execução de atividades, para que assim, possam ser delegadas tarefas adequadas que se encaixem no perfil de cada colaborador, conseqüentemente gerando resultados satisfatórios para ambas as partes, gerando o aumento de produtividade para a empresa.

Além da motivação com intuito de gerar produtividade, vale ressaltar também outras necessidades importantes a serem sanadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Figura 2.3: Pirâmide das necessidades Humanas de Maslow



Fonte: [https://pozati.com/tag/capitalismo/\(2020\)](https://pozati.com/tag/capitalismo/(2020))

Maslow (1943 apud CHIAVENATTO, 2000, p.390), apresenta a teoria da motivação, no qual as necessidades humanas estão organizadas em níveis hierárquicos. Segundo esta teoria, cada indivíduo tem de realizar uma “escalada” hierárquica de necessidades para atingir a sua pleno auto realização. Onde existem as necessidades primárias (básicas) que são as fisiológicas e as de segurança e as necessidades secundárias, que são as sociais, estima e auto realização.

Podendo incluir também, outros fatores importantes que agregam uma melhor qualidade de vida no trabalho, e que afetam sobre a motivação dos colaboradores, como o reconhecimento e valorização dos mesmos, tratamento humano buscando manter um ambiente harmônico e uma comunicação assertiva entre os colaboradores; uma remuneração justa a cada cargo e função, buscando sempre prestigiar e recompensar os colaboradores para o incentiva-los na execução de suas funções. Como também, uma boa liderança para o melhor desempenho da empresa. Pois segundo (BEKIN, 1995; BRUM, 2000) “O papel do líder passa a incluir novos desafios, como o de repassar aos funcionários a visão empresarial, direcionar a informação, estimular a criatividade e a iniciativa, ou seja, ser um facilitador das ações. O perfil desejado para um líder coerente com os valores de cooperação enfatizados pelo endomarketing é aquele que trabalha com o grupo e para o grupo, que toma decisões democráticas, que divide responsabilidades, delega poderes, dialoga e ouve. Trabalho em equipe e liderança sempre se complementam. ”

Figura 2.4: Liderança para a motivação empresarial



Fonte: <https://endomarketing.tv/motivar-as-pessoas/>(2017)

2.5 A tecnologia é o ambiente de trabalho

Figura 2.5: tecnologias úteis para o ambiente de trabalho



Fonte: <https://superatualizado.com.br/tecnologias-uteis-para-o-ambiente-de-trabalho/>(2020)

Observamos esse avanço tecnológico deste da revolução industrial, aonde foram construídos novos meios para o avanço da produção nas indústrias, e com esse avanço muitos ficaram com receio e com medo das máquinas substituírem a mão de obra do homem, porém até hoje não aconteceu essa substituição. E assim ela vem ganhando bastante destaque no cotidiano de várias pessoas, principalmente em muitas empresas, que ajuda no trabalho do trabalhador. O mercado está muito competitivo atualmente, fazendo assim as empresas adotarem novas inovações em seus setores para conseguirem se adaptar a essa nova realidade.

“77% das empresas desejam investir em tecnologias digitais para adquirir novos recursos técnicos, 60% querem comprar máquinas e equipamentos, 56% têm a intenção de melhorar a gestão do negócio e 45% afirmam que planejam fortalecer a área de pesquisa e desenvolvimento.” Para Santana, Leia (2019) as empresas estão buscando com esses avanços investir no ambiente corporativo para melhorar no relacionamento dos

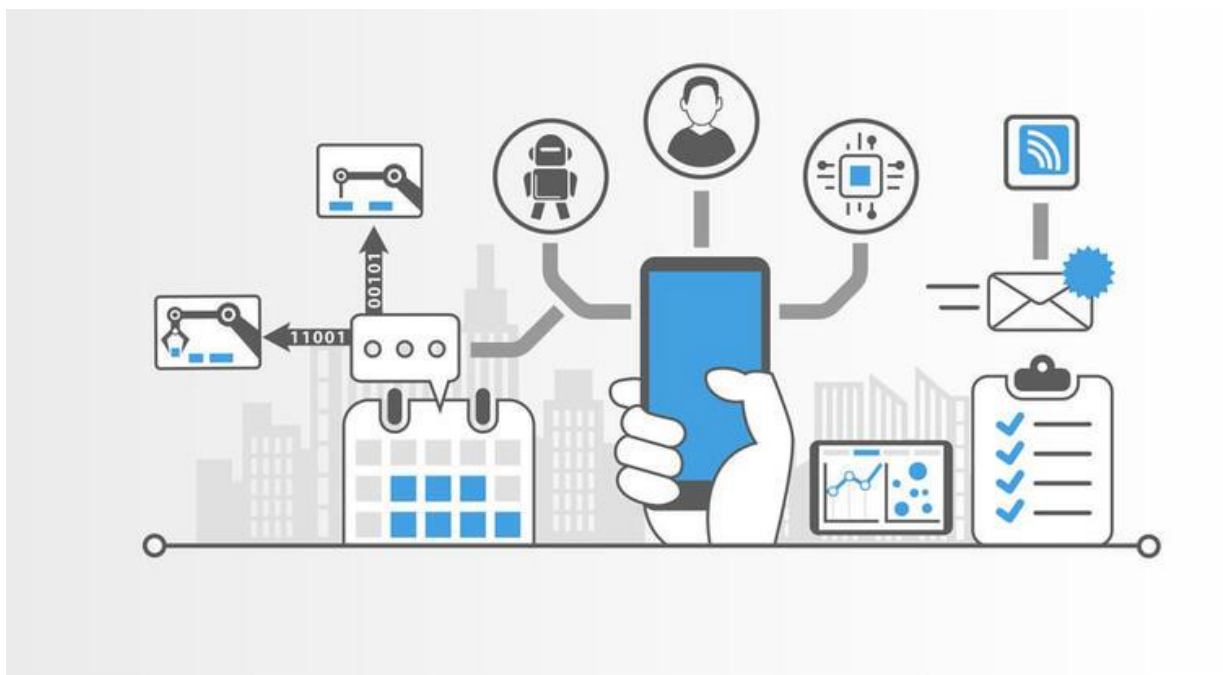
trabalhadores, dos setores, a comunicação entre eles, podendo criar um clima harmônico e motivando no aumentando da produtividade, agilidade, e tentando evitar erros.

Os desafios no ambiente de trabalho no período da pandemia, até os dias atuais nos mostrou como está sendo importante o uso da tecnologia, e como ela colaborou para que muitas pessoas conseguissem trabalhar. Muitas pessoas não achavam que seria necessário o uso de tecnologia em suas empresas, porém ela nos mostrou como pode facilitar para muitas empresas, no seu setor corporativo, e no bem-estar do trabalhador, porque a tecnologia colabora na produção do trabalhador, e uma forma eficaz para o trabalhador não se desgastar com o trabalho imposto, e uma forma mais rápido e “segura” para ele exercer seu trabalho.

De acordo com a Marr (2021) “Um relatório recentemente encomendado pela plataforma de mensagens de vídeo Loom descobriu que 90% dos funcionários entrevistados – incluindo trabalhadores e gerentes – estão mais felizes com a maior liberdade que agora têm para trabalhar em casa, sugerindo que essa é provavelmente uma tendência que veio para ficar à medida que avançamos para 2022. ”

“Com a chegada dos computadores e de dispositivos tecnológicos portáteis, como tablets e smartphones, a popularização da internet e, mais recentemente, o boom da cloud computing, a realidade se transformou completamente. Já não é possível que um negócio opere com base no uso de ferramentas tradicionais, que estão se tornando obsoletas. E como cada evolução acelera a próxima, imagine o quanto o mundo corporativo ainda pode mudar daqui para frente!” (Colaborador DocuSign, 2018)

Figura 2.6: saiba como essas 19 tecnologias nas empresas vão mudar seu trabalho



Fonte: [https://www.docuSign.com.br/blog/tecnologias-nas-empresas\(2022\)](https://www.docuSign.com.br/blog/tecnologias-nas-empresas(2022))

2.6 O trabalho e a família

Muitos trabalhadores por medo de ficarem fora do mercado de trabalho, assim como 13,5 milhões de brasileiros segundo IBGE 2021, com receio de não conseguirem trazer o sustento para sua família, recorrem a trabalhar além do seu horário de expediente. Essa insegurança provoca uma sensação de “obrigação de fazer mais” com a expectativa de ser reconhecido como indispensável para a organização.

Trabalhar sob tal estresse e insegurança afeta a saúde física, mental e vida familiar, como cita a pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Margarida Barreto- “O estresse provocado pelas jornadas prolongadas e crescentes exigências por metas no trabalho interferem além da saúde, na vida familiar. ”

A jornada estabelecida em lei pela Constituição Federal, em seu art. 7.º, é de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Segundo a OMS e a OIT concluíram que trabalhar 55 ou mais horas por semana aumenta em 35% o risco de morte por AVC e em 17% por doença cardíaca, em comparação com uma semana de trabalho de 35 a 40 horas. Há muita resistência no setor público e privado em adotar as medidas, que

podem reduzir a incidência de doenças adquiridas no trabalho e melhorar o desempenho e produção do funcionário.

Um trabalhador que exerce uma jornada prolongada tem de produzir cada vez mais. Ele acaba adoecendo justamente pelo fato de ser uma rotina exaustiva, levando não somente ao cansaço como também a morte como citado acima.

Mas o que isso diz respeito à família? O trabalhador que se ocupa superabundante mente com seu emprego, pode acarretar doenças como as descritas anteriormente, trazendo dificuldades para a família, com remédios, hospitais, etc. Como também, a morte do funcionário, deixando uma lacuna em sua família e também os deixando "desamparados". Outro problema é que com a rotina extenuante de trabalho o empregado não possui condições físicas e mentais para lidar com a família, pois ao chegar em casa sua única vontade é descansar, não dando total atenção aos familiares. Sendo um fator comum da separação, dividindo assim a família por conta da rotina exaustiva de trabalho.

