

III

A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES DE UMA CENTRAL DE ATENDIMENTO DO RECÔNCAVO BAIANO: UM ESTUDO DE CASO

Francielly Lima dos Santos²⁵, Gabriel Rodrigues Junior²⁶, Ivo Pedro Gonzalez Júnior²⁷

RESUMO

Este estudo apresenta resumidamente os principais transtornos mentais correlacionados ao ambiente de trabalho. É notório que hoje em dia muitas pessoas sofrem desta condição, a qual priva as pessoas de uma vida normal e impede o seu crescimento profissional. O estudo também destaca a relevância atual do conceito de saúde mental. Este artigo tem como objetivo compreender a importância da saúde mental nas empresas, bem como: identificar como relações interpessoais negativas podem afetar o desempenho empresarial; ilustrar por que ter saúde mental é tão importante; identificar os principais tipos de transtornos psicológicos que prejudicam os funcionários. Sintomas de ansiedade, depressão e estresse são apresentados de modo que o profissional possa estar atento a eles. A pesquisa é descritiva e exploratória. Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário, o qual foi aplicado em uma instituição de ensino privada, onde oferece serviços educacionais para educação básica, graduação e pós-graduação no recôncavo baiano. Conclui-se que é importante o profissional preservar a saúde mental para maior desempenho das tarefas diárias, tendo em vista que o colaborador que goza de saúde mental é mais produtivo em seu ambiente de trabalho em comparação ao funcionário que não tem, além da empresa lucrar mais.

Palavras-Chave: Saúde mental; Saúