

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PROF. IDIO ZUCCHI**

CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

**JÉSSICA APARECIDA DAL BEN
RAFAELA CAROLINE MOURA**

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

**BEBEDOURO
2024**

**JÉSSICA APARECIDA DAL BEN
RAFAELA COLORINE MOURA**

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Projeto do trabalho de
conclusão de curso apresentado a
Etec Professor Idio Zucchi como
exigência parcial para conclusão do
segundo modulo do curso técnico
em Recursos Humanos

Orientador: Giseli de Sousa
Tortaro Marques

BEBEDOURO

2024

Resumo

Abordamos a questão da saúde mental no local de trabalho, enfatizando a preocupação crescente das empresas a respeito desse assunto, que traz vantagens tanto para os funcionários quanto para a própria organização. Na introdução, é abordado como a pressão presente no setor corporativo pode gerar problemas psicológicos, incluindo estresse, ansiedade e depressão, resultando na Síndrome de Burnout. Além disso, o texto aponta que a insatisfação no ambiente profissional pode ser reduzida por meio de uma cultura organizacional que incentive o apoio mútuo e a comunicação transparente.

A questão levantada investiga até que grau as empresas estão dando atenção à saúde mental de seus colaboradores, destacando que um ambiente saudável é crucial para a produtividade. A suposição indica que incentivar a saúde mental no local de trabalho, através de iniciativas como horários flexíveis e programas de suporte emocional, é vital para o bem-estar e o êxito da organização.

As metas têm como propósito sensibilizar e instruir as empresas acerca da relevância de se ter um ambiente de trabalho harmonioso, enfatizando as consequências prejudiciais da falta de atenção à saúde mental no ambiente profissional. A abordagem adotada envolve a realização de revisão de literatura e a aplicação de questionários pela internet para examinar a forma como a saúde mental dos colaboradores é abordada.

A pesquisa indica que, após a pandemia, observou-se um aumento considerável nos afastamentos devido a questões de saúde mental, com os colaboradores lidando com novos obstáculos, como o isolamento social e a dificuldade em distinguir a vida pessoal da profissional. Ademais, as organizações que não se ajustarem a essa nova situação podem sofrer com a perda de talentos e uma diminuição na produtividade.

O texto aborda as patologias psíquicas mais frequentes no ambiente profissional, incluindo a Síndrome de Burnout, depressão, ansiedade e estresse relacionado ao trabalho, apresentando os sintomas e possíveis abordagens terapêuticas. A parte final indica que organizações que priorizam a saúde mental conseguem reter mais talentos, melhorar a produtividade e aumentar sua reputação.

Abstract

We address the issue of mental health in the workplace, emphasizing the growing concern of companies regarding this issue, which brings benefits to both employees and the organization itself. The introduction addresses how the pressure present in the corporate sector can generate psychological problems, including stress, anxiety and depression, resulting in Burnout Syndrome. In addition, the text points out that dissatisfaction in the professional environment can be reduced through an organizational culture that encourages mutual support and transparent communication.

The question raised investigates the extent to which companies are paying attention to the mental health of their employees, highlighting that a healthy environment is crucial for productivity. The assumption indicates that encouraging mental health in the workplace, through initiatives such as flexible hours and emotional support programs, is vital for the well-being and success of the organization.

The goals aim to raise awareness and educate companies about the importance of having a harmonious work environment, emphasizing the harmful consequences of the lack of attention to mental health in the professional environment. The approach adopted involves conducting a literature review and administering online questionnaires to examine how employees' mental health is addressed. The research indicates that, after the pandemic, there was a considerable increase in absences due to mental health issues, with employees dealing with new obstacles, such as social isolation and the difficulty in distinguishing between personal and professional life. Furthermore, organizations that do not adapt to this new situation may suffer from the loss of talent and a decrease in productivity. The text addresses the most common mental pathologies in the professional environment, including Burnout Syndrome, depression, anxiety and work-related stress, presenting the symptoms and possible therapeutic approaches. The final part indicates that organizations that prioritize mental health are able to retain more talent, improve productivity and enhance their reputation.

Sumário

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO	1
SAÚDE MENTAL NO TRABALHO	2
1. INTRODUÇÃO.....	3
1.1. PROBLEMATIZAÇÃO	4
1.2. FORMULAÇÃO DA HIPÓTESE.....	4
1.3. OBJETIVOS.....	5
1.4. JUSTIFICATIVA	6
1.5. METODOLOGIA.....	6
2. AUMENTO DE AFASTAMENTOS DECORRENTE A TRANSTORNOS DE SAÚDE	
MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	7
3. DIREITOS DOS TRABALHADORES RELACIONADOS COM SAÚDE MENTAL..	9
4. PRINCIPAIS DOENÇAS MENTAIS RELACIONADAS COM O TRABALHO.....	12
4.1. BURNOUT.....	12
4.2. DEPRESSÃO.....	14
4.3. ANSIEDADE.....	15
4.4. ESTRESSE OCUPACIONAL.....	16
4.5. SÍNDROME DO PÂNICO.....	16
4.6. SOMATIZAÇÃO.....	18
5. A IMPORTÂNCIA DA PROMOVER A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO.....	19
6. OS BENEFÍCIOS DE SE TER UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL.....	21
7. PESQUISA DE CAMPO.....	23
7.1 DISCUSSÃO SOBRE A PESQUISA.....	25
8. CONCLUSÃO.....	27
9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	29

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, as empresas estão dando mais importância à saúde mental no ambiente de trabalho, reconhecendo os benefícios de promover um espaço saudável tanto para os colaboradores quanto para a organização, o que pode ser justificado pelo fato de os trabalhadores desempenharem um papel crucial na economia. (meio&mensagem.com.br)

A saúde mental foi considerada um estado onde o indivíduo está bem consigo mesmo e se sente apto para lidar com seus problemas e desafios. Estando com sua saúde mental saudável, ele consegue lidar com emoções e desafios relacionados à sua vida particular e profissional. (gruporecanto.com.br).

No mundo corporativo e competitivo de hoje, trouxe consigo um aumento de pressão psicológica. Onde, para se manter empregado e com uma carreira estável, o funcionário acaba aceitando abusos. Assim, causando doenças como estresse, ansiedade, depressão e levando às síndromes como a de burnout. (vittude.com – autora Tatiana Pimenta).

No ambiente de trabalho é comum que haja frustrações que decorrem do medo de perder o emprego, pelo desempenho não reconhecido, por falhas, relacionamentos complicados, pela insatisfação com o serviço ou até mesmo pressão de produtividade. Isso pode ser amenizado com um ambiente de trabalho que forneça estabilidade à saúde mental, promovendo uma cultura de apoio e comunicação aberta no ambiente de trabalho. A própria organização pode ajudar positivamente em relação a isso, porém um ambiente de trabalho estressante pode gerar transtornos psicológicos para o trabalhador. Atualmente, os assédios e intimidações são os problemas mais comuns relatados e podem gerar grandes riscos para a saúde mental. (vittude.com – autora Tatiana Pimenta).

Para fiscalizar e combater tanto o assédio sexual quanto o assédio moral no dia 21 de setembro de 2022 foi sancionada a lei onde a CIPA passa a incluir o termo assédio em seu nome se tornando CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio). Com objetivo de criar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, com medidas preventivas e de combate ao assédio moral e sexual. (Qualiflex.com.br)

A relação entre trabalho e saúde mental deve ser tratada com seriedade; a empresa deve estar sempre atenta para possíveis sinais de comportamentos que demonstrem transtornos psicológicos em seus funcionários. Assim, mantendo um ambiente de trabalho onde sua equipe se sinta confortável para falar e lidar com os problemas e desafios diários do cotidiano da empresa. (vittude.com – autora Tatiana Pimenta)

1.1. PROBLEMATIZAÇÃO

Nos dias de hoje, a saúde mental no local de trabalho emergiu como uma questão crítica que as empresa precisam enfrentar. Como o aumento do estresse, pressão por resultados e demandas constantes, os colaboradores enfrentam desafios significativos em manter um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Diante desse cenário, surge a questão:

Até que ponto as empresas estão priorizando a saúde mental dos seus funcionários no ambiente de trabalho?

1.2. FORMULAÇÃO DA HIPÓTESE

Promover a saúde mental no local de trabalho é essencial para garantir o bem-estar dos colaboradores e a produtividade da empresa.

Em primeiro lugar, é crucial criar um ambiente de trabalho que promova o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Isso pode ser alcançado através de políticas que incentivem horários de trabalho flexíveis, permitindo que os funcionários gerenciem melhor suas responsabilidades fora do trabalho.

Além disso, oferecer programas de bem-estar abrangentes é fundamental. Isso inclui atividades físicas, como aulas de yoga ou ginástica, programas de apoio emocional, como sessões de aconselhamento e terapia, e recursos para promover a saúde mental, como materiais educacionais e workshops.

Uma cultura de apoio e respeito dentro da empresa também é essencial. Os gestores e colegas de trabalho devem ser treinados para reconhecer sinais de problemas de saúde mental e oferecer suporte adequado quando necessário.

1.3. OBJETIVOS

O tema saúde mental no trabalho foi escolhido com o objetivo de conscientizar e educar empresas e seus colaboradores sobre a importância do bem-estar psicológico no ambiente profissional, mostrando a importância de se ter um ambiente agradável para os trabalhadores, pois um colaborador saudável é menos gasto para a empresa e sua produtividade é maior. O intuito dessa pesquisa é promover práticas que previnam problemas com estresse, ansiedade e depressão, entre outros que são cada vez mais comuns no cenário corporativo atual, trazendo transtornos para a empresa. Ao abordar este tema, é esperado que possa incentivar a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis para a saúde mental de todos que ali estão.

1.4. JUSTIFICATIVA

O estudo da saúde mental no trabalho é de suma importância devido ao seu impacto significativo tanto no bem-estar dos funcionários quanto no desempenho das organizações.

Têm se tornado cada vez mais comuns doenças relacionadas ao tema, resultando em altos índices de absenteísmo, presenteísmo e rotatividade de pessoal. Esses problemas não apenas prejudicam a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também geram custos elevados para as empresas. Estudar esse tema permite identificar os fatores de risco e as melhores práticas para promover um ambiente de trabalho saudável e tornar a vida do trabalhador melhor e um ambiente de trabalho mais confortável tanto para a empresa quanto para o funcionário.

1.5. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para realizar esse trabalho será, documentação indireta, onde será utilizado pesquisa bibliográfica que segundo o autor Igor Alves tem como objetivo reunir informações e dados, que serviram para construir a investigação proposta, todas as referências serão devidamente citadas conforme forem usadas, outra técnica que será utilizada é a observação direta e extensiva, que é realizada por meio de questionário e formulário, ela obtém um grande número de informações, e atinge um grande número de pessoas e ter uma resposta mais rápida, como diz o autor Antônio Walter R Barros Jr fala, essa técnica será utilizada em forma de questionário online para que possa ser respondidos por trabalhadores de diversas áreas e empresa, e com esses dados possamos ter informações de como está sendo tratada a saúde mental dos trabalhadores nas empresas que atuam.

2. AUMENTO DE AFASTAMENTOS DECORRENTE A TRANSTORNOS DE SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

O aumento dos afastamentos no trabalho devido a questões de saúde mental tem ganhado muito espaço nos últimos anos, especialmente com a ajuda da mídia no período pós-COVID-19, quando os trabalhadores se viram em uma nova realidade nunca antes vivida, como o isolamento e a incerteza. O trabalho remoto trouxe muitas vantagens, mas também gerou isolamento, dificuldade de desconexão e a fusão entre a vida pessoal e profissional.



Figura 1 – fonte robert half 2023(site: roberthalf.com)

Com a retomada ao trabalho pós-pandemia, a pressão aumentou e a nova normalidade trouxe consigo um alto nível de demissões e afastamentos, que em 2023 subiram para 38%. Dados do Ministério da Previdência Social apontaram que, em 2023, foram concedidos no Brasil 288.865 benefícios por incapacidade decorrente de transtornos mentais e comportamentais.

Diversos fatores podem contribuir para esse cenário, como o estresse no ambiente de trabalho, muitas vezes causado por excesso de cobranças, prazos apertados, carga de trabalho excessiva e insegurança no emprego.

A falta de informação e o preconceito em muitos locais de trabalho impedem que muitas pessoas se sintam confortáveis para se abrirem ou buscarem ajuda.

Se as empresas não se adaptarem, não colocarem seus colaboradores no centro dos negócios e não fornecerem um ambiente mais saudável com suporte à saúde mental, como programas de bem-estar, começarão a perder talentos e, conseqüentemente, a queda de produtividade afetará não somente o lucro da empresa, mas também sua credibilidade no mercado.

“Fatores como a incerteza sobre o futuro e a dificuldade para equilibrar a rotina pessoal e profissional após a pandemia continuam afetando a saúde dos profissionais, provocando aumento no número de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais”, diz Marlene Capel, diretora da B2P, consultoria da It'sSeg (Felipe Erlich 2024)

Fica evidente a grande pressão para manter a produtividade em um cenário incerto. Agravado pela dificuldade de conciliar vida profissional e pessoal.

Pelos altos números retratado em 2023, com 38% de afastamentos e demissões, as empresas começaram entender a necessidade de reconhecer que a saúde mental se tornou uma questão central, impactando diretamente a qualidade do trabalho e a vida dos profissionais.

Com base nessa realidade, as empresas precisaram repensar suas práticas, e priorizar seus colaboradores a suas novas necessidades, como horários mais flexíveis, investimentos em programas de saúde, promover a conscientização e o autocuidado, assim como a importância de um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Somente assim será possível alcançar melhorias, garantindo a satisfação e a retenção dos colaboradores, além de aumentar a produtividade, gerando mais estabilidade e lucros para a empresa.

3. DIREITOS DOS TRABALHADORES RELACIONADOS COM SAÚDE MENTAL

Um levantamento feito pela B2P, mostrou que doenças mentais gerou mais afastamentos do que a própria covid-19 entre março de 2020 e março de 2021, esses dados teve um aumento de 23,3% de 2020 e 2019.

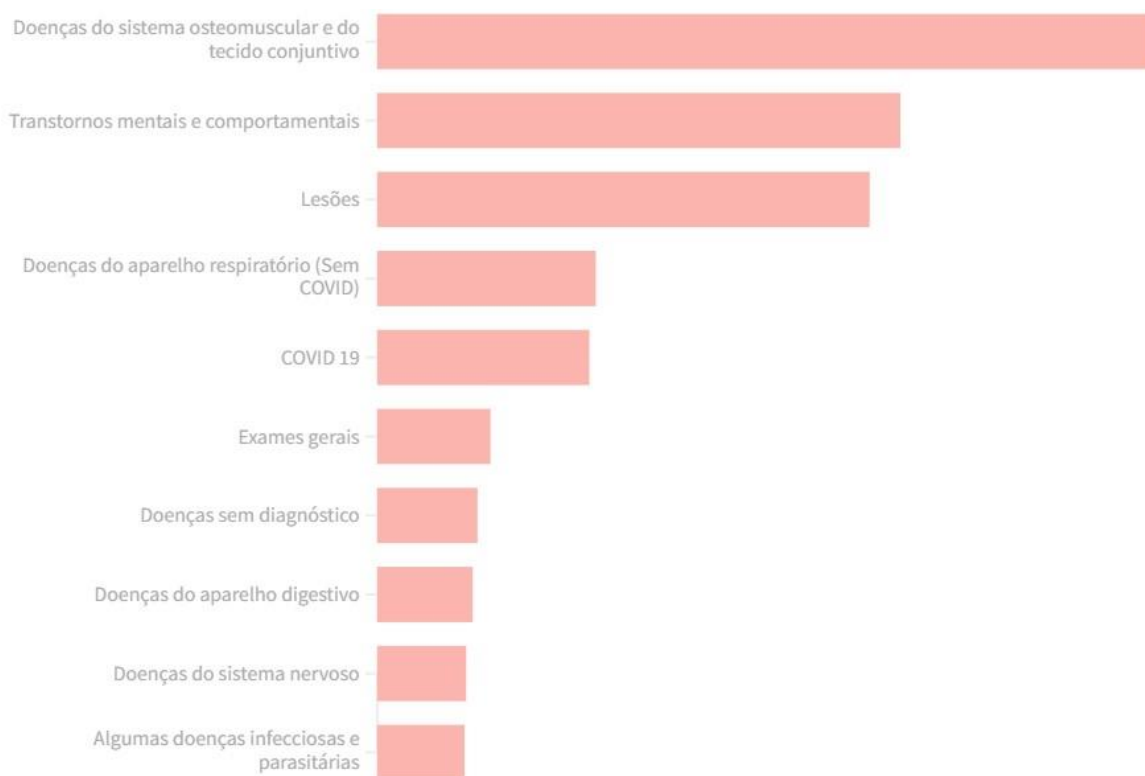


Figura 2 – fonte B2P (site exame.com 2021)

As doenças mentais ocuparam o segundo lugar de uma pesquisa de afastamentos, mostrando para as empresas o quanto é importante cuidar das saúde mental de seus colaboradores, para assim evitar um possível afastamento ou até mesmo um desligamento do funcionário com a empresa.

A nova NR-33 (norma regulamentadora) coloca que as empresas devem fazer avaliações periódicas das aptidões físicas e mentais de seus colaboradores, essa regulamentação pode ser visualizada no subitem 33.5.19 que entrou em vigência em 03 de outubro de 2022.

“As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.” (site: gov.br - ministerio do trabalho e emprego,2023)

As NRs são as normas criadas para regulamentar e fazer cumprir as exigências da consolidação das leis do trabalho (CLT). Elas são direitos e obrigações a serem cumpridas tanto pelas empresas tanto pelos trabalhadores, assim mantendo um ordem e prevenindo acidentes e doenças.

Essas normas asseguram ao trabalhador, direitos como:

- Ambiente de trabalho seguro
- Afastamento remunerado do trabalho de até 15 dias
- Auxílio doença do INSS para afastamento periódico mais longo
- Estabilidade empregatícia
- Direito a aposentadoria por invalidez
- Direito a saúde ocupacional

Em março de 2024 o presidente da república, sancionou uma nova lei Nº 14,831. Essa lei entregara um certificado para as empresas promotora de saúde mental.

As empresas que quiserem esse certificado terá que desenvolver ações e políticas que promova a saúde mental e o bem-estar de seus colaboradores, são várias exigências que a lei estabelece para que se obtenham o certificado.

Essa lei trará benefícios para os trabalhadores das empresas que adquirirem o certificado, como, implantação de programas de promoção a saúde mental no ambiente de trabalho, acesso a recurso de apoio psicológico e psiquiátrico, combate à discriminação e assédio de todas as formas, incentivo em equilibrar vida pessoal e profissional e incentivo de práticas de atividades físicas e de lazer.