Percebendo-se que a rotina de trabalho excessiva traz tantos prejuízos ao trabalhador e sua família, uma solução seria; este colaborador entrar com um processo trabalhista contra a empresa e até mesmo pleitear uma indenização por danos à saúde e assédio moral.

Principalmente em situações na qual a empresa não presta nenhuma assistência médica, nem se dispõe a realizar ajustes, nas entregas e na jornada de trabalho dos colaboradores. As medidas jurídicas podem prejudicar a empresa e criar uma má relação com os outros colaboradores, que podem abrir novos processos.

Infelizmente, por falta de conhecimento dos trabalhadores sobre o direito trabalhista que visa regular, mediar e estabelecer dinâmicas justas e acordadas entre empregado e empregador, aceitam o que o empregador impõe sobre ele, mesmo se for contra a lei. Eles "cedem" seus direitos por receio de perder o emprego, não podendo assim sustentar sua família. Segundo o IBGE de 2021, 34,4% dos trabalhadores vivem com até 1 (um) salário mínimo, sendo obrigado a pagar a conta de água, luz, gás, por vezes aluguel, despesa e cuidados especiais com a família. O mais impactante é que segundo o IBGE de 2019, é que a um a cada cinco trabalhadores brasileiros recebe menos da metade do salário mínimo.

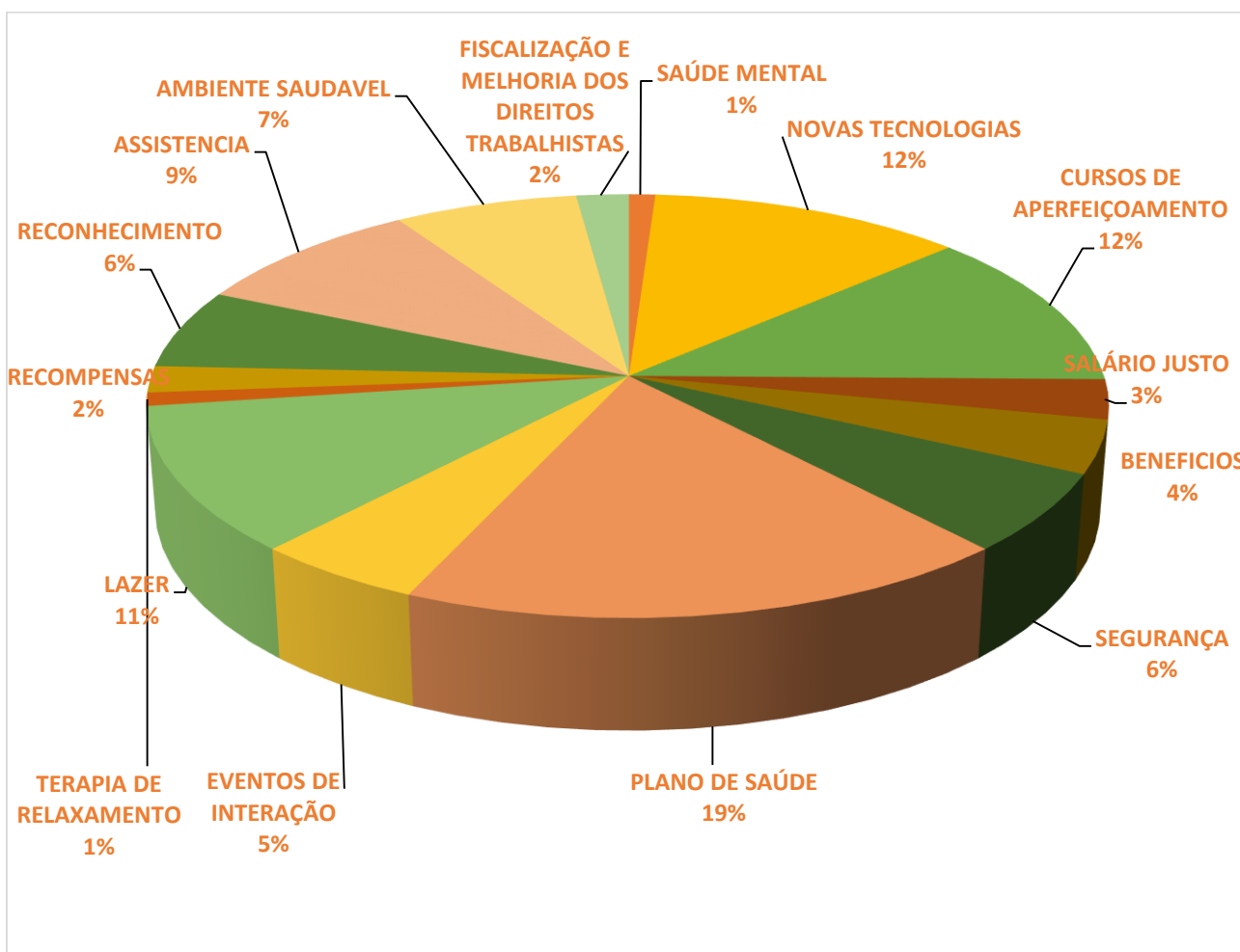
O maior impacto é na vida familiar, já que os trabalhadores sustentam a sua família com um ou até mesmo menos que o salário mínimo legal. Necessitando os familiares de algum cuidado ou remédio especial, seria impossível pagar com o dinheiro do salário.

A solução seria o colaborador conhecer e estudar sobre o direito trabalhista, impedindo assim que o empregador o explore. E para aqueles que recebem menos de um salário mínimo, recorrer à justiça, já que ela impede o pagamento de salário inferior ao mínimo legal, sendo que uma vez constatado que o funcionário recebeu menos do que o indicado, o empregador deve pagar a diferença.

3 PESQUISA DE CAMPO

Após a Revisão bibliográfica, foi realizada uma pesquisa de campo onde as questões tiveram objetivo de ir de encontro com as ideias apresentadas ao longo do capítulo. A finalidade das questões é justamente saber como é o ambiente de trabalho dos indivíduos, se eles estão recebendo o apoio necessário, como é o seu dia a dia, o que ele acha sobre saúde mental, se ele se sente confortável na posição que ocupa, como se encontra sua estabilidade mental e entre outras perguntas relacionadas ao tema. As respostas foram de acordo com aquilo que foi tratado sobre leis trabalhistas, neurociência, tecnologia, qualidade de vida, trabalho e família, e entre outras questões sociais. E para que isso se concretizasse, foram entrevistados um total de 86 pessoas do município de Ribeirão Preto, durante o mês de abril e início de maio de 2022.

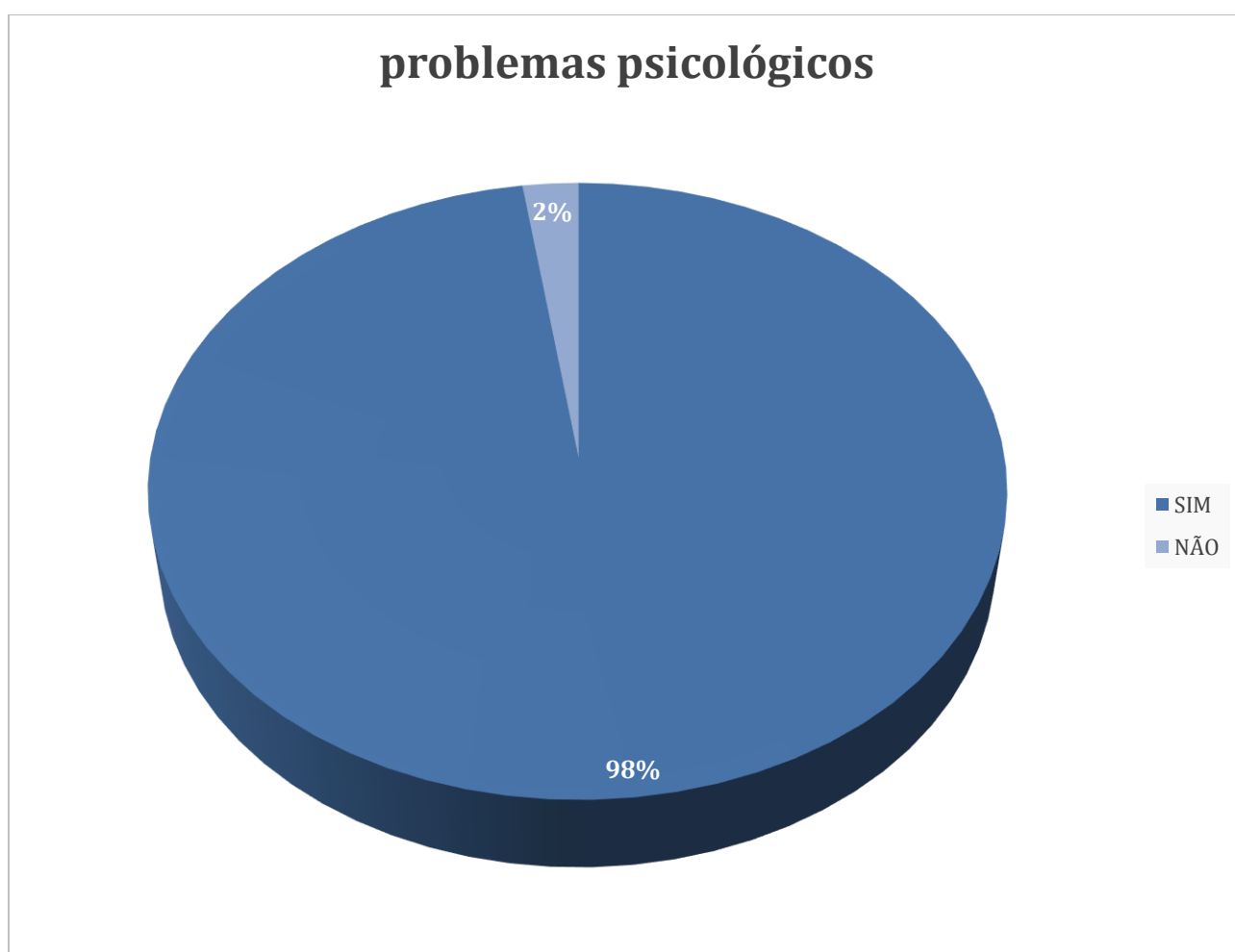
Figura 3.1: Condições de vida no trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A figura 3.1 aponta uma grande diversificação de respostas em relação ao que pode ser melhorado dentro da empresa. 18% das respostas giram em torno da obtenção de um plano de saúde, o que se pode concluir com isto é a falta de auxílio por parte da empresa sobre as necessidades básicas dos colaboradores. Além disto, sugestões sobre cursos de aperfeiçoamento e inserção de novas tecnologias dentro da empresa, ambas exigem uma atenção especial, pois, investir em conhecimento e tecnologia é uma forma de prosperar os negócios da empresa mutuamente com o intelecto de seus funcionários.

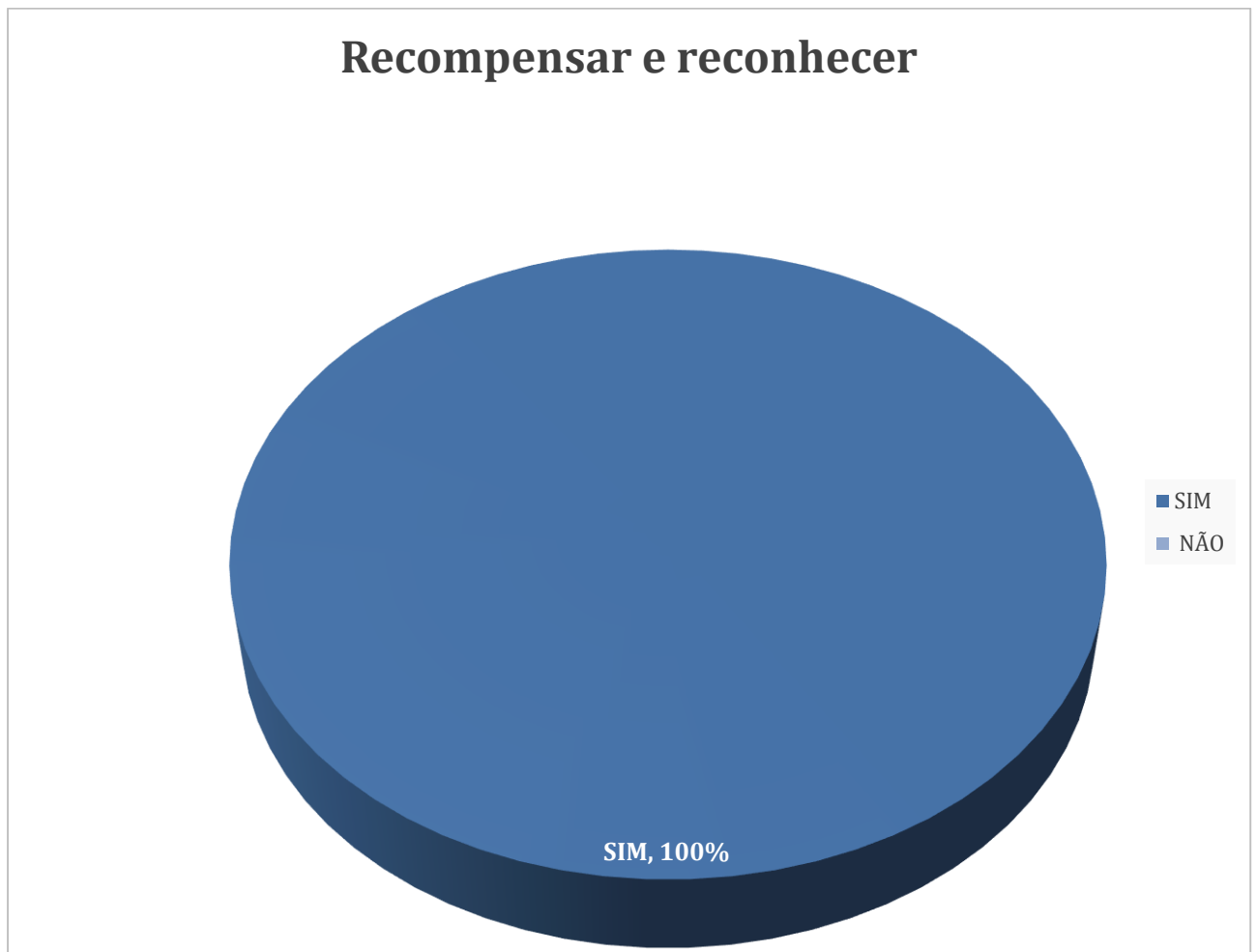
Figura 3.2: Problemas psicológicos



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.2 quase 100% das respostas apontaram que os problemas psicológicos causados pelo ambiente de trabalho acarretam a produtividade organizacional. Problemas como estresse, ansiedade, desânimo, insônia e entre outros, colaboram para a construção de um ambiente hostil e improdutivo, se tornando um problema não só para o colaborador, mas também para a empresa.

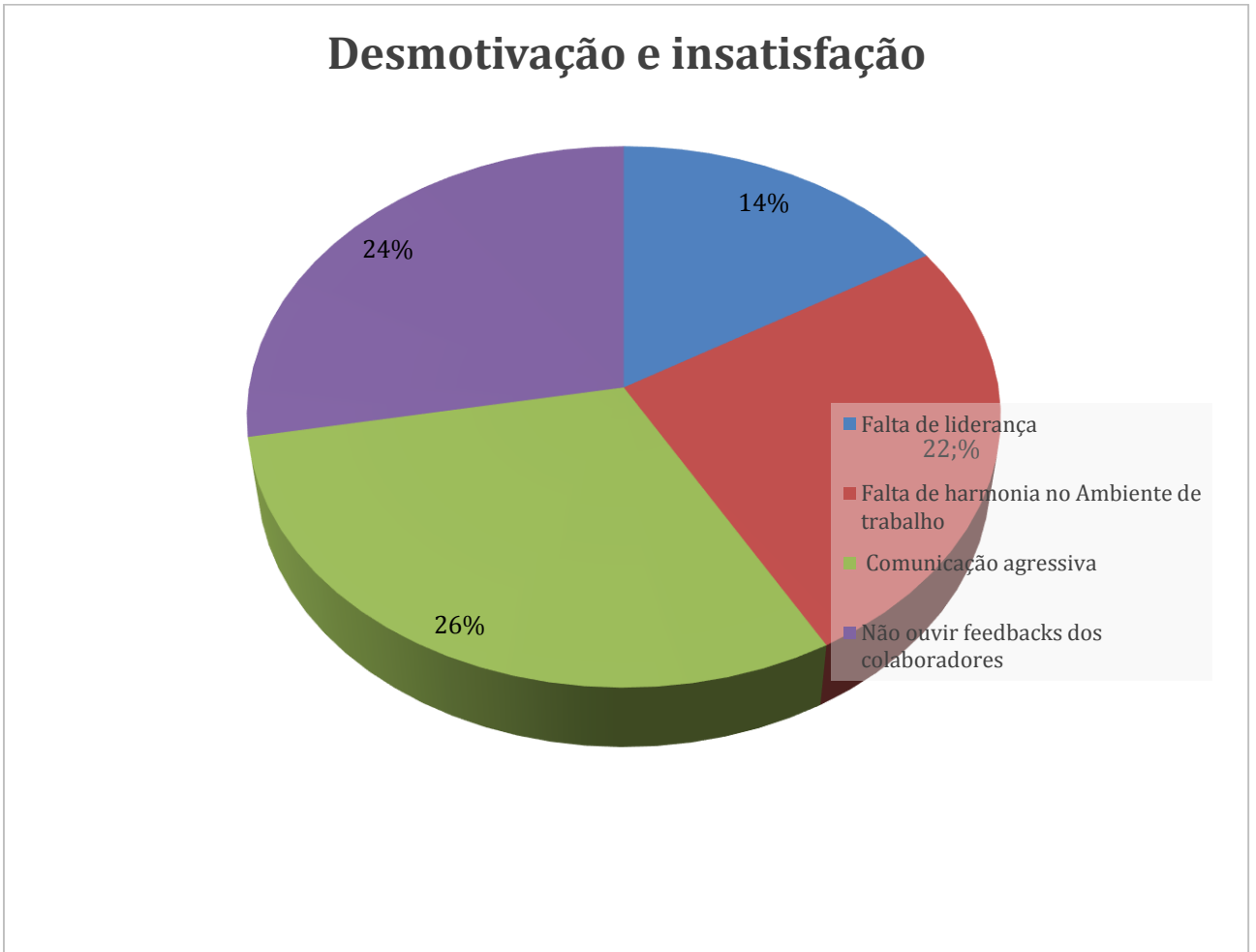
Figura 3.3: Recompensar e reconhecer



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.3 100% dos entrevistados afirmam serem recompensados e reconhecidos em seu ambiente de trabalho que os mantêm dispostos e motivados a executar um bom trabalho. Reconhecimento no trabalho também é um modo do colaborador se sentir valorizado e reconhecer o trabalho de seus colegas, fazendo com que seus colegas também se sintam valorizados e trabalhem em um ambiente harmônico.

