

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE  
RECURSOS HUMANOS

ADRIELLE ROBERTA DA SILVA  
KAYLA BANDEIRA DA SILVA  
RAQUEL MARIA BARBOSA

**O IMPACTO DA SAÚDE MENTAL DOS  
COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES**

RECIFE

2023

ADRIELLE ROBERTA DA SILVA  
KAYLA BANDEIRA DA SILVA  
RAQUEL MARIA BARBOSA

## **O IMPACTO DA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Professor Orientador: Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE  
2023

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

A586i Silva, Adrielle Roberta da.  
O impacto da saúde mental dos colaboradores nas organizações/  
Adrielle Roberta da Silva; Kayla Bandeira da Silva; Raquel Maria Barbosa. -  
Recife: O Autor, 2023.  
21 p.

Orientador(a): Esp. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Colaboradores. 2. Saúde. 3. Sofrimento. 4. Depressão. 5.  
Organização. I. Silva, Kayla Bandeira da. II. Barbosa, Raquel Maria. III.  
Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar quero agradecer a Deus pela minha vida, e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Gratidão aos meus familiares e amigos, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Aos professores, pelas correções e todos os ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional.

Adrielle Roberta da Silva

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus por conseguir chegar ao final dessa etapa tão gratificante em minha vida.

Quero agradecer aos meus pais, familiares e ao meu noivo por todo apoio que sempre me deram durante esse tempo.

Agradeço também a todos os professores do curso por todo ensinamento e pela dedicação em transmitir todo seu conhecimento e experiências durante esses dois anos de graduação.

Kayla Bandeira da Silva

Agradeço a todos que de alguma forma contribuíram com este trabalho. Primeiramente a Deus, por me dar toda a energia, saúde e força necessária para as noites sem dormir e os incansáveis dias de dedicação.

Gratidão a minha família que me incentivaram todos os anos que estive na faculdade.

Aos meus professores, por todas as correções feitas, sabedoria compartilhada e amor ao desenvolvimento de novos estudos. Vocês me inspiram.

Raquel Maria Barbosa

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.  
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos nós  
ignoramos alguma coisa. Por isso aprendemos  
sempre”.*  
*(Paulo Freire)*

## RESUMO

A saúde mental dos colaboradores nas organizações passou por diversas transformações no decorrer das últimas décadas, e situações de trabalho precárias, relações de trabalho difíceis, sobrecarga de trabalho, condições sociais de funcionários desfavoráveis, podem acarretar em serio desgaste psíquico e, para agravar a situação, sua saúde não recebe a devida atenção. Pretendemos, neste estudo, identificar entre os trabalhadores com risco para a depressão e ansiedade, identificamos em uma pesquisa anterior, aqueles que adoecem. Esse artigo científico tem como objetivo compreender as razões que tem levado ao adoecimento mental de trabalhadores, o número de afastamento previdenciários motivados por adoecimento psíquico tem aumentado nos últimos anos. Dessa maneira, serão analisadas as relações de trabalho contemporâneo, será realizada reflexão sobre impacto da saúde mental do trabalho e sua organização.

**PALAVRAS-CHAVE:** Colaboradores, Saúde, Sofrimento, Depressão, Organização.

## **ABSTRACT**

The mental health of employees in organizations has undergone several transformations over the last few decades, and precarious work situations, difficult work relationships, work overload, unfavorable social conditions of employees, can lead to serious psychic exhaustion and, to aggravate the situation, your health does not receive due attention. In this study, we intend to identify among workers at risk for depression and anxiety, as we identified in a previous survey, those who get sick. This scientific article aims to understand the reasons that have led to the mental illness of workers, the number of social security leave motivated by psychic illness has increased in recent years. In this way, contemporary work relationships will be analyzed, reflection will be carried out on the impact of mental health at work and its organization.

**KEYWORDS:** collaborators, health, suffering, depression, organization.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>099</b>
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....</b>	<b>10</b>
<b>3 RESULTADO.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1 O impacto da saúde mental.....</b>	<b>10</b>
<b>3.2 Adoecimento mental no trabalho .....</b>	<b>12</b>
<b>3.3 Conflitos no ambiente organizacional.....</b>	<b>15</b>
<b>3.4 Formas de evitar ansiedade e depressão .....</b>	<b>17</b>
<b>3.5 Esforço emocional .....</b>	<b>19</b>
<b>3.6 Incentivo a psicoterapia .....</b>	<b>20</b>
<b>3.7 Clima organizacional .....</b>	<b>21</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>27</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>30</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O objetivo desse artigo é analisar o impacto da saúde mental dos colaboradores nas organizações, este assunto sempre foi mantido em sigilo no mundo inteiro, mas agora começa a ser discutido de forma mais científica.

Ao longo das últimas décadas, uma nova forma de trabalhar e produzir vêm sendo construída com implicações sociais relevantes no âmbito das relações do trabalho exigências de maior qualificação profissional e de carga emocional nas atividades. Apesar do número de funcionários que sofrem com doenças psicossomáticas visivelmente relacionadas a organização do trabalho está em constante crescimento. O uso atual de ferramentas efetivas faz parte da tentativa de comprometer e integrar todos os trabalhadores aos valores e interesses da empresa. No âmago do discurso, está colocada a exigência da saúde perfeita em um cenário de opressão e pressão, atrelando-a ao aumento da produção com qualidade e baixos custos.

As pressões na saúde mental estão se intensificando. De acordo com as nações unidas, o mundo será mais velho, mas populoso e mais pobre ao redor de 2050. Com as condições ao redor cria, tensão (estresse) e ansiedade, mais pessoas estarão suscetíveis a transtornos mentais. Estatísticas apontam que uma a cada cinco trabalhadores podem sofrer de alguma doença mental. Esses problemas vão impactar diretamente no ambiente de trabalho, causando perda de produtividade, desmotivação, doenças e faltas. A falta de organização nas instituições, a submissão a chefias autoritárias, a falta de comunicação entre as pessoas, o aumento no ritmo de trabalho, a exigência crescente de produtividade e o assédio moral, quando um superior ou um colega submete o trabalhador a constrangimentos ou humilhação de forma repetida e prolongada, são fatores que podem afetar a saúde dos trabalhadores. Sua finalidade prima pela conscientização de empregados e empregadores acerca da importância dos cuidados com a Saúde Mental no ambiente de trabalho, assim como suas causas e consequências.

O trabalho em questão busca responder a seguinte pergunta: “por que a saúde mental dos colaboradores não está em situação desejada”? Como consequências dessas dificuldades no cotidiano do colaborador, ele acaba trabalhando de maneira menos efetiva e produtiva. Assim desencadeia diversos problemas, tais como: Erros causados pelo cansaço mental e até mesmo pela fadiga

física, riscos de acidentes em decorrência da falta de atenção ou de disposição, altas chances de desenvolver doenças ocupacionais.

Portanto, como objetivo geral, pretende-se com este estudo contribuir para a amplificação do conhecimento, sobre os efeitos negativos a saúde mental dos trabalhadores. Mais especificando, o presente estudo visa: identificar as principais dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores. Salientar a importância do cuidado aos colaboradores, ao seu bem-estar dentro e fora do ambiente laboral e sugerir atividades de centros de atenção psicossocial que lhes ajudem a extravasar angústias e estresses provenientes de suas atividades. Para mudanças positivas, as decisões nas instituições devem se basear em evidências científicas sobre abordagem e tratamento mantenedores da saúde mental, para só assim alterarem as políticas de benefícios e os recursos humanos direcionados.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

De acordo com Gil (2016), a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia pública em relação ao tema de estudo desde as publicações avulsas, revistas, livros, pesquisas científicas, teses etc.

Segundo a definição de Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica oferece explorar novas áreas, tem por objetivo um reforço na análise de suas pesquisas ou manipulação de informações, propicia um termo sob uma nova abordagem, tudo e como conclusões inovadoras.

Em suma, o método da pesquisa abordada contribuiu para uma análise crítica sobre a importância da comunicação assertiva na Saúde mental dos colaboradores organizações.

Diante desse estudo, é possível provar com uma comunicação positiva como estratégia na cultura da empresa e contribuir para a saúde mental dos colaboradores.

## **3 RESULTADOS**

### **3.1 Impacto da saúde mental**

As organizações não existem sem comunicação. Se não houver comunicação, os funcionários não podem saber o que seus colegas fazem naquele momento, a administração não pode receber inputs de informação e os supervisores e os líderes de equipe não podem transmitir suas instruções. A coordenação do

trabalho é impossível e a organização entrará em colapso em virtude de sua ausência.

Atualmente muito colaborador vem sofrendo transtornos de personalidade relacionada ao trabalho são padrões persistentes e generalizados no modo de pensar, perceber, reagir e se relacionar. Isso causa desmotivação e muitas vezes o mesmo não consegue planejar suas ações e nem aprender coisas novas dentro da organização (GLINA, 2010).

Seu esquecimento se manifesta em pequenas coisas, como lembrar-se do nome das pessoas ou de número de telefones, mas também nas atividades que precisa desempenhar. No caso dos transtornos ou de adaptação o fator estressor pode afetar a integridade do ambiente social do sujeito (GLINA, 2010).

A pressão dentro do ambiente interno causa a depressão, uma doença que está virando muito comum entre as pessoas, um transtorno mental cada vez mais frequente nas empresas. O colaborador aguenta calado pela ameaça que sofre no dia a dia que causaria a demissão.

O horário de trabalho é de 8h por dia, mas os colaboradores acabam ficando à disposição da empresa por 24h. Então acaba pegando picos de trabalho fora do seu horário, o incômodo e a fadiga relacionados à carga mental. O transtorno nas organizações está tão comum que as pessoas convivem em um ambiente estressante e geralmente não percebe o quanto está afetando sua saúde mental (CAMPOS, 2017).

As principais causas que levam os colaboradores ao estresse são o volume excessivo de atividades a ser entregues dentro do prazo exigido, ritmo acelerado, extensa jornada de trabalho, entre outras causas. Eles manifestaram ter apresentado, no decorrer de suas atividades, diversos sinais e sintomas físicos de estresse, como ansiedade, dores no corpo e fadiga (GLINA, 2010).

No campo da gestão, há quem acredite que, quanto mais os funcionários são pressionados, mais estarão preparados. Essa linha de raciocínio, no entanto, tem um grave problema: faz com que o funcionário fique desanimado para a sua função dentro da empresa, eles se sentem obrigados a fazer trabalhos que não é do seu setor e realmente isso acontece muito. Funcionários obrigados a tomar as responsabilidades de funções que não é do seu setor de trabalho, ficando carregados (GLINA, 2010).

Portanto problemas vêm crescendo cada vez mais, deixando o funcionário cansado e sem poder ter voz.

Pelo ambiente organizacional e social em que os trabalhadores se encontram, não é raro observar nos ambientes de trabalho pessoas emocionalmente abaladas. Aumentam cada vez mais os casos de alcoolismo, consumo de drogas ilícitas e até mesmo de medicamentos associados a outras substâncias, sem falar nos casos de depressão e suicídio. Diante desses acontecimentos, administradores, psicólogos, gerentes, médicos do trabalho e mesmo alguns funcionários se perguntam: o que fazer? O que se percebe é que as empresas não têm uma política de atuação na prevenção da saúde mental, porque questões que poderiam ser discutidas e o treinamento das chefias para uma possível intervenção são negligenciadas. É como se no espaço organizacional não ocorressem problemas de identidade, medo, depressão, problemas de solidão, isolamento, hostilidade ou imaturidade advindos do cotidiano das pessoas (CAMPOS,2017).

### **3.2 Adoecimento mental no trabalho**

A sobrecarga no trabalho é o que mais prejudica a saúde mental, e acaba afastando o colaborador do seu cargo, por não ter condições de exercer sua função. Gera um efeito negativo tanto para o empregado e empresa. Contudo, para se promover a qualidade de vida no trabalho, penso ser necessário, primeiro, promover a qualidade de vida para os trabalhadores (CAMPOS, 2017).

A falta de motivação dentro da organização deixa o funcionário insatisfeito. Os efeitos relacionados ao estresse no trabalho são um dos problemas mais dispendiosos para muitas organizações. No Japão, as empresas podem ser obrigadas a indenizar às famílias dos trabalhadores que morrem de estresse por causa de sobrecarga de trabalho. Estimativas atuais realizadas nos Estados Unidos sobre o custo do estresse no local de trabalho variam de \$200 bilhões a \$300 bilhões anualmente (Farrem,1999). Esses custos incluem absenteísmo; redução da praticidade; rotatividade de empregados; as taxas de acidentes, as taxas médicas diretas, as taxas legais e de seguros; e os prêmios de remuneração dos trabalhadores. Faz muito sentido controlar o estresse no trabalho e reduzir esses custos tanto quanto possível (KRUMM, 2015).