4. PRINCIPAIS DOENÇAS MENTAIS RELACIONADAS COM O TRABALHO

Alguns ambiente de trabalho pode causar situação de desanimo em seus colaboradores, com preocupações acumuladas, pressões e falta de expectativas, essas situações de desanimo pode gerar consequências serias para o profissional, gerando doenças mentais, como a síndrome de burnout, depressão, ansiedade, estresse ocupacional, síndrome do pânico e somatização.



Figura 3 – fonte : Mariana Beatriz da Silva (site: descomplicasesmt.com.br)

4.1. BURNOUT

A síndrome de burnout é um distúrbio psíquico que está relacionada ao cansaço extremo, estresse e esgotamento físico. Está síndrome é comum em trabalhadores que atuam diariamente sob pressão, pois sua principal causa é o excesso de trabalho. Essa síndrome envolve primariamente a saúde mental do trabalhador mas pode trazer sintomas físicos.

Os sintomas relacionados com a doença é:

- Cansaço mental e físico excessivo;
- Dores musculares ou osteomusculares;
- Distúrbios respiratórios;
- Imunodeficiência;
- Transtornos cardiovasculares;
- Disfunção sexual;
- Alterações menstruais;
- Comportamento de alto risco;
- Pensamentos suicidas;
- Insônia;
- Dificuldade de concentração;
- Perda de apetite;
- Irritabilidade e agressividade;
- Lapsos de memória;
- Baixa autoestima;
- Desânimo e apatia;
- Dores de cabeça e no corpo;
- Negatividade constante;
- Sentimentos de derrota, de fracasso e de insegurança;
- Isolamento social;
- Pressão alta;
- Tristeza excessiva.

Para o diagnostico dessa doença é preciso que o paciente reconheça que precisa de ajuda para superar suas dificuldades, amigos e familiares são importante também, para ajudar o paciente a entende que precisa de ajuda e o

psicólogo ou psiquiatra é o profissional que irá diagnosticar o paciente, baseando-se nos seus relatos e histórico.

4.2. DEPRESSÃO

A depressão é uma doença psiquiátrica crônica, ela produz alteração de humor como tristeza, falta de esperança, baixa autoestima, dor, distúrbio do sono e falta de apetite. É uma doença que atinge por volta de 350 milhões de pessoas no mundo, os quadros podem variar de intensidade e são classificadas como grau leve, moderado e grave. E atinge crianças, adolescentes, adultos e idosos.

As causas da depressão pode ser um fator genético, mas as crises são causadas por acontecimentos traumáticos, estresse físico e psicológico, consumo de drogas e certos tipos de medicamentos.

Alguns sintomas da depressão além do estado de se sentir deprimido é:

- Alteração de peso (perda ou ganho de peso não intencional);
- Distúrbio de sono (insônia ou sonolência excessiva praticamente diárias);
- Problemas psicomotores (agitação ou apatia psicomotora, quase todos os dias);
- Fadiga ou perda de energia constante;
- Culpa excessiva (sentimento permanente de culpa e inutilidade);
- Dificuldade de concentração (habilidade diminuída para pensar ou concentrar-se);
- Ideias suicidas (pensamentos recorrentes de suicídio ou morte);
- Baixa autoestima,
- Alteração da libido.

O diagnóstico da depressão é clínico e leva em conta a história de vida do paciente e os sintomas apresentados, também leva em conta a falta de interesse e prazer em realizar atividades.

4.3. ANSIEDADE

A ansiedade surgiu junto com o homem, o que antes era um instinto de sobrevivência acabou virando uma doença, antigamente funcionava como uma sensação de insegurança e perigo que auxiliava no instinto de sobrevivência, agora se tornou um problema de saúde mental.

Ansiedade é um sentimento que está relacionado com o que irá ou pode acontecer acompanhada de pessimismo, provocando no cérebro humano uma sensação de perigo, medo e insegurança, fazendo com que o organismo reaja como luta ou fuga.

Como por exemplo uma pessoa que está sofrendo um estresse no trabalho por conta de uma cobrança muito intensa começa a apresentar sintomas como irritabilidade, tensão muscular e raiva, depois desenvolve sentimento de insegurança mudança de humor tremores e transpiração excessiva.

Os sintomas são:

- **Físicos:** tensão muscular, taquicardia ou palpitação, dor no peito, transpiração em excesso, dor de cabeça, tontura;
- **Psíquicos:** sensação de desrealização, quando o ambiente parece todo diferente, ou sensação de despersonalização, quando a pessoa parece não se reconhecer mais.

O diagnóstico da ansiedade é feita por um psicólogo ou um psiquiatra, e envolve uma avaliação cuidadosa dos sintomas e do histórico do paciente.

4.4. ESTRESSE OCUPACIONAL

O estresse ocupacional é uma doença crônica relacionada ao trabalho, e tem relação com o desgaste físico e psicológico do trabalhador. Ela é caracterizada por três fases alarme, resistência e exaustão.

Ela afeta a mente causando ansiedade e pensamentos negativo, isso acontece por exemplo diante de metas inatingível, que deixa o colaborador frustrado e medo de uma possível demissão, com o passar do tempo começa a afetar na esfera biológica causando fadiga, cansaço, desânimos entre outros sintomas.

Alguns dos sinais que devem ser observado nos colaboradores são:

- Infecções, inflamações e outras patologias frequentes – o que pode indicar queda na imunidade
- Fadiga permanente
- Lapsos de memória
- Dificuldades de concentração
- Irritabilidade
- Isolamento em relação aos colegas
- Insônia
- Queda de cabelo
- Alergias na pele
- Tremores musculares
- Pressão alta
- Problemas gastrointestinais
- Dores de cabeça.

4.5. SÍNDROME DO PÂNICO

A síndrome do pânico é uma doença caracterizadas por crises repentinas de ansiedade aguda, marcada por muito medo e desespero e atinge

sua intensidade em cerca de 10 minutos. O ataque de pânico tem uma duração curta e durante esse ataque a pessoa tem a sensação de que vai morrer, ou que perdeu o controle de si mesma ou até mesmo de que vão enlouquecer.