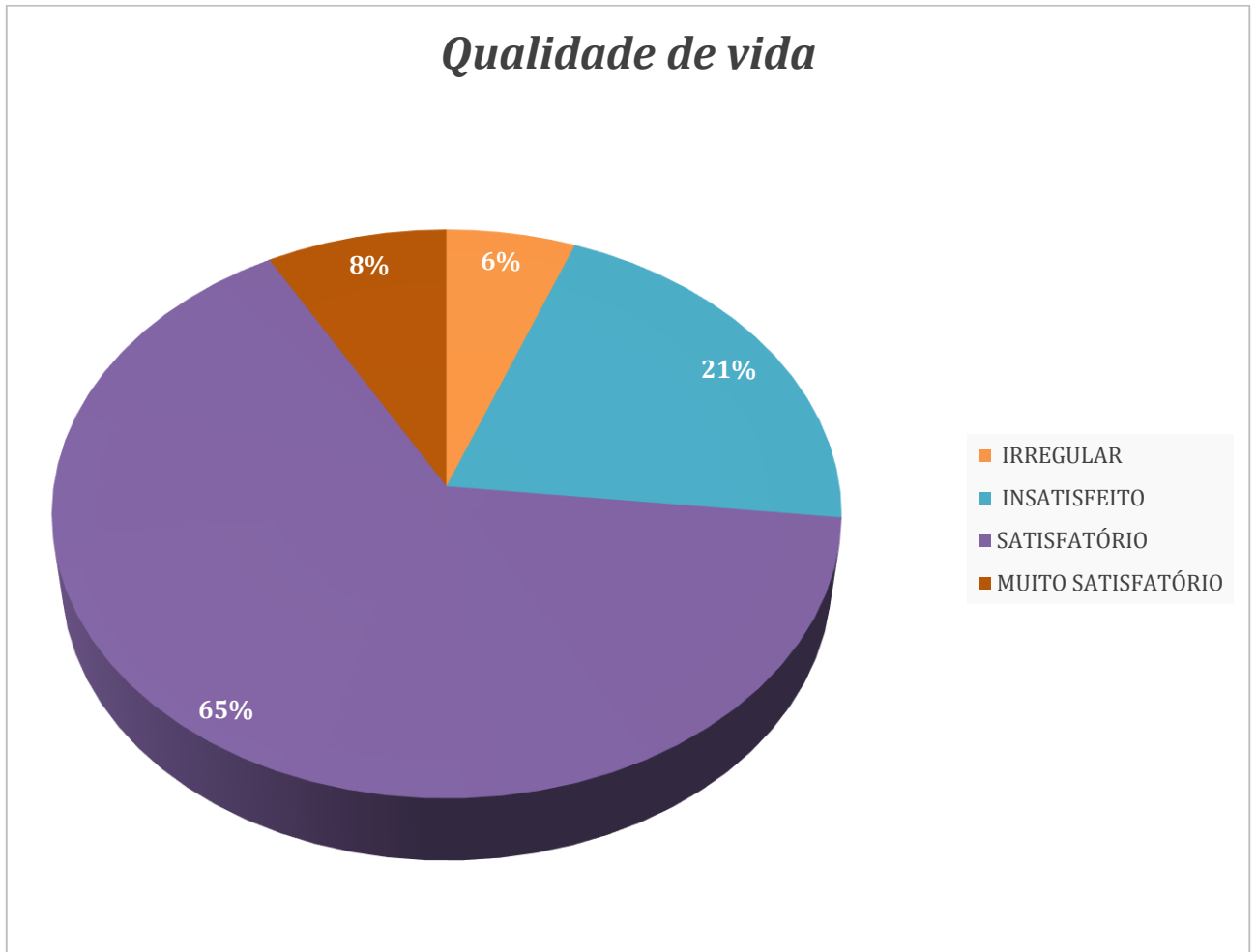
Figura 3.4: Desmotivação e insatisfação



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.4 a maior porcentagem das respostas concentra -se na alternativa “comunicação agressiva”, o que demonstra que 26% dos entrevistados sofrem com a má comunicação e desrespeito dentro de seu local de trabalho. Dentre as outras respostas a 2º maior porcentagem também infere à comunicação, sendo no caso a falta de feedbacks. Chegando à conclusão que a maior parte dos problemas da empresa no âmbito de Desmotivação e Insatisfação são causados pela comunicação.

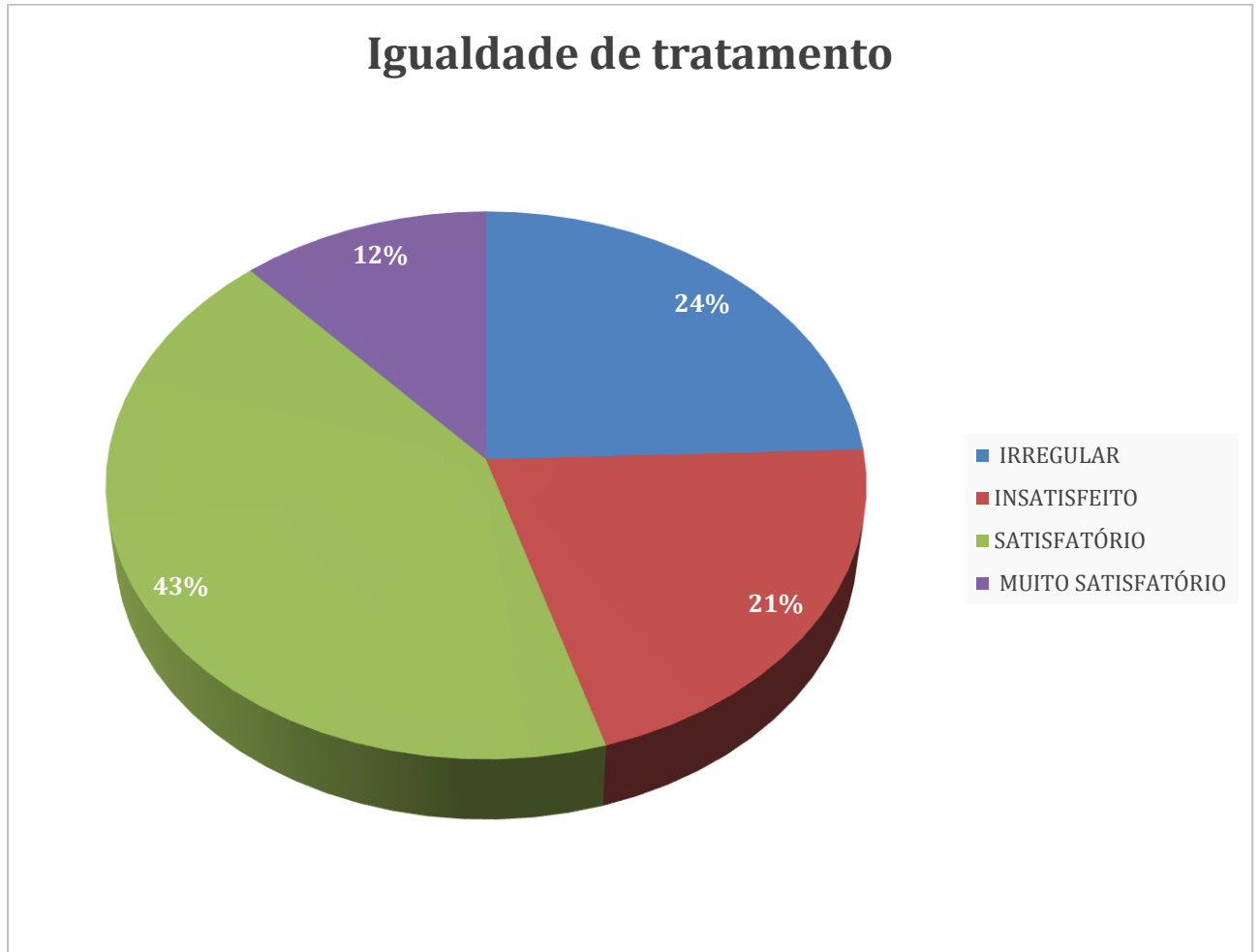
Figura 3.5: Qualidade de vida



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.5 observa-se uma grande parcela dos entrevistados apontando um nível satisfatório de qualidade de vida, o que significa que boa parte deles têm um ambiente de trabalho consideravelmente saudável, porém isso não anula os outros 35% de participante que apontam sua qualidade em nível de atenção.