O estresse psicológico e emocional que se acumula podem trazer consequências, e acaba tendo necessidade de lidar com as pessoas na organização, e principalmente dificuldade em ter uma boa comunicação.

Melhorar a qualidade de vida no trabalho é um meio de reduzir as taxas de rotatividade e diminuir a incidência do absenteísmo, minimizar os acidentes e as queixas (Havlovic,1991). Verifica-se que o empregado poderia fazer muito mais para melhorar a qualidade de vida no trabalho. É difícil listar os elementos de um bom programa de qualidade de vida no trabalho porque cada empresa, instalação de trabalho e grupo de empregados tem diferente necessidade e metas (KRUMM, 2015).

Os efeitos físicos do estresse muitas vezes não são visíveis, a menos que o estresse resulte de uma crise como um acidente de carro. Estresse excessivo durante longos períodos provoca resultados negativos que podem ser físicos e psicológicos. Algumas das causas organizacionais de estresse mais frequentemente citadas são as incertezas do cargo, desvio de funções, pressões e incerteza do cargo e da carreira, ocorre a falta de controle pessoal e comunicação no local de trabalho (Minter,1991). As organizações que previnem o estresse a partir dessas origens são vistas como lugares desejáveis para se trabalhar, em contraste com organizações que só lidam com esses fatores depois que os resultados do estresse se tornam visíveis (KRUMM, 2015).

Sobrecarga de trabalho é a expressão usada para indicar que as demandas de rapidez e de habilidades são excessivas para um empregado. Se for quantitativa, existe demasiado trabalho a ser realizado no tempo disponível. A sobrecarga qualitativa significa que o trabalho é muito difícil para o empregado. Em termos temporários, a sobrecarga de trabalho pode ser irritante ou exaustiva; em bases permanentes, é uma grande fonte de estresse, resultando em trabalho de qualidade mais baixa (KRUMM, 2015).

A depressão é caracterizada como uma doença psiquiátrica crônica e crescente, que produz uma alteração do humor caracterizada por uma tristeza profunda, sem fim, associada a sentimentos de dor, amargura, desencanto, desesperança, baixa autoestima e culpa, assim como distúrbios do sono e apetite. E que atinge cerca de 400 mil pessoas segundo os estudos mais recentes, sendo mais frequentes em mulheres com um índice que pode chegar a 18,6%, enquanto em homens pode chegar a 11%. A depressão está em 4o lugar entre principais as

causas de ônus de doenças em patamar mundial, e que até 2020 pode chegar a ocupar o 2o lugar segundo o Relatório da Organização Mundial de Saúde de 2001 (SANTANA, 2019).

Cada pessoa reage a um evento estressor de maneira individual e, dependendo de uma série de fatores, a resposta pode ser acompanhada ou não de um transtorno mental. Os transtornos mentais ocorrem pela interação entre fatores individuais, sociais e ambientais e, nem sempre, precisam ser desencadeados por uma situação específica. No entanto, o desequilíbrio emocional facilita o surgimento das doenças ou transtornos mentais. Os transtornos mentais foram definidos pela OMS como “a dificuldade que uma pessoa pode ter de alcançar um nível ótimo de competência e funcionamento”. É muito importante entender e atentar para o fato de que a ausência de um transtorno mental não significa que o indivíduo possua uma boa saúde mental. Existem diversos comportamentos, não ligados diretamente a doenças, que tendem a desestabilizar a saúde mental como estresse, nervosismo, irritação, entre outros sintomas que, associados, podem desencadear um quadro de transtorno mental. Os dois principais transtornos mentais que acometem as pessoas na atualidade são: a ansiedade e a depressão (KRUMM, 2015).

A psicologia do trabalho coloca o sofrimento no centro da relação psíquica entre o homem e o trabalho. Ela faz do sofrimento um operador da inteligibilidade que vale não apenas no domínio da subjetividade e das condutas, mas também no da produção (OFÉLIA, 2015).

Preocupados com a saúde dos trabalhadores ou com a eficácia da empresa, numerosos especialistas gostariam de orientar as ações no sentido de fazer desaparecer o sofrimento. Tal objetivo é vão, se não absurdo. Primeiramente porque, tão logo é afastado, o sofrimento ressurgir e se cristaliza sob outras formas oferecidas pela realidade. Em seguida esse ponto é essencial para a compreensão das situações concretas, porque os trabalhadores, se investem esforços impressionantes para lutar contra o sofrimento, não procuram situações de trabalho sem sofrimento. Frequentemente eles as detestam. Eles não hesitam em enfrentar as dificuldades e a adversidades das situações de trabalho. Eles chegam mesmo ao ponto de buscar os desafios. Porque a realidade do trabalho é um terreno propício para jogar e re-jogar com o sofrimento, na esperança de que esse desemboque nas descobertas e nas criações socialmente, e mesmo humanamente, úteis. Com efeito, é então, e somente então, que o sofrimento adquire um sentido (OFÉLIA, 2015).

A criatividade confere sentido porque ela traz, em contrapartida ao sofrimento, reconhecimento e identidade. E o sentido afasta o sofrimento porque em contrapartida à repetição (ressurgimento do sofrimento) ele dá acesso a uma história (a experiência vivida): cada inovação é diferente das outras. Pela serie encadeada de suas descobertas ou de suas invenções, o sujeito se experimenta e se transforma. Seria pertinente a respeito disso falar de uma exigência de trabalho do sofrimento, homologo do que Freud designa na expressão exigência de trabalho da pulsão (OFÉLIA, 2015).

### **3.3 Conflitos no ambiente organizacional**

Conflitos no trabalho constituem tema que ocupa boa parte das preocupações dos gestores e de estudiosos dos fenômenos, que acontecem nas organizações em função das consequências que podem trazer para trabalhadores e para os resultados organizacionais. Além disso, onde quer que haja convivência, existem conflitos, e isso, evidentemente, também ocorre nas organizações. Conflitos, se muito longos e mal geridos, envolvem cada vez mais tensão, podem-no custar a saúde dos trabalhadores e dificultar decisões cruciais para as organizações. Este capítulo trata da evolução histórica de seu conceito, de sua classificação, de algumas de suas consequências para as organizações e para o trabalho e de sua avaliação (SIQUEIRA, 2014).