O ataque de pânico começa de repente, e apresenta pelo menos 4 dos seguintes sintomas:

- Medo de morrer;
- Medo de perder o controle e enlouquecer;
- Despersonalização (impressão de desligamento do mundo exterior, como se a pessoa estivesse vivendo um sonho) e desrealização (distorção na visão de mundo e de si mesmo que impede diferenciar a realidade da fantasia);
- Dor e/ou desconforto no peito que podem ser confundidos com os sinais do infarto;
- Palpitações e taquicardia;
- Sensação de falta de ar e de sufocamento;
- Sudorese;
- Náusea;
- Desconforto abdominal;
- Tontura ou vertigem;
- Ondas de calor e calafrios;
- Adormecimento e formigamentos;
- Tremores, abalos e estremecimentos.

O diagnóstico da síndrome do pânico segue os critérios definidos pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais. Para ser diagnosticar os ataques tem que ser recorrente e provocar mudanças no comportamento do paciente, apenas uma crise isolada não se caracteriza como síndrome do pânico.

4.6. SOMATIZAÇÃO

A somatização é uma condição psiquiátrica que se manifesta como uma desordem física, originada por processos emocionais. Os sintomas físicos aparecem em diversos órgãos do corpo a pessoa se queixa sem ter uma doença ou alteração orgânica que justifique. Quem somatiza não percebe que os sintomas físicos é uma desordem mental.

Normalmente os sintomas são apresentados antes dos 30 anos e podem ser específicos como por exemplo uma dor de barriga, ou vagos como por exemplo uma fadiga. A pessoa com esse transtorno se preocupa excessivamente com os sintomas, podendo achar que a dor ou o desconforto sentido pode ser causado por uma doença grave.

O diagnóstico é feita por avaliação médica e os sintomas são:

- Apresentam sintomas com os quais se preocupam excessivamente e/ou que perturbam sua vida rotineira
- Pensam constantemente sobre a gravidade de seus sintomas
- Se sentem extremamente ansiosas em relação à sua saúde ou seus sintomas
- Gastam muito tempo e energia com os sintomas e preocupando-se com a saúde

5. A IMPORTÂNCIA DE PROMOVER A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

É essencial incentivar a saúde mental no local de trabalho por vários motivos. Em primeiro lugar, colaboradores que se sentem bem psicologicamente tendem a ser mais eficientes e comprometidos. Eles conseguem manter o foco com mais facilidade e possuem mais disposição para executar suas atividades do cotidiano.

Ainda mais, um espaço que coloca a saúde mental em destaque auxilia na diminuição do estresse, o que, conseqüentemente, pode diminuir a falta ao trabalho e a troca de funcionários. Isso colabora com um time mais consistente e produtivo. Aprimorar as relações interpessoais também é uma vantagem notável. Quando o bem-estar mental é priorizado, a comunicação se torna mais fluída, e a parceria entre os colegas se fortalece, gerando um ambiente organizacional favorável.

É crucial ressaltar que, em um ambiente protegido e colaborativo, os colaboradores se sentem mais encorajados para trocar ideias, promovendo a inovação e a criatividade. Este fator não só melhora o clima organizacional, mas também traz benefícios para a empresa como um todo.

Organizações que priorizam o bem-estar mental de seus funcionários se tornam mais atrativas para profissionais em busca de oportunidades de emprego, conseguindo manter aqueles que já fazem parte da equipe. Essa atenção revela um comprometimento com o cuidado da saúde dos colaboradores, evidenciando uma cultura empresarial ética e responsável.

O investimento em bem-estar mental pode levar a uma diminuição relevante de despesas com tratamentos de saúde e indenizações ligadas a questões de saúde mental. Ao estabelecer iniciativas de auxílio, fomentar um clima de respeito e disponibilizar recursos, as organizações não só zelam por seus funcionários, mas também constroem um ambiente de trabalho mais eficiente e equilibrado.

Muitas empresas passaram a investir e se dedicar á promoção de saúde mental, implementando medidas com:

- Desenvolver políticas de saúde mental

- Programas de conscientização e educação
- Promover um ambiente de trabalho positivo
- Oferecer suporte psicológico
- Facilitar o acesso a treinamentos sobre gestão do estresse
- Promover práticas de trabalho flexíveis
- Encorajar a participação dos funcionários
- Monitoramento e avaliação
- Liderança engajada
- Rede de suporte entre colegas

A Nubank é uma dessas empresas que iniciou alterações logo nos primeiros dias da pandemia, direcionando todos os seus mais de 2 mil colaboradores para o trabalho à distância. Assim como, disponibilizou centenas de cadeiras ergonômicas para os funcionários, além de fornecer instrumentos de suporte jurídico, financeiro e psicológico. Segundo o cofundador da Nubank, não se trata de um gasto, mas sim de um investimento realizado nos profissionais.

6. OS BENEFÍCIOS DE SE TER UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

Ter um ambiente de trabalho saudável é ter qualidade de vida, muitos acham que qualidade de vida é apenas conforto, mas ter um ambiente onde trabalhamos e sentir bem com esse local é qualidade de vida também. Por isso existe a QVT (qualidade de vida no trabalho).

“De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o termo ambiente saudável é “onde os trabalhadores e seus superiores cooperam para implementar um processo de melhoria contínua para promover a saúde, segurança e bem-estar de todos os trabalhadores no local de trabalho”. (site: sebrae.com.br,2022)

Empresas que adotam a qualidade de vida no trabalho só tem a ganhar, pois um trabalhador feliz, tem uma produtividade muito melhor do que um a que está tendo problemas com a empresa. Além da QVT contribuir para ter funcionários motivados e produtivos é visto como forma positivos para pessoas que busca evolução e crescimento em suas carreias.

Além dos benefícios de se ter um ambiente de trabalho mais saudável a empresa também consegue ter um turnover menor, assim evitado rotatividade de funcionários, e evitando outro problemas para empresa como:

- Custos com encargos trabalhistas;
- Insegurança para os profissionais que permanecem na empresa;
- Piora para o clima organizacional;
- Perda de talentos;
- Prejuízos para a imagem do negócio;
- Problemas de relacionamento com os clientes.

Essa qualidade de vida no trabalho não é uma questão somente da empresa, é uma parceria entre a cooperação e o colaborador, por que não se trata apenas das questões relacionadas a empresa que pode prejudicar a

saúde mental do trabalhador, assuntos que diz respeito a vida pessoal do colaborador também entre nessa questão, por isso tem que haver essa parceria para que o trabalhador consiga lidar com as pressões do dia à dia, sendo ela pessoal ou profissional.