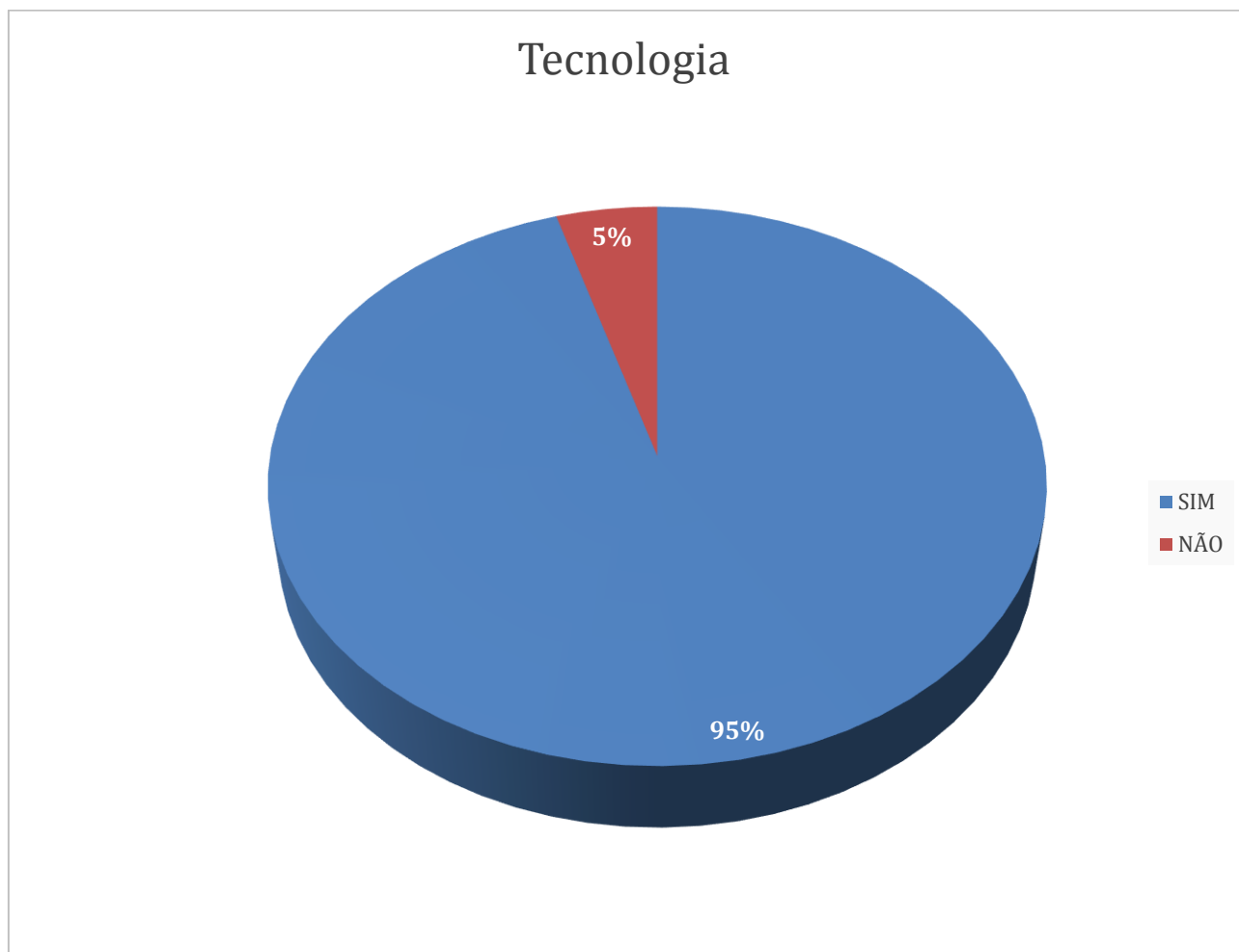
Figura 3.6: Igualdade de tratamento



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.6 é possível verificar que, mais da metade dos entrevistados consideram sua igualdade de tratamento satisfatória ou muito satisfatória, o que é uma resposta significativa, visto que a desigualdade de tratamento dentro do ambiente corporativo colabora com vários problemas como a desmotivação, por exemplo. Mas ainda sim é existente uma boa parcela dos colaboradores que detêm essa desigualdade de tratamento.

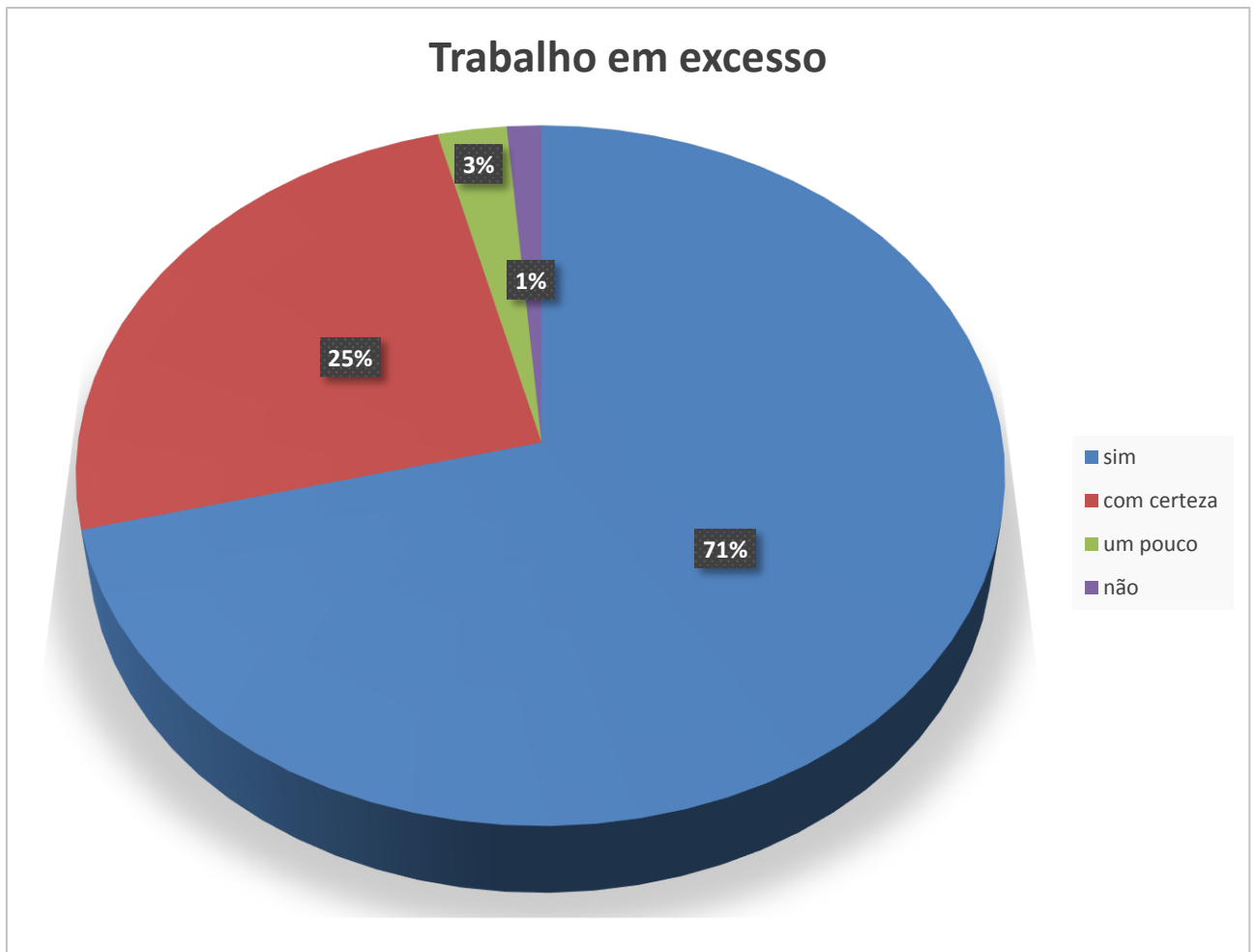
Figura 3.7: Tecnologia



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.7, é apresentado que 95% das pessoas participantes da entrevista concordam que a tecnologia contribui para um trabalho mais seguro, eficaz e menos desgastante. Mas apesar do predomínio das respostas serem afirmativas, 5% dos entrevistados acreditam que a tecnologia não facilitaria o seu trabalho.