As primeiras definições de conflito interpessoal remontam a Guetzkow e Gyr (1954), que o classificaram como afetivo e substantivo. Para esses autores, o afetivo referia-se aos desacordos nas relações interpessoais, e o substantivo, aos desentendimentos que envolviam tarefas em grupo. Conflitos que acontecem no âmbito das organizações são interpessoais ou de relacionamento (SIQUEIRA, 2014).

Em contrapartida a essa maneira de classificar os conflitos, existem as classificações de Pondy (1967) e de Brett (1984). O primeiro organizou os conflitos interpessoais em três tipos: de troca, burocrático e de sistema. Par ele, conflito de troca é o que surge em grupos que competem por recursos escassos; o burocrático é o que ocorre entre supervisor e subordinado, e o de sistema seria o que acontece entre pessoas de mesmo nível hierárquico, os seja, aquele que ocorre no nível horizontal (SIQUEIRA, 2014).

Segundo Brett (1984), os conflitos podem surgir por condições internas aos envolvidos (p. ex, características pessoais diferentes) ou por condição externas a eles (p. ex., os desacordos devidos a normas organizacionais ou sociais e à escassez de recursos). Brett ainda classifica os conflitos que acontecem em função das condições externas aos envolvidos como de integração, obrigação, evitarão, dominação e comprometimento (SIQUEIRA, 2014).

Em 1990, Pinkley identificou, por meio de uma técnica estatística de nominada escalonamento multidimensional, que conflitos organizacionais apresentam três dimensões: relacionamento versus tarefa, emocional versus intelectual e comprometer versus ganhar. As duas primeiras dimensões identificadas por Pinkley confirmam a classificação tradicional dos dois tipos de conflitos, enquanto a terceira diz respeito aos seus resultados (SIQUEIRA, 2014).

Jehn (1994, 1995), concordando com as classificações de Guetzkow e Gyr (1954), de Amason (1996) e de Pinkley (1990), também identificou que membros organizacionais distinguem dois tipos de conflito: focados na tarefa e nos relacionamentos. Para Jehn e Mannix (2001), o último diz respeito a incompatibilidades interpessoais que envolvem aspectos afetivos, como tensão e atrito, aborrecimento, desagrado, irritação e frustração; o de tarefa é o desacordo sobre ideias e diferenças de opinião acerca da tarefa, conceito semelhante ao de conflito cognitivo de Amason e Sapienza (1997). Conflito de tarefa envolve discussões animadas e excitação, mas é isento de emoções negativas, que acompanham o de relacionamento. Como cada tipo de conflito resulta em uma troca interpessoal, aqueles interpessoais ou psicossociais podem, caso sejam internalizados, transformar-se em conflitos intrapessoais (Jehn,1997; Reichers,1986) (SIQUEIRA, 2014).

Milstein, Lusthaus e Lusthaus (1980) afirmam que o conflito aparece no momento em que dois ou mais indivíduos, ou grupos, acreditam que seus interesses sejam incompatíveis e quando as tentativas para resolver esse desacordo fracassam. Mas Jehn (1997), em uma concepção um pouco diferente, observa que eles também surgem em grupos ou equipes mesmo quando não há desacordo entre eles. A autora defende a ideia de Kabanoff (1985) de que, mesmo quando as pessoas tentam cooperar entre si e coordenar seus esforços, pode haver conflito. Assim, este pode aparecer inclusive quando os membros do grupo têm objetivos

comuns e ideias parecidas. As pessoas podem concordar sobre os objetivos, mas discordar sobre as maneiras de atingi-los por exemplo (SIQUEIRA, 2014).

### **3.4 Formas de evitar ansiedade e depressão**

O objetivo do artigo é trazer uma visão mais ampla nas organizações para que compreendam que o ser humano é único, possui qualidades, desejos e limitações. O bem-estar no ambiente de trabalho se torna fundamental em uma sociedade.

Os colaboradores passam mais tempo nas empresas do que em suas próprias casas, causando um desgaste emocional. Por esse motivo resolvemos ressaltar a importância de programas de qualidade nas organizações para os seus funcionários.

- Convênios culturais com as prefeituras, os sindicatos e a sociedade de representação de classe: possibilitar que os trabalhadores frequentem teatros, salas de espetáculos, shows, concertos artísticos que costumeiramente essas entidades oferecem, bastando.
- Convênios com agências de turismo: poderão ser oferecidos programas e estabelecidas parcerias que possibilitem ao trabalhador e seus familiares viajar em fins de semana, com parcelas a serem descontadas em folha de pagamento, por exemplo;
- O departamento de RH poderá oferecer oficinas de teatro, música e dança de salão a seus trabalhadores: nunca se sabe quantos talentos estão ocultos no chão de fábrica, ou no staff de uma organização. Possibilitar a livre expressão do estado de ser de cada trabalhador também é promoção da saúde.
- Implantação de um jornal comunitário, ou mesmo de uma rádio comunitária, caso haja estrutura: mais do que o RH elaborar o jornal, a prática poderá ser feita pelos próprios trabalhadores;
- Promoção de concurso de piadas dança expressão artística, no espaço da empresa ou em espaços comunitários (CAMPOS, 2017).

Como os gestores podem influenciar o humor de uma organização?

Em geral, você pode melhorar o humor de um amigo assistindo com ele a um videoclipe engraçado, dando à pessoa um saquinho com doces ou até mesmo oferecendo uma bebida agradável. Os gestores podem usar o humor para garantir uma qualidade de vida e a saúde mental de seus colaboradores dentro da

organização de várias maneiras: demonstrando sua apreciação por um trabalho bem-feito já é um bom início, afinal um reconhecimento positivo já muda o clima no ambiente. Além disso, quando os próprios líderes estão de bom humor os membros do grupo são mais positivos e, como resultado, cooperam melhor (ROBBINS, 2014).

Por fim, a seleção de membros positivos para uma equipe pode ter um efeito de contágio, porque humores positivos são transmitidos de um membro da equipe para outro. Um estudo de times profissionais de críquete concluiu que o bom humor dos jogadores afetava os humores de todos os membros do time e influenciava positivamente o seu desempenho. Faz sentido, então, que os gestores selecionem membros da equipe que estejam predispostos à experiência humores positivos (ROBBINS, 2014).

A saúde mental é tão importante quanto à saúde física, é algo essencial para qualidade de vida em uma organização. Conflitos e problemas diários podem contribuir para prejudicar a saúde mental dos colaboradores e mais resultado para empresa. Uma equipe com a saúde mental saudável tende a ser mais produtiva trazendo bons resultados melhorando o clima organizacional.