Existem várias vantagens de se adotar essa pratica como o clima organizacional, produtividade, atração de talentos e alta lucratividade.

Para se ter uma qualidade de vida no trabalho é importante que a empresa estejam atentas para que o funcionário esteja em cargos adequados para seu perfil, planos de carreiras para seus colaboradores, uma remuneração competitiva com o mercado, benefícios, prêmios, bônus financeiro e também é preciso que os funcionários tenha uma boa comunicação entre si para que consigam lidar com conflitos e pressões das demandas de uma forma mais saudável possível. As empresas também podem oferecer treinamentos para todos os seus colaboradores para que eles consigam lidar melhor uns com os outros e assim facilitar a interação.

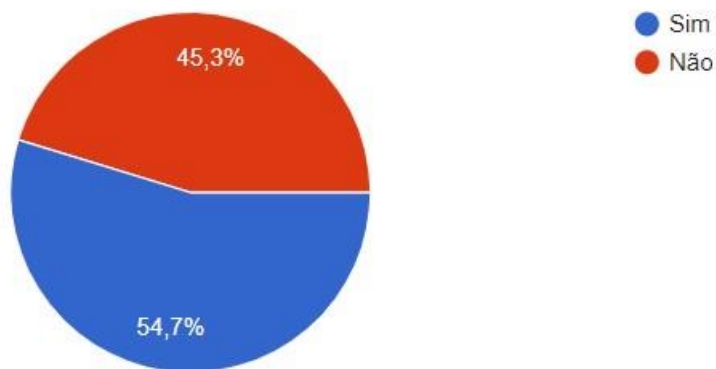
Lugares saudáveis costumam contemplar:

- Produtividade
- Motivação
- Diversidade
- Engajamento
- Felicidade
- Colaboração
- Equilíbrio emocional

7. PESQUISA DE CAMPO

Foi realizado uma pesquisa para obter informações sobre como anda a saúde mental dos trabalhadores, e como a empresa trata sobre esse assunto. Na pesquisa foram feitas 5 perguntas, cada grafico está relacionado com as respostas dessas questões.

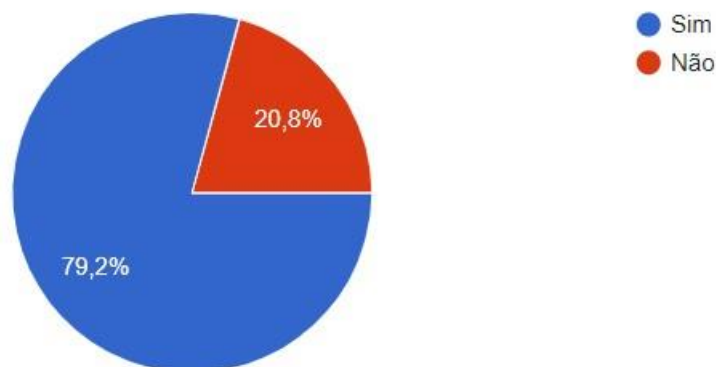
Grafico 1 – O trabalho afeta na sua saúde mental.



Fonte: elaborado pelos autores.

A partir dos dados coletados, consegue-se observar que 54,7% dos que responderam a pesquisa, afirmam que “Sim”, seu trabalho afeta sua saúde mental.

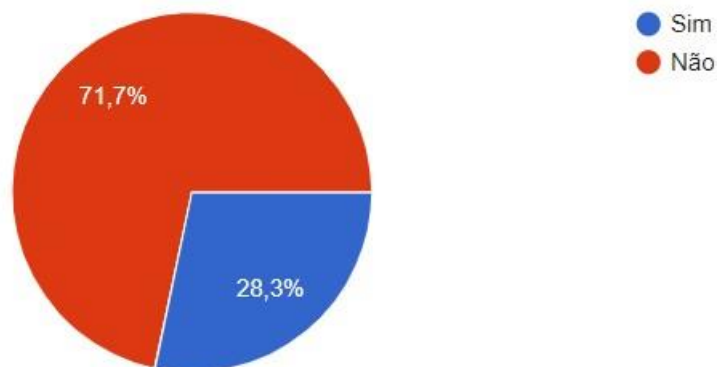
Grafico 2 – já sentiu esgotado devido demandas de trabalho.



Fonte: elaborado pelos autores.

Nesse grafico, 79,2% responderam que se sente esgotados devido as demandas do trabalho, o esgotamento é um fator preocupante para a saúde mental.

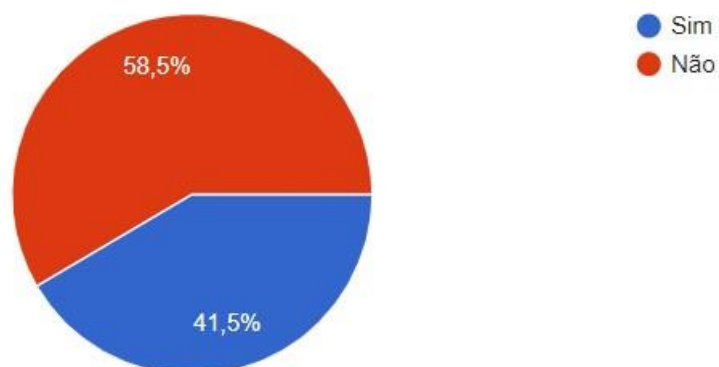
Grafico 3 – A empresa oferece apoio para saúde mental do colaborador.



Fonte: elaborado pelos autores.

Como é mostrado no grafico acima 71,7% que responderam, afirmam que a empresa não oferece apoio para sua saúde mental.

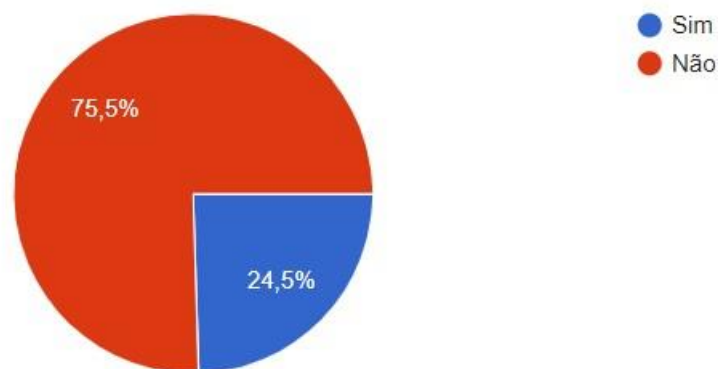
Grafico 4 – Já procurou ajuda para lidar com o estresse do trabalho.



Fonte: elaborado pelos autores.

Conforme a resposta do grafico 4, 58,5% nunca considerou procurar ajuda de um profissional para lidar com o estresse do trabalho.

Grafico 5 – A algum projeto na empresa para promover a saúde mental dos colaboradores.



Fonte: elaborado pelos autores.

Nesse grafico acima aponta que 75,5% dos que responderam a pesquisa, disseram que não há projetos realizados pela empresa para promover a saúde mental de seus funcionarios.

7.1. Discussão sobre a pesquisa

Conforme os gráficos apresentados pela pesquisa de campo realizada, pode-se observar como a saúde mental do trabalhador não é cuidada pela empresa, assim como a satisfação e o bem-estar de seus colaboradores também não são prioridades. A pesquisa mostra que, mesmo com pressão, estresse e esgotamento físico e mental, as pessoas ainda não se sentem confortáveis em buscar apoio psicológico, o que reforça o fato de que muitas empresas não priorizam a saúde mental no ambiente de trabalho, nem

incentivam a busca por ajuda profissional adequada para seus desafios. Isso afeta tanto o trabalho quanto a vida pessoal, já que questões pessoais podem impactar negativamente o psicológico, influenciando diretamente o bem-estar mental.

8. Conclusão

Essa premissa teve como objetivo geral questionar por meio de dados coletados mediante a pesquisa de campo, como está sendo atualmente tratado o tema saúde mental no trabalho. Assim como identificar as principais causas que afetam os colaboradores e na busca de soluções para minimizar os aspectos causados.

Pode-se afirmar que a saúde mental no local de trabalho é um assunto de grande importância tanto para o bem-estar dos funcionários quanto para as organizações. A intensificação da cobrança por resultados e a sobrecarga de tarefas têm impactado no surgimento de problemas de saúde, como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout, o que compromete não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também a eficiência e os lucros das empresas.

Nesse estudo foi revelado como as empresas estão despreparadas para lidar com essa questão da saúde mental, muitas delas não tem programas para ajudar seus funcionários com seus problemas pessoais, quanto os de trabalho, muitos desses colaboradores acabam tendo que procurar ajuda fora do ambiente onde estão trabalhando, na maioria das vezes esses profissionais não tem nem o apoio emocional nem financeiro da empresa.

A solução para lidar com esses obstáculos é, as organizações implementar práticas que favoreçam um ambiente laboral saudável, equilibrado e inclusivo. Medidas como horários de trabalho flexíveis, serviços de apoio psicológico, capacitações sobre gerenciamento do estresse assim como uma cultura de respeito e diálogo transparente são essenciais para reduzir os efeitos na saúde mental dos funcionários.

Além disso, a adoção de políticas voltadas para o bem-estar mental resulta em vantagens para os colaboradores e para as organizações, incluindo a diminuição do absenteísmo, da troca de funcionários e das despesas com licenças e cuidados médicos. Empresas que priorizam a saúde mental geralmente se destacam no setor, tornando-se mais sedutoras para novos

profissionais e aumentando a eficiência na retenção de seus empregados.

Assim, incentivar a saúde mental no local de trabalho não deve ser encarado apenas como um compromisso social, mas sim como uma abordagem crucial para o êxito e a durabilidade das empresas. É imprescindível que as instituições estejam atentas aos indícios de estresse emocional de seus funcionários e estabeleçam condições que promovam a harmonia entre a vida pessoal e a profissional, assegurando, dessa forma, um ambiente mais produtivo, criativo e saudável para todos.

O colaborador também tem que ter sua parcela de incentivo sobre essa questão, sempre que tiver um problema que não possa resolver ou se observar que um colega está com alguma dificuldade, seja pessoal ou do trabalho, devem procurar ajuda de alguém, como seu gestor ou chefe, para que eles possam tomar atitudes. Prevenção é o melhor caminho para evitar que algo pior possa acontecer.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SELBMANN, FABRÍCIO. **Saúde mental: Entenda o que é, importância e como cuida!.** CLÍNICA HOSPITALAR RECANTO, 2024. <https://www.gruporecanto.com.br/blog/saude-mental/> Acesso em: 14 de março de 2024.

Funcionários buscam apoio e liderança não acompanha, aponta estudo. MEIO&MENSAGEM, 2022. <https://www.meioemensagem.com.br/comunicacao/saude-mental-e-trabalho> Acesso em: 14 de março de 2024.

Nova cipaa, o que significa a nova abreviatura e por que ela mudou. QUALIFLEX, 2023. <https://www.qualiflex.com.br/2023/05/16/nova-cipaa-o-que-significa-a-nova-abreviatura-e-por-que-ela-mudou>. Acesso em: 14 de março de 2024.

PIMENTA, TATIANA. **Saúde mental no ambiente de trabalho.** VITTUDE, 2021. <https://www.vittude.com/blog/saude-mental-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 14 de março de 2024.

BROLLO, VANESSA. **Afastamento por transtorno de saúde mental sobem 38% em 2023.** JUSBRASIL, 2024. <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/afastamentos-por-saude-mental-sobem-38-em-2023/2184005623>. Acesso em: 20 de março de 2024

RIVETTI, RENATA. **As empresas não podem ser mais um ofensor na saúde mental.** FASTCOMPANY BRASIL, 2023. <https://fastcompanybrasil.com/coluna/as-empresas-nao-podem-ser-mais-um-ofensor-na-saude-mental/>. Acesso em 27 de março de 2024.

Transtornos mentais relacionados ao trabalho: conheça os principais. HOSPITAL SANTA MÔNICA, 2023. <https://hospitalsantamonica.com.br/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-conheca-os-principais/>. Acesso em: 17 de agosto de 2024.

Síndrome de burnout. GOV.BR.<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 17 de agosto de 2024.

Síndrome de burnout. REDEDOR.
<https://www.rededorsaoluiz.com.br/doencas/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 17 de agosto de 2024

MININEL, VIVIANE ALINE. **Combustão total: conheça a síndrome de burnout.** INFORMASUS UFSCAR,,2021.<https://informasus.ufscar.br/combustao-total-conheca-a-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 17 de agosto de 2024.