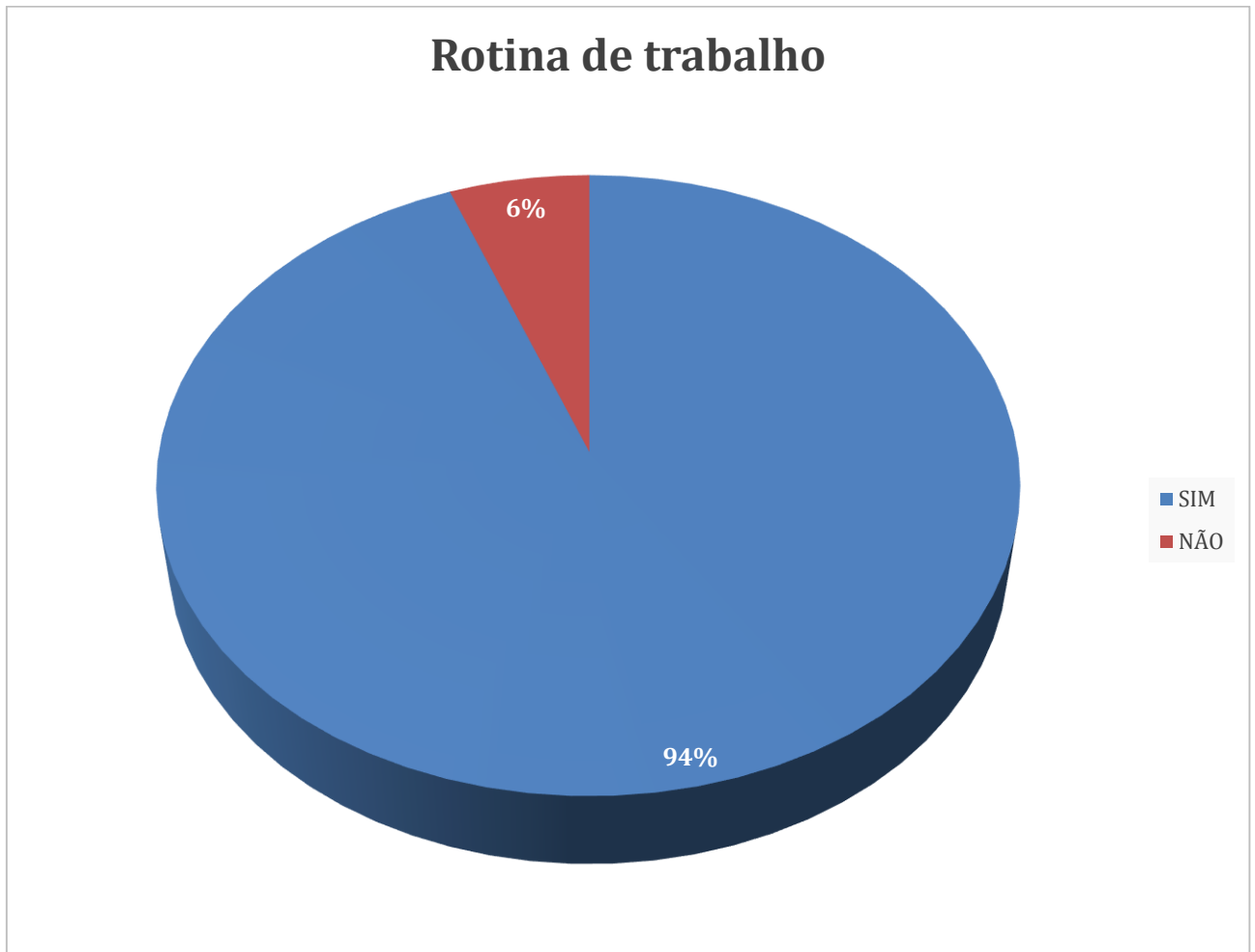
Figura 3.8: Trabalho em excesso



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.8 É indicado que majoritariamente os entrevistados afirmam que os trabalhos em excesso prejudicam a vida familiar e o seu emocional. Sendo constatado diante de dados que pessoas que trabalham demasiadamente possuem um emocional mais frágil, afetando toda sua família.

Figura 3.9: Rotina de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.9, 94% das respostas obtidas confirmam que a saúde mental do trabalhador degrada quando a rotina de trabalho é demasiada, acarretando doenças emocionais e até físicas quando o horário de trabalho é extenso por um grande período. Mas não descartando também, 6% das respostas que negam a degradação da saúde mental com expediente demasiado.

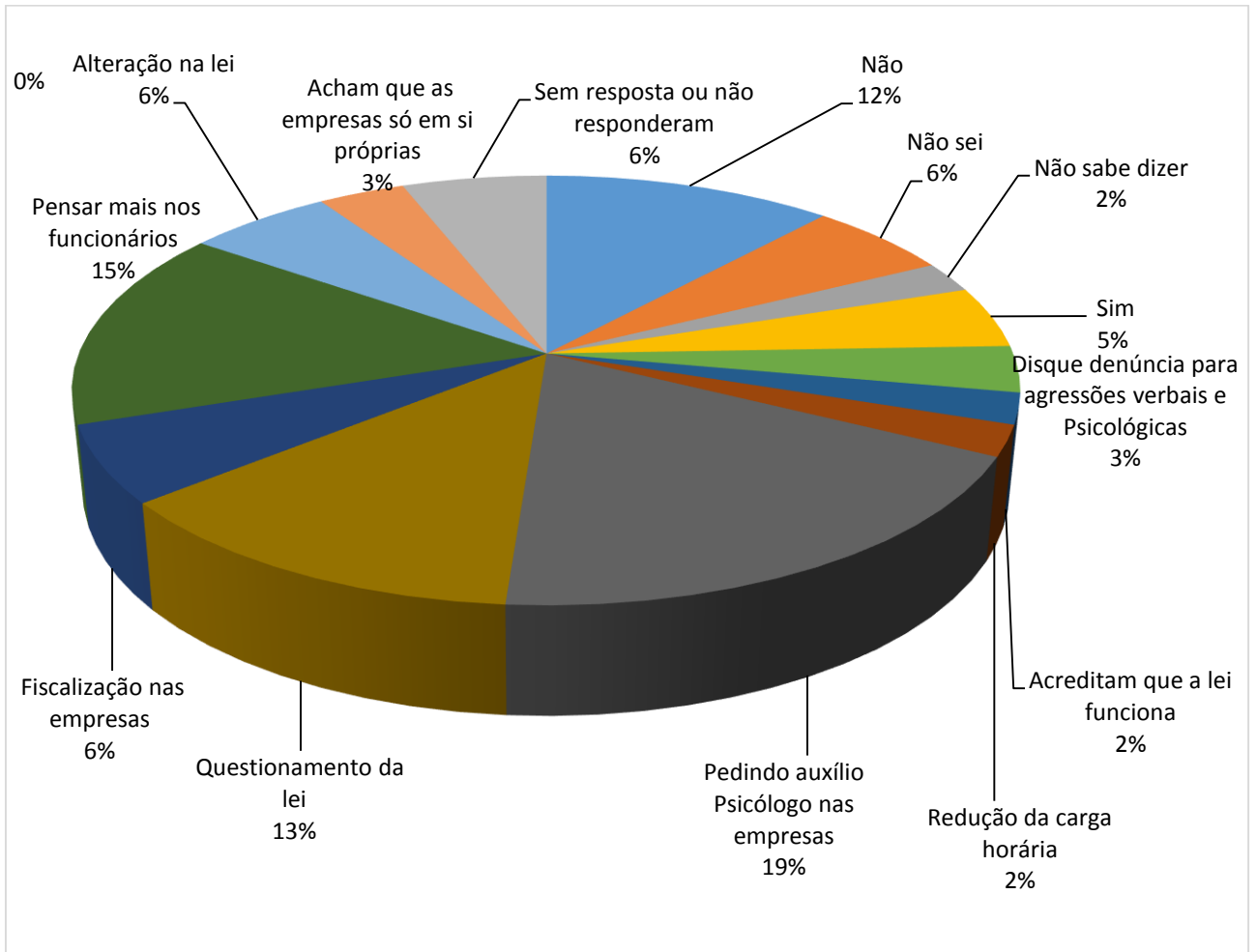
Figura 3.10: Leis trabalhistas



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.10 observa-se um índice extremamente alto de respostas negativas em relação à responsabilidade das leis trabalhistas no cumprimento de sua função enquanto regulamentadora. Sabemos que uma falha nessa área compromete com o direito visto por lei que esses cidadãos detêm enquanto trabalhador, deixando-o sem qualquer respaldo e com a insegurança de trabalhar em um ambiente tóxico.

Figura 3.11: Mudanças nas leis



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.11 a maioria das respostas são negativas em relação ao suporte das leis trabalhistas aos trabalhadores. Cerca de 50% das sugestões de melhorias dizem que é necessário um auxílio psicólogo dentro da empresa, uma maior preocupação voltada a eles, uma fiscalização, um questionamento de sua eficiência. De modo geral, o efeito que essas respostas trazem é de total insegurança por parte dos colaboradores, e de como a lei é vista como ineficaz em alguns aspectos.

Figura 3.12: importância de uma estabilidade emocional/psicológica



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.12, é indicado que 78% dos funcionários não são abordados sobre a importância de uma estabilidade emocional/ psicológica, mesmo sendo um assunto extremamente importante dentro de uma empresa, já que a saúde mental do funcionário implica diretamente em seu desenvolvimento no trabalho. Mas também é demonstrado no gráfico que 22% dos funcionários ouvem com frequência sobre o tema na empresa em que trabalham.