Os critérios usados para diagnosticar a depressão geralmente são: apresentar estado deprimido, ou seja, sentir-se deprimido a maior parte do tempo, anedonia que se caracteriza por interesse diminuído ou perda de prazer para realizar as atividades de rotina, sensação de inutilidade ou culpa excessiva, dificuldade de concentração, habilidade frequentemente diminuída para pensar e concentrar-se, fadiga ou perda de energia, distúrbios do sono como insônia ou hipersônia, problemas psicomotores, por exemplo, agitação ou retardo psicomotor, perda ou ganho significativo de peso e ideias recorrentes de morte ou suicídio (SANTANA, 2019).

Os efeitos relacionados ao estresse no trabalho são um dos problemas mais dispendiosos para muitas organizações. No Japão, as empresas podem ser obrigadas a indenizar as famílias dos trabalhadores que morrem de estresse por causa de sobrecarga de trabalho. Estimativas atuais realizadas nos Estados Unidos sobre o custo do estresse no local de trabalho variam de \$200 bilhões a \$300 bilhões anualmente (Farren, 1999). Esses custos incluem absenteísmo; redução da produtividade; rotatividade de empregados; as taxas de acidentes, as taxas médicas diretas, as taxas legais e de seguros; e os prêmios de remuneração dos trabalhadores. Faz muito sentido controlar o estresse no trabalho e reduzir esses custos tanto quanto possível. Quando o controle do estresse se tornou uma

preocupação alguns anos atrás, muitas organizações decidiram que seu objetivo deveria ser a criação de um local de trabalho livre de estresse. Isso, além de irreal, é indesejável. Sem estresse, pode não haver desempenho. O estresse geralmente é considerado algo indesejável, mas a definição geral do termo diz respeito à reação das pessoas às exigências feitas a elas. Isso inclui muitas das pressões normais que a maioria das pessoas experimenta no trabalho. Por exemplo, a preparação da pessoa para o trabalho pode ser mensurada como mais estressante do que descansar na cama, no entanto, a preparação para o trabalho geralmente coincide, radar necessária e benéfica (KRUMM, 2005).

Em contrapartida, se um empregado se aprontar freneticamente, para o trabalho, todas as manhãs, em geral isso é considerado como indicativo de estresse elevado. Um psicólogo descreveu a diferença entre níveis de estresse muito baixos, bons e muito elevados fazendo analogia com uma corda de violino. Se uma corda do violino for esticada demais, teremos somente guinchos e uma corda partida. Se a corda ficar demasiadamente frouxa, o tom da música não ficará certo. Somente quando a corda está esticada corretamente é que é produzido o melhor tom. Embora aprontar-se para trabalhar em apenas quinze minutos possa ser excessivamente estressante para muitas pessoas, permanecer na cama o dia inteiro representa muito pouco estresse ou pressão para ser produtivo (KRUMM, 2005).

### **3.5 Esforço emocional**

Todo funcionário despende esforço físico e mental colocando o corpo e a mente, respectivamente, no trabalho. Mas os empregos também requerem esforço emocional, a expressão de um funcionário de emoções desejadas pela organização durante as transações interpessoais no trabalho.

O conceito de esforço emocional surgiu a partir de estudos de trabalhos em prestação de serviços. As companhias aéreas esperam que seus comissários de bordo sejam alegres; nós esperamos que os agentes funerários sejam tristes e que os médicos sejam emocionalmente neutros. Todavia, o esforço emocional é relevante em quase todas as ocupações. No mínimo, os seus gestores esperam que você seja cortês, não hostil, em suas interações com colegas de trabalho (ROBBINS, 2014).

O verdadeiro desafio surge quando os funcionários têm que transmitir uma emoção enquanto sentem outra. Essa disparidade é a dissonância emocional, e pode ser muito prejudicial. A dissonância emocional é como a dissonância cognitiva, salvo que a dissonância emocional diz respeito a sentimentos em vez de pensamentos. Com a dissonância emocional, sentimento de frustração e ressentimentos guardados podem levar à exaustão e ao burnout (ROBBINS, 2014).

Quando falamos sobre saúde mental, a maioria das pessoas pensam em doença ou transtorno. No entanto, a saúde mental é muito mais do que a ausência de doenças ou de transtornos mentais. Pessoas mentalmente saudáveis compreendem que ninguém é perfeito, que todos possuímos limites e potencialidades. Afinal, as pessoas reagem a determinada situação de diferentes maneiras. Vivenciamos, diariamente, uma série de emoções como alegria, tristeza, raiva, medo, entre outras. É comum que, em alguns momentos da vida, não consigamos lidar sozinhos com determinados problemas, sentimentos e emoções (MOREIRA, 2021).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde “é o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença”.

Podemos pensar que estar saudável, nessa perspectiva, é um tanto quanto utópico, já que dificilmente estamos nos sentindo plenos, completos, especialmente quando se trata de saúde mental. Por outro lado, pensando no que é possível, podemos entender que manter uma vida em equilíbrio e harmonia – entre corpo e mente – é o que nos faz sentir saudáveis. Assim, podemos entender que a saúde mental está diretamente relacionada com o bem-estar físico do indivíduo e vice-versa. Quando estamos desestabilizados fisicamente será pouco provável que estejamos bem psiquicamente (MOREIRA, 2021).

### **3.6 Incentivo a psicoterapia**

Ainda convivemos na sociedade em achar que a terapia é coisa de louco, pelo contrário, é um método muito poderoso para todas as pessoas e não só para aqueles que tem transtornos psicológicos, ansiedade, entre ou depressão.

A terapia ajuda as pessoas a se conhecerem e ter uma vida melhor, todos precisam de terapia.

Muito importante o acompanhamento do psicólogo, e todas as empresas deveriam oferecer terapia para todos os funcionários, assim poderia evitar doenças mentais ou até mesmo a falta de desempenho.

O que se percebe é que as empresas não têm uma política de atuação na prevenção da saúde mental, porque questões que poderiam ser discutidas e o treinamento dos colaboradores para uma possível intervenção são negligenciados. É como se no espaço organizacional não ocorressem problemas de identidade, medo, depressão, problemas de solidão, isolamento, hostilidade ou imaturidade advindos do cotidiano das pessoas (CAMPOS, 2017).

Os funcionários precisam se sentir confiantes na organização para conversar com qualquer pessoa dentro da empresa, assim consegue ter uma boa comunicação com todos ao seu redor.