BRUNA, MARIA HELENA VARELLA. **Depressão.** DRAUZIO,2013.<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/depressao/>. Acesso em: 17 de agosto de 2024.

MALUF, ALFREDO. **Ansiedade: o que é, principais sintomas e como controlar.** VIDA SAUDAVEL,2023.<https://vidasaudavel.einstein.br/ansiedade/>. Acesso em: 17 de agosto de 2024.

MORSCH, DR JOSÉ ALDAIR. **Estresse ocupacional: o que é, causas e consequências .**

MORSCH
TELEMEDICINA,2022.<https://telemedicinamorsch.com.br/blog/estresse-ocupacional>. Acesso em: 17 de agosto de 2024

BRUNA, MARIA HELENA VARELLA. **Síndrome do pânico.** DRAUZIO,2013.<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-do-panico/>. Acesso em: 17 de agosto de 2024.

MARCHIORI, BRENDA. **Na somatização o paciente não consegue diferenciar os sintomas físicos de origem psíquica de doença orgânica.** JORNAL DA USP,2021<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/na-somatizacao-o-paciente-nao-consegue-diferenciar-os-sintomas-fisicos-de-doenca-organica-da-condicao-psiquica/#:~:text=de%20doen%C3%A7a%20org%C3%A2nica-,Na%20somatiza%C3%A7%C3%A3o%20o%20paciente%20n%C3%A3o%20>

consegue%20diferenciar%20os%20sintomas,origem%20ps%C3%ADquica%20de%20doen%C3%A7a%20org%C3%A2nica&text=A%20somatiza%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20resultado%20de,ou%20agravada%20pelos%20processos%20emocionais. Acesso em: 17 de agosto de 2024.

DIMSDALE, JOEL E. **Transtorno de sintomas somáticos**. MANUAL MSD,2024.<https://www.msmanuals.com/pt-br/casa/dist%C3%BArbios-de-sa%C3%BAde-mental/transtornos-de-sintomas-som%C3%A1ticos-e-transtornos-relacionados/transtorno-de-sintomas-som%C3%A1ticos>. Acesso em 17 de agosto de 2024.

LIMA, NATHALIA TEIXEIRA. **Transtornos mentais podem garantir estabilidade de 12 meses no emprego após alta médica**. GOV.BR,2024.<https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/transtornos-mentais-podem-garantir-estabilidade-de-12-meses-no-emprego-apos-alta-medica-2>. Acesso em 29 de agosto de 2024.

SENA, VICTOR. **Transtornos mentais causaram mais afastamentos no trabalho que covid**. EXAME.,2021.<https://exame.com/carreira/transtornos-mentais-afastamentos-trabalho-covid/>. Acesso em: 29 de agosto de 2024.

Normas Regulamentadoras – NR. GOV.BR,2020.<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 8 de setembro de 2024.

CECATTO, CRISTIANO. **Normas medicina do trabalho: conheça as principais!**. SSO,2023.<https://sso.com.br/2023/12/06/normas-medicina-do-trabalho/#:~:text=As%20normas%20de%20medicina%20do,f%C3%ADsica%20e%20psicossocial%20do%20trabalhador>. Acesso em: 8 de setembro de 2024.

TAVARES, JOÃO PAULO. **Saúde mental no trabalho: qual a responsabilidade da empresa?**. TVADVOGACIA.<https://tvadvocacia.com.br/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

Transtornos mentais causados pelo trabalho. KARLA CARDOZO PSICOLOGA

BLOG,2021.<https://psicologakarlacardozo.com.br/blog/transtornos-mentais-causados-pelo-trabalho/>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

ALVES, THAIS. **10 ações para promover a saúde mental no trabalho**. LG LUGAR DE GENTE,2024.<https://blog.lg.com.br/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

Empresas que investem em saúde mental: exemplos e dicas. QULTURE ROCKS,2023.<https://www.qulture.rocks/blog/cases-saude-mental>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

O que é um programa de saúde mental nas empresas e quais os benefícios?. ABQV,2024.<https://abqv.org.br/programa-de-saude-mental/>. Acesso em: 20 de setembro de 2024

GIL, PEDRO. **Afastamento do trabalho por saúde mental dispara 20%, aponta pesquisa.** VEJA NEGÓCIOS,2024.<https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/afastamento-do-trabalho-por-saude-mental-dispara-20-aponta-pesquisa#:~:text=%E2%80%9CFatores%20como%20a%20incerteza%20sobre,B2P%2C%20consultoria%20da%20It%27sSeg>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

PEÇANHA, HIRNE. **Qualidade de vida no trabalho e resultados- parte 1**. INSIGHT,2019.https://insightjunior.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-resultados-pt1/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw3bm3BhDJARIsAKnHoVVbg3clkE87De3gswgz7JvJxH3_1TU7fbckvYsctAU72s0Rd8kJOCkaAqo_EALw_wcB. Acesso em: 20 setembro 2024.

PEÇANHA, HIRNE. **Qualidade de vida no trabalho e resultados- parte 2**. INSIGHT,2019.<https://insightjunior.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-resultados-pt2/>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

Como construíe um ambiente de trabalho saudável?. SEBRAE,2022.<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-construir-um-ambiente-de-trabalho-saudavel,227c3f26d78e4810VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=O%20a>

ambiente%20de%20trabalho%20pode,de%20pertencimento%20e%20atrair%20talentos. Acesso em: 20 de setembro 2024

Ambiente de trabalho saudável: 9 dicas práticas para sua empresa. QULTURE ROCKS,2023.<https://www.qulture.rocks/blog/ambiente-de-trabalho-saudavel>. Acesso em: 5 de outubro de 2024.

COSENZA, BRUNA. **11 aspectos essenciais de um ambiente de trabalho saudável.** VITTUDE,2021.<https://www.vittude.com/blog/aspectos-essenciais-ambiente-de-trabalho-saudavel/>. Acesso em: 5 de outubro de 2024.

HALF, ROBERT. **Por que precisamos falar de saúde mental no trabalho.** ROBERT HALF,2023.<https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/carreira/por-que-precisamos-falar-de-saude-mental-no-trabalho>. Acesso em: 12 de outubro de 2024.

SILVA, MARIANA BEATRIZ DA. **A importância da saúde mental no trabalho.** DESCOMPLICA SESMT.<https://descomplicasesmt.com.br/a-importancia-da-saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 12 outubro de 2024.