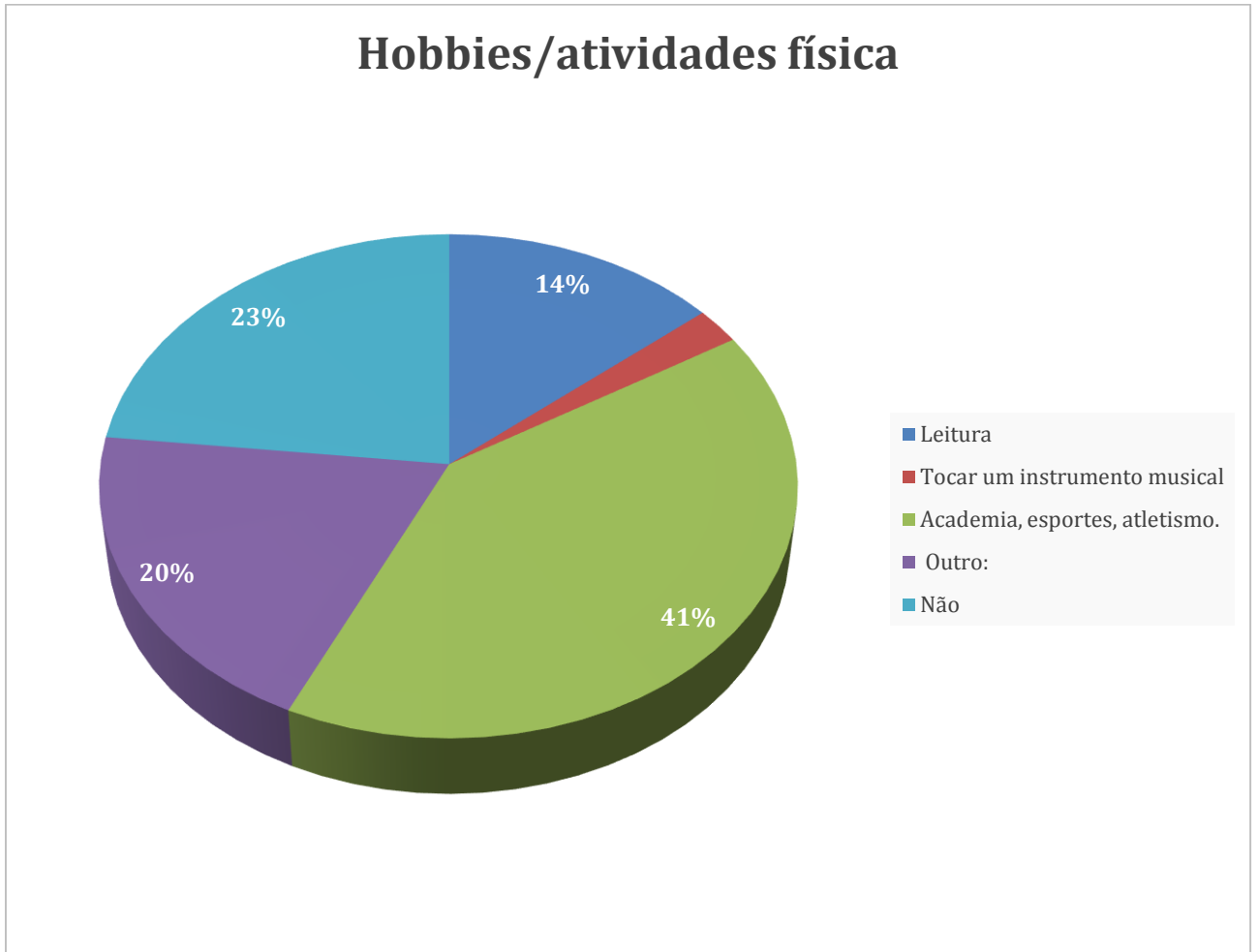
Figura 3.13: Atendimento psicólogo



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.12 é significativa a quantidade de respostas negativas quanto ao atendimento psicólogo dentro das empresas. Ter um apoio acessível no local de trabalho faz toda a diferença quando o assunto é desgaste mental, é uma forma da empresa prestar suporte ao seu funcionário para um bom convívio social.

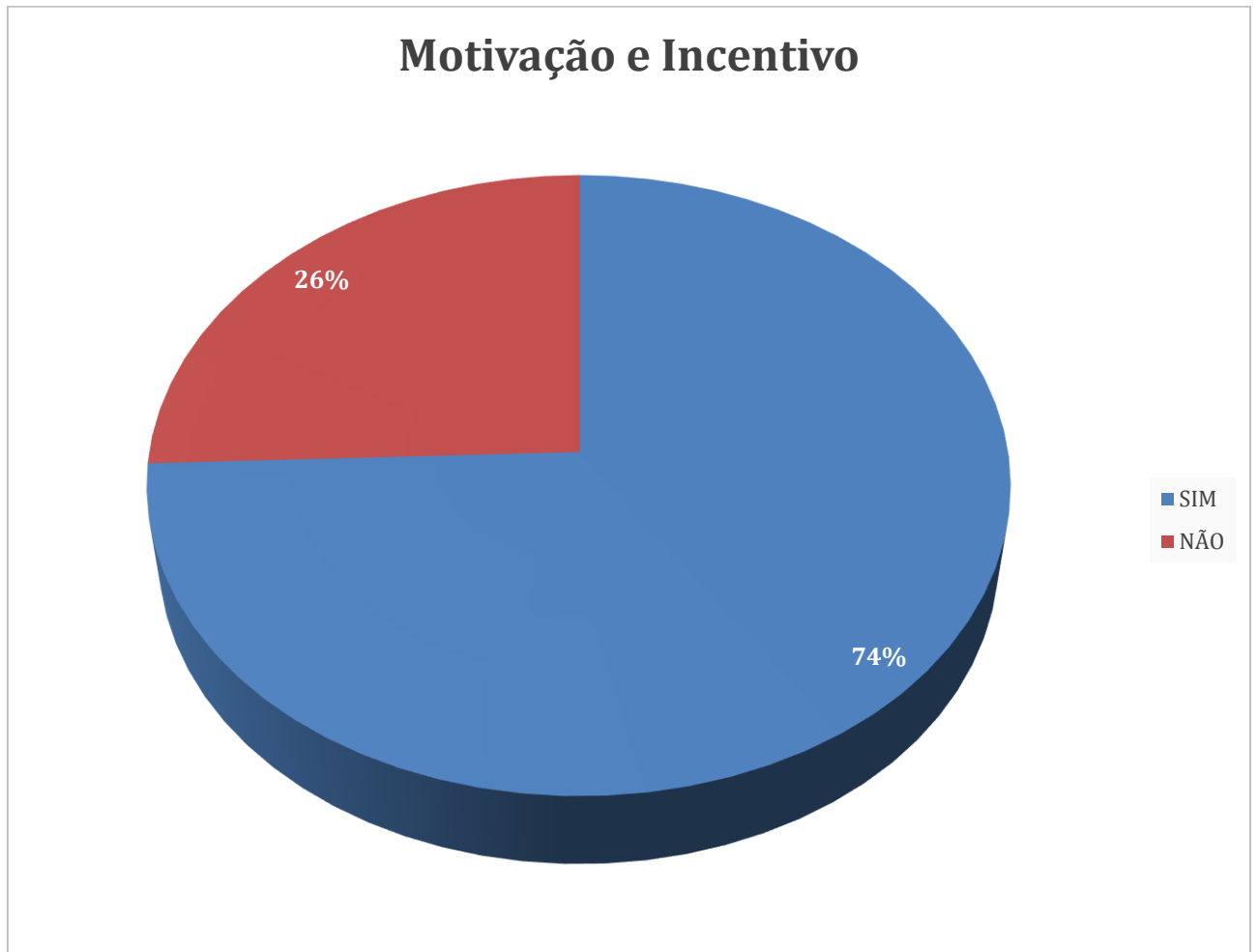
Figura 3.14: Hobbies/atividades física



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.13 observa-se que apenas 20 das 66 pessoas que responderam à pesquisa pratica algum tipo de hobbies ou atividade física para se desestressar, o que é recomendável, pois ajuda os colaboradores a não se estressar em seu ambiente de trabalho, e possibilitando exercer sua profissão com tranquilidade e leveza. A maioria opta por academia, esportes e atletismos, tendo em 2º lugar leitura.

Figura 3.14: motivação e incentivo

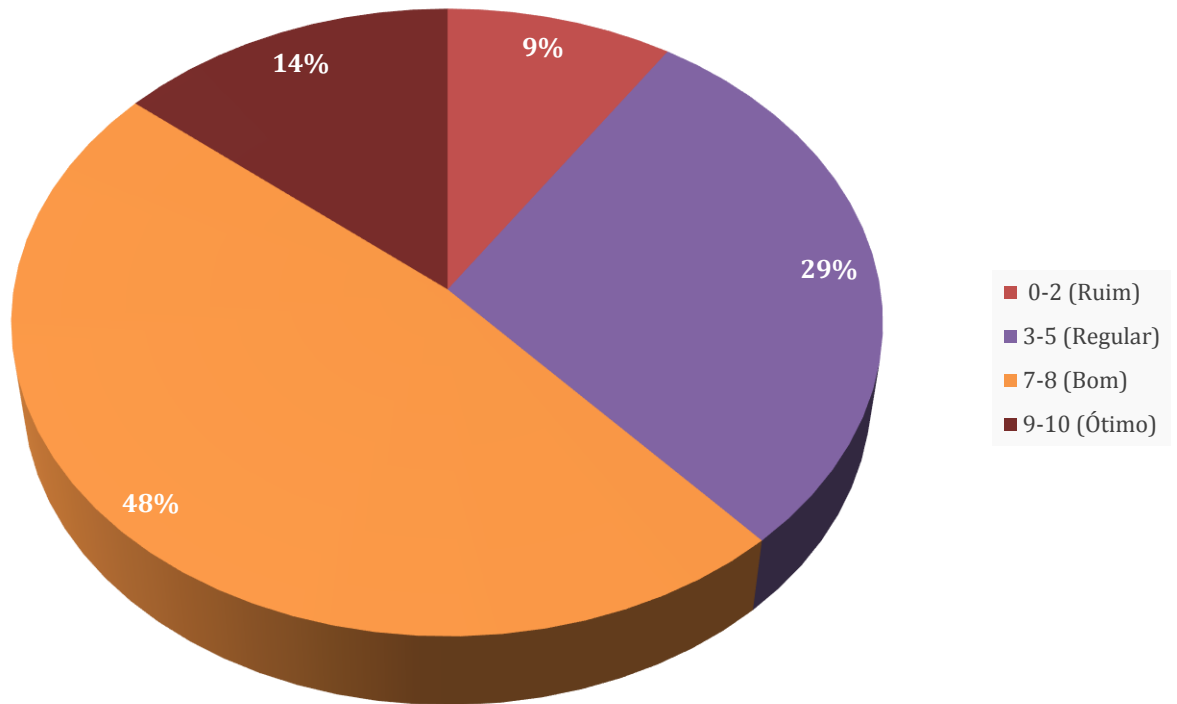


Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.14 74% das respostas foram positivas em relação a importância da motivação e incentivo para uma melhor produtividade dentro da empresa. Essa questão vai de encontro com a figura 3.2, sobre a construção de um ambiente mais saudável e produtivo a partir de incentivos por parte da empresa. É uma ação que traz conforto e segurança ao colaborador.

Figura 3.16: como você classifica seu em

classifica seu emocional



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Na figura 3.15, 62% afirma que seu emocional é ótimo/bom, mas 38% concluí que seu emocional está regular/ruim, o que poderia ser revisto pelas empresas, com o oferecimento de palestras e conversas sobre saúde emocional/psicológica.

4 ANÁLISE DE DADOS E CONCLUSÃO

Essa pesquisa teve como principal objetivo avaliar a qualidade de vida dos profissionais em seu ambiente de trabalho e compreender os fatores contribuintes para um desgaste emocional e mental.

De acordo com a pesquisa de campo realizada, obteve-se dados estatísticos de como se encontra a estabilidade mental dos funcionários. Conclui-se que as formas de tratamento inadequadas com os colaboradores, a pressão psicológica e agressões verbais contribuem para uma queda na produtividade.