A noção da saúde mental, assim, serve principalmente para obscurecer o fato diário de que a vida para a maioria das pessoas é uma luta cotidiana, não pela sobrevivência biológica, mas para um 'lugar ao sol', para a paz de espírito, ou algum outro valor humano. Para o homem cômico de si mesmo e do mundo à sua volta, tendo sido mais ou menos satisfatório as necessidades de preservar o corpo (e talvez a raça), surge o problema de o que ele deveria fazer a si mesmo. A adesão mantida ao mito da doença mental permite às pessoas que evitem encarar esse problema, acreditando que a saúde mental concebida como a ausência de doenças mentais, automaticamente garante as tomadas de opções certas e seguras na direção da própria vida. Mas os fatos ocorrem todos de outra maneira. É a tomada de boas opções na vida que os outros consideram retrospectivamente mental! (CAMPOS, 2017).

Pode ser oferecida terapia aos trabalhadores para se expressarem, falar que os aflige, o que os incomoda, e isso pode ser feito ao departamento de RH.

### **3.7 Clima organizacional**

O clima organizacional de uma empresa afeta muito no desempenho de um funcionário. A empresa é o lugar onde as pessoas passam a maior parte do dia, então se o colaborador não se sente confortável e que seu papel não é importante para o crescimento da empresa conseqüentemente o desempenho, e sua motivação irão cair, ou seja, o lucro da empresa vai caindo também. Uma cultura organizacional bem-sucedida resulta na sobrevivência da organização: uma cultura que não

funciona bem resulta no declínio ou na falência da organização. Clima organizacional refere-se às percepções individuais dos eventos culturais da organização: como os empregados, individualmente ou em grupo, interpretam o que acontece na organização (KRUMM, 2015).

Um dos componentes da cultura organizacional é o layout físico e a utilização do espaço na organização. Se a cultura de uma empresa estiver baseada na pressuposição de que cada empregado é singular e trabalha melhor quando lhe é permitido expressar essa singularidade, talvez seja permitido aos empregados escolher a mobília de suas áreas de trabalho e personalizar seu espaço com coisas trazidas de casa. Um grupo pode entender isso como uma competição para mostrar quanto o trabalho é importante para eles e verá retratos da família ou desenhos dos filhos como evidência de que os empregados não veem o trabalho com seriedade (KRUMM, 2015).

O nível seguinte da cultura organizacional consiste nos valores da organização. Esse nível inclui as normas, as crenças, os documentos de fundação da organização e a filosofia que nela se pratica. A relação entre um empregado e a cultura organizacional foi examinada em pesquisa sobre ajuste entre pessoa e organização, um bom ajuste entre a pessoa e a organização também tem consequência econômica para organização (KRUMM, 2015).

É possível observar a mudança na visão de muitas empresas a respeito de seus funcionários. O próprio papel da área de recursos humanos ou de gestão de pessoas tem mudado e as atividades conquistam cada vez mais importância e relevância na estrutura das organizações. Há poucas décadas, as atividades de gestão de pessoas limitavam-se a mediação das relações industriais uma visão burocratizada, contemporânea da revolução industrial, que encontrou seu auge na década de 1950. Ao longo do tempo, contudo, esse cenário foi sendo modificado. A participação ativa de liderança é de fundamental importância na gestão de sua equipe e deve ocorrer em conformidade com as orientações e padrões estabelecidos pela área de gestão de recursos para que haja um mínimo de uniformidade na forma de gerenciar as pessoas (FERREIRA, 2015).

Os pesquisadores geralmente estão de acordo em que nem a organização nem o indivíduo sozinho são inteiramente responsáveis pelos níveis elevados de estresse, mas as pesquisas também têm mostrado que ambos podem contribuir para reações negativas ao estresse de diversas maneiras diferentes. O aumento

atual das reivindicações de invalidez por doenças de estresse relacionadas ao trabalho parece indicar que está sendo atribuído um peso maior a fatores organizacionais. Mas parte do aparente aumento pode ser devido à falta de disposição das pessoas para reconhecer suas próprias contribuições para uma má situação. As contribuições organizacionais e pessoais para o estresse podem produzir combinações letais, mas as opções pessoais e os fatores organizacionais também podem causar uma redução do estresse. Embora os fatores organizacionais e pessoais que contribuem para o estresse sejam examinados separadamente nas próximas seções, é importante ter em mente seus efeitos combinados. (KRUMM, 2005)

Quando se fala de mudança profunda ou reversão da completa ordem das coisas, embora isso surpreenda a muitos, pode-se considerar que tudo muda na empresa, menos as pessoas. A solução só pode ser a busca da adaptação das solicitações organizacionais às características pessoais daqueles que nela trabalham. A compreensão clara, imediata, pragmática e mecanicista pode e deve existir; entretanto, sua existência não deve implicar maximização do seu valor (BERGAMINI, 2014).

Essa posição clara caracteriza a maturidade do administrador eficaz, que, sem se envolver com atitudes de pieguices humanistas, nem se jactar de uma atitude autocrática de comando, procura tão-somente ser obedecido. O costume é considerar que as pessoas mudam e que por isso devem adaptar-se às condições organizacionais. Essa pura crença a respeito da mudança pessoal não encontra apoio na pesquisa científica. As pessoas só modificam alguns aspectos da sua personalidade mais superficialmente quando o querem e quando essa nova fisionomia que devem adquirir faz sentido para elas (BERGAMINI, 2014).

Não se pretende aqui definir apenas um tratamento individualizado daquilo que diz respeito aos problemas de pessoal, em detrimento de uma política de atuação global que dê lugar a diferentes e importantes pressupostos técnicos, mas além deles é necessário considerar as motivações humanas como características que não podem nunca ser esquecidas. Trata-se, em última análise, de juntar a prática do dia-a-dia aos conhecimentos auferidos pelo estudo atualizado das descobertas feitas pelas ciências do comportamento (BERGAMINI, 2014).

É de domínio comum o fato de que tentar ajustar-se não representa uma tarefa fácil. Pelo contrário, implica renunciar a um estado de vida atual e conhecido

para lançar-se ao desafio de um novo e incerto tipo de vida. Nem sempre as pessoas conseguem renunciar a anos de emprego, em determinada organização aborrecida, a anos de convivência num casamento falido, para quebrá-lo, bem como nem sempre as pessoas estão dispostas a optar por outro curso universitário quando se está às vésperas da formatura numa profissão sem sentido (BERGAMINI, 2014).