Nos últimos tempos houve um crescimento da taxa de doenças psicológicas, o aumento dos casos de depressão, estresse, síndrome de Burnout, problemas com drogas e entre outros empecilhos, que podem ser explicados pelos seguintes motivos: a pandemia, excesso de carga horária, falta de liderança, falta de harmonia no ambiente de trabalho, comunicação agressiva, falta de conhecimentos sobre os seus direitos trabalhistas. Acarretando uma desmotivação e insatisfação da equipe.

No âmbito legislativo, as leis trabalhistas colaboram para garantir os direitos e deveres dos colaboradores, porém, mesmo com tudo assegurado por lei ainda existe uma falha. De modo geral, as respostas demonstram total insegurança por parte dos colaboradores, e de como a lei é vista como ineficaz em alguns aspectos. Mas ainda há muitos desafios dentro das empresas para manter a saúde e o bem-estar dos funcionários, e fazê-los sentir-se bem em seu ambiente de trabalho.

Muitos trabalhadores pedem o básico para um bem-estar no seu ambiente de trabalho como; novas tecnológicas, plano de saúde, lazer, terapias, consultas psicológicas e eventos de interações entre muitos outros projetos, e condições para que os colaboradores se sintam bem em seu local de trabalho. Essas condições, aliadas a investimentos em conhecimento e tecnologia são uma forma de fazer prosperar os negócios da empresa, bem como, o intelecto de seus funcionários.

REFERÊNCIAS

Agência Brasil Disponível

em:<https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2021-05/oms-longas-horas-de-trabalho-aumentam-risco-de-morte/>>Acesso em: 24 fev. 2022

ANTUNES, Ricardo. **Privilégio da servidão**: o novo proletário de serviços na era digital, São Paulo: Boitempo, 2019.>acesso em: 15.mar.2022

Blog do São Bernardo Disponível em: <http://saobernardo.com/blog/como-o-estresse-afeta-a-productividade-da-sua-equipe/> >Acesso em 20 mar.2022

Brasil De Fato Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/09/18/ibge-34-4-dos-trabalhadores-vivem-com-ate-um-salario-minimo/>>Acesso em: 25 fev. 2022

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. .>acesso em: 15.mar.2022

BRASIL. **Vade Mecum**. Saraiva, 2021. CLT.>acesso em: 22.mar.2022

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed., Rio de Janeiro: Campus, 2000. .>acesso em: 15.mar.2022

Colaborador DocuSign: Saiba como essas 19 tecnologias nas empresas vão mudar seu trabalho Disponível em< <https://www.docusign.com.br/blog/tecnologias-nas-empresas> >acesso em: 04 Mar 2022.

Conexa Saúde Telemedicina Trabalho Disponível em:

<https://www.conexasaude.com.br/blog/excesso-de-trabalho/>>Acesso em: 24 fev. 2022

DUARTE, Roberto. A importância da aplicação da neurociência no desenvolvimento de negócios e como as empresas podem utilizar estas práticas para o aumento da produtividade e receitas. **Roberto Dias Duarte**, 2019. Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/referencia-site-abnt-artigos/> >Acesso em 04 mar.2022

Estadão Disponível em:<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,um-em-cada-cinco-trabalhadores-brasileiros-recebe-menos-da-metade-do-salario-minimo,70003294011.amp/>.> Acesso em 25 fev. 2022

Ferreira, Liana. Estudo da Neurociência no âmbito da Gestão de Pessoas. Aprepro, 2019. Disponível em: http://aprepro.org.br/conbrepro/2019/anais/arquivos/10122019_151044_5da218c897c50.pdf >Acesso em 04 mar.2022.

GAMEIRO, Thais. 5 razões para aplicar a neurociência na gestão de pessoas na sua empresa. **Melhor RH**, 2019. Disponível em: <https://melhorrh.com.br/5-razoes-para-aplicar-a-neurociencia-na-gestao-de-pessoas-da-sua-empresa/> >Acesso em 04 mar.2022

Gazeta Do Povo Disponível Em:<https://www.semprefamilia.com.br/trabalho/a-cultura-do-excesso-de-trabalho-ofusca-bem-estar-familiar-pessoal/>>Acesso em: 24 fev. 2022

Gov.Br Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow#:~:text=%C3%89%20um%20esquema%20que%20apresenta,a%20sua%20plena%20auto%2Drealiza%C3%A7%C3%A3o.> >Acesso em 20 mar.2022

ISOLA, Alberto. Neurociência organizacional: quais são os benefícios dentro das empresas? **Alberto Dell' Isola**, 2020. Disponível em: <https://albertodellisola.com.br/neurociencia-organizacional/> Acesso em: 24 fev. 2022.

Jusbrasil Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=PAGAMENTO+DE+SAL%C3%81RIO+INFERIOR+AO+M%C3%8DNIMO#:~:text=A%20CONSTITUI%C3%87%C3%83O%20FEDERAL%20IMPEDE%20O,7%C2%BA%20sofra%20viola%C3%A7%C3%A3o/>>Acesso em: 25 fev. 2022

Marr, Bernad (2021): As 5 maiores tendências no ambiente de trabalho para 2022. Disponível em< <https://forbes.com.br/carreira/2021/11/as-5-maiores-tendencias-no-ambiente-de-trabalho-para-2022>>acesso em: 02 Mar 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2011. . . >acesso em: 15.mar.2022

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTR, 2013. . . >acesso em: 15.mar.2022

NEUROCIÊNCIA TÊM RESULTADOS IMPACTANTES NO ENGAJAMENTO. **Bem Paraná**, Paraná, 31/01/2022. Notícias/Economia. Disponível em: <https://www.bemparana.com.br/noticia/neurociencia-tem-resultado-impactante-no-engajamento-267781#.YiJPDOjMKM8>>Acesso em: 04/02/2022.

Pontotel Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>.>Acesso em: 21 Mar 2022.

Pontotel Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/trabalho-excessivo/>> Acesso em: 24 fev. 2022

Rede Brasil Atual Disponível

Em:<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2012/05/trabalhar-sob-estresse-afeta-a-vida-familiar-diz-medica/>> Acesso em: 24 fev. 2022

Repository ufrpe Disponível

em:https://repository.ufrpe.br/bitstream/123456789/2176/1/tcc_art_diegodeandrademoreira.pdf>Acesso em 20sa mar.2022

Santana, Leia (2019): Benefícios da tecnologia para o ambiente corporativo. Disponível em<<https://www.conteudo inboundmarketing.com.br/beneficios-da->

[tecnologia/#:~:text=No%20ambiente%20corporativo%2C%20os%20recursos,dos%20colaboradores%2C%20entre%20outras%20vantagens.>acesso em: 02 Mar 2022.](#)

Uniceub Disponível

em:<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/995/2/20850610.pdf>

>Acesso em 20 mar.2022

VICENTINO Paulo, ALEXANDRINO Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14.

ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: METODO, 2010. >acesso em: 15.mar.2022

APÊNDICE

Apêndice A: Pesquisa de campo: Saúde mental e Trabalho

1. Quais investimentos você gostaria que os gestores implementassem nas organizações para a melhoria das condições de vida no trabalho?

Insira sua resposta

2. Os problemas psicológicos causados pelo ambiente de trabalho podem atrapalhar na produtividade da organização?

- a) SIM
- b) NÃO

3. Recompensar e reconhecer os colaboradores pode mantê-los motivados no ambiente corporativos?

- a) SIM
- b) NÃO

4. Quais as atitudes praticadas pelos gestores organizacionais que podem causar desmotivação e insatisfação nos colaboradores das empresas?

- a) Falta de liderança
- b) Falta de harmonia no Ambiente de trabalho
- c) Comunicação agressiva
- d) Não ouvir feedbacks dos colaboradores

5. Como você avalia a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho?

- a) IRREGULAR
- b) INSATISFEITO
- c) SATISFATÓRIO
- d) MUITO SATISFATÓRIO

6. Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?

- a) IRREGULAR
- b) INSATISFEITO
- c) SATISFATÓRIO
- d) MUITO SATISFATÓRIO

7. Você acha que a tecnologia contribui para um trabalho mais seguro, eficaz e menos desgastante?

- a) SIM

b) NÃO

8. Você acredita que o trabalho em excesso afeta a vida familiar e o seu emocional?

Insira sua resposta

9. Você acha que a saúde mental do trabalhador degrada quando a rotina de trabalho é demasiada?

a) SIM

b) NÃO

10. Você acha que as leis trabalhistas estão preparadas para defender a saúde mental dos trabalhadores?

a) SIM

b) NÃO

11. Em um caso crítico, você acha que as leis trabalhistas conseguiriam prestar suporte no quesito psicológico dos trabalhadores? Quais Mudança você sugere nas leis que possam melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho?

Insira sua resposta

12. Dentro da empresa na qual você trabalha; é abordado com frequência sobre a importância de uma estabilidade emocional/psicológica?

a) SIM

b) NÃO

13. A empresa fornece atendimento psicólogo para os trabalhadores?

a) SIM

b) NÃO

14. você pratica alguns hobbies/atividades física pra desestressar? (Se caso sim qual?)

a) Leitura

b) Tocar um instrumento musical

c) Academia, esportes, atletismo.

d) Outro:

e) Não

15. Você acha que a questão da motivação e incentivo afeta de forma crítica a sua produtividade dentro da empresa?

a) SIM

b) NÃO

16. Em uma escala de 0 a 10 (ruim regular bom e ótimo) como você classifica seu emocional?

- a) 0-2 (Ruim)
- b) 3-5 (Regular)
- c) 7-8 (Bom)
- d) 9-10 (Ótimo)

17.comentário

Insira sua resposta