Como exemplo, é possível encontrar dirigentes, administradores e até mesmo psicólogos que limitam suas ações aos esquemas cibernéticos. O erro, a falta de iniciativa, as dificuldades de comunicação, a sabotagem, enfim, qualquer tipo de inadequação daquele que trabalha aparece como reação a uma programação rígida, de tipo mecanicista, para fazer face às necessidades da evolução técnica contemporânea. Na realidade, é como se a inadequação do homem moderno viesse lado a lado com as imperiosas solicitações da evolução técnica. A exemplo disso, pode-se mencionar o papel privilegiado da formação intelectual ou técnica, em detrimento daquele aspecto tão importante e pessoalmente motivador que é oferecer condições para que a pessoa se identifique com a função que exerce. Mais que isso, sinta que seus objetivos pessoais e os objetivos da organização não sejam antagônicos, isto é, caminhem lado a lado (BERGAMINI, 2014).

Na perspectiva do comportamento organizacional positivo, o termo forense, crescimento refere-se a uma situação de prosperidade, de desenvolvimento e a um estado progressivo de satisfação e bem-estar no contexto do trabalho. Na Botânica, que remete à origem do termo, seu significado está associado à concepção de desabrochar, aflorar, brotar, desenvolver e florescer, pois se refere ao aparecimento de flores em uma planta ou à época em que elas brotam (SIQUEIRA, 2014).

Estudos têm sugerido que o florescimento emerge como resultado da proeminência dos afetos positivos sobre os negativos, o que é especialmente relevante para o ajuste emocional, assim como para a saúde geral das pessoas (Diehla; Haya; Bergb, 2011; Diener et al., 2010; Diener; Chan, 2011; Silva; Caetano, 2011). Diehla, Haya e Bergb (2011) argumentam que para se estabelecer um estado psicológico que favoreça o florescimento é necessário que o indivíduo vivencie três vezes mais afetos positivos do que negativos, de mostrando que os estados emocionais positivos possibilitam distinguir os indivíduos que florescem (SIQUEIRA, 2014).

A investigação sobre o florescimento no trabalho é recente e tem sido amparada por alguns estudos (Bakker; Schaufeli, 2008; Bono; Davies; Rasch, 2011;

Fredrickson; Losada, 2005; Harter; Schmidt; Keyes, 2003) desenvolvidos no âmbito da Psicologia Positiva, que procura compreender as experiências favoráveis vivenciadas em diferentes domínios da atividade dos indivíduos, incluindo, naturalmente, o contexto de trabalho (SIQUEIRA, 2014).

Embora seja importante não perder de vista a perspectiva holística sobre as experiências e os afetos positivos das pessoas, este capítulo foca essencialmente o componente do florescimento e, de forma específica, a área do trabalho. De fato, a satisfação com o desempenho profissional constitui um dos domínios importantes para uma vida saudável, dada a centralidade que o trabalho ocupa na vida das pessoas. As condições de emprego e de exercício profissional afetam o nível de satisfação individual e podem contribuir para o progresso e o desenvolvimento dos trabalhadores, assim como para sua saúde (SIQUEIRA, 2014).

Se a inatividade, forçada por motivos de desemprego, afeta negativamente o trabalhador, também o excesso de trabalho e o conflito trabalho-família costumam estar associados a emoções negativas e a graus relativamente baixos de felicidade ainda que as condições econômicas sejam favoráveis (Argyle, 2001; Diener, 2000; Kashdan, 2004). Nesse sentido, o trabalho é um dos mais importantes bens na vida do ser humano, por ser um espaço que possibilita envolvimento (com colegas, trabalho e organização), vivência de relações sociais satisfatórias, trocas sociais favoráveis, desenvolvimento de competências, otimismo em relação ao futuro, propósito e significado na vida. Em conjunto, todos esses Bens possíveis de se adquirir no e pelo trabalho caracterizam o florescimento (SIQUEIRA, 2014).

O florescimento seria alcançado quando as pessoas experimentassem um alto grau de propósito, significado, otimismo, competência e satisfação com sua própria vida (Diener et al., 2010). Esses componentes, que fazem parte dos diferentes domínios da vida, incluindo o trabalho, podem sofrer influência de múltiplos determinantes, entre os quais a hereditariedade, a personalidade e os recursos ambientais (Diener et al., 1999) (SIQUEIRA, 2014).

A perspectiva do florescimento - flourishing - é baseada nas teorias humanísticas que abordam as exigências psicológicas, como as necessidades por competência, afinidade e auto aceitação. De acordo com Diener e Chan (2011), as principais características de uma boa vida, e, por conseguinte, uma vida em florescimento, incluem a felicidade, a saúde e a longevidade. Nessa perspectiva, o

florescimento pode ser compreendido como a síndrome dos sentimentos positivos e do funcionamento positivo no trabalho (SIQUEIRA, 2014).

Para Bono, Davies e Rasch (2011), o florescimento no trabalho está relacionado à prosperidade, à felicidade, ao engajamento, à automotivação, ao sucesso e à aprendizagem. A definição desses autores coaduna em parte com a de prosperidade no trabalho, estabelecida por Spreitzer e colaboradores (2005), ao abordar as experiências de vigor, entusiasmo e aprendizagem, mas avança no conceito ao incluir a felicidade, as emoções positivas e o engajamento (SIQUEIRA, 2014).

Carver e Connor-Smith (2010) advertem que em algumas atividades profissionais ocorre mais desgaste psicológico, o que dificulta o florescimento e a saúde. Em que pesem tais dificuldades, a compreensão desse construto revela-se vital para as organizações, na medida em que pode colaborar em muito para a efetividade organizacional, possibilitando, por exemplo, ações relacionadas aos processos de trabalho que minimizem tais desgastes (SIQUEIRA, 2014).

Segundo o autor, os pequenos grupos, assim como os indivíduos, não nascem maduros e produtivos. Ao associar-se a um grupo, cada pessoa irá passar por diferentes fases de atendimento das suas necessidades interpessoais, ao mesmo tempo que o grupo em si vai, de certa forma, ao encontro dessas necessidades dos seus participantes, e à medida em que os relacionamentos entre os diferentes membros apresentem características especiais. É possível diagnosticar as diferentes etapas de amadurecimento, tanto do grupo em si mesmo, como dos indivíduos. Essas fases são tão marcantes que, ao observar os sintomas característicos de cada uma delas, é possível reconhecer se há problemas de interação no interior do grupo, bem como diagnosticar o comportamento típico de cada indivíduo que o compõe (BERGAMINI, 2014).

Não somente a nova forma de desvendar a personalidade, como também as descobertas da técnica de dramatização vieram trazer novas perspectivas à psicologia aplicada à empresa. O treinamento, durante muito tempo, visou apenas ensinar as pessoas a saberem como executar o seu trabalho, sem, no entanto, atentar para a superioridade daquele treinamento que ensina a pessoa a saber ser a sua função, isto é, assumir seu próprio papel dentro da empresa. Poder protagonizar uma situação considerada como problemática que deverá ser vivida pelo

protagonista esclarecerá muitos dos temores que ele possui e que podem representar apenas fantasias de sua imaginação (BERGAMINI, 2014).

Cursos e cursos sobre técnicas de chefia divulgaram fórmulas para garantir o bem tratar dos subordinados, mas não conseguiram transmitir a atitude que deveria ser adotada pelo participante. Ele conhecia muitas dessas formas, mas somente numa sessão psicodramática é que lhe seria possível vivencia-las, separando assim a fantasia da realidade (BERGAMINI, 2014).

É no desenvolvimento de papéis típicos de liderança que envolvem, sobretudo, o relacionamento humano, que se pode vivenciar situações que exprimem planejamento, controle e uma enorme gama de comportamentos ou desempenho de papéis. Na situação de dramatização, cada um é levado a conhecer a medida exata pela qual os está utilizando no contexto de trabalho. É a partir dessa vivência psicodramática que o líder em treinamento pode substituir ou enfatizar seus papéis comportamentais de maneira mais produtiva (BERGAMINI, 2014).

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através deste trabalho de conclusão de curso, pode-se destacar a importância da psicoterapia e atenção aos colaboradores, vamos esclarecer alguns pontos sobre a necessidade de como um bom ambiente de trabalho influencia muito o cotidiano dos colaboradores em uma organização, e principalmente a importância do apoio dos líderes dentro do ambiente interno.

O estudo tem como objetivo compreender as formas de dominação psicológica promovidas pelas Organizações e identificar o seu impacto na satisfação e saúde mental do trabalhador. Realizou-se uma pesquisa de campo, com o intuito de esclarecer as causas que mais abala os colaboradores na organização.

A dominação psicológica por intermédio das Organizações impacta a percepção das experiências, sentidos e sentimentos do trabalhador, ocasionando prejuízo à sua satisfação e saúde mental. Identificou-se que, a dominação psicológica, ao apoiar-se na repressão inconsciente dos desejos, resulta em frustração e, a médio prazo, consegue impedir a satisfação no trabalho e afetar a saúde mental gerando o adoecimento. Logo, perpetua-se a postura ileso da instituição, que se mantém não somente distante e indiferente ao adoecimento causado, mas também, impune frente ao dano perpetrado. Este trabalho pretende, enfim, despertar uma reflexão crítica acerca da dominação psicológica nas

Organizações, que estimule ações coletivas voltadas ao enfrentamento do problema e valorização da satisfação e da saúde mental no trabalho.

O local de trabalho é muito importante para o desempenho de seus colaboradores, e caso os trabalhadores não estejam com sua saúde mental boa, assim não consegue fluir nas suas funções diariamente, um grande ponto negativo tanto para a organização e os colaboradores.

Este estudo também aponta que a cobrança excessiva foi o fator apontado que mais causa sofrimento mental no trabalho e que os profissionais apresentam alto nível de exaustão relacionada ao trabalho, sendo este último uma das condições para a síndrome de *burnout* que influencia o estado de saúde dos colaboradores, e que pode gerar sofrimento, adoecimento e afastamento do trabalho.

A falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda do emprego geram sofrimento psíquico, pois ameaçam a subsistência e a vida material do trabalhador e de sua família, gerando sentimentos de menos-valia, angústia, insegurança, tristeza, desânimo e desespero, caracterizando quadros ansiosos e depressivos. Em nossa sociedade, o trabalho é mediador de integração social, seja por seu valor econômico (subsistência), seja pelo aspecto cultural (simbólico), tendo, assim, importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental dos indivíduos.

Prevenir o aparecimento de sofrimento emocional, é agir diretamente no nível de produtividade da organização, evitar despesas derivadas de adoecimento e preservar algo intangível que é a saúde das pessoas.

Diante dos resultados apresentados neste estudo, considera-se que os objetivos inicialmente propostos foram alcançados.

Considerando que a pesquisa científica é um importante instrumento para a sociedade por possibilitar a resolução de problemas relevantes. Os resultados do estudo possibilitam observar a realidade dos profissionais e propor ações relevantes para a melhoria das condições de trabalho destes colaboradores.

Apontamos que toda a empresa deve também se preocupar com a saúde mental e física dos colaboradores, a produtividade no trabalho pode ser afetada também se a pessoa não se sentir bem mentalmente e fisicamente.

Concluimos de que todos os fatores são de importância, e definitivamente foram modificados para novos objetivos, eficiência e esclarecimento de gerar processos, com evolução nas empresas do mundo todo, para melhorar o

funcionamento das empresas, se viu necessário continuar colocando a saúde mental dos funcionários em primeiro lugar, e assim continuar a aumentar o incentivo a seus colaboradores.

## REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, CECÍLIA WHITAKER, **psicologia aplicada à administração**, São Paulo, 2014.
- DINAEEL CORREA DE CAMPOS, **atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**, 2017.
- FERREIRA, PATRICIA ITALA, **clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**, Rio de Janeiro, 2015.
- GLINA, DÉBORA MIRIAM RAAB, **saúde mental no trabalho**, São Paulo, 2010.
- KRUMM, DIANE J. **psicologia do trabalho**, Rio de Janeiro, 2015.
- MOREIRA, LECY RODRIGUES, **Saúde mental e trabalho: a organização e os processos de saúde/doença nos contextos laborais**, São Paulo, 2021.
- OFÉLIA DE LANNA SETE TORRES, **o indivíduo na organização**, São Paulo, 2015.
- SANTANA, MARIA LUZIA DA SILVA. **Saúde mental: teoria e intervenção**, Paraná – Brasil, 2019.
- SIQUEIRA, MIRLENE MARIA MATIAS, **Comportamento organizacional**, Porto Alegre, 2014.
- STEPHEN P. ROBBINS, **fundamentos do comportamento organizacional**, 2014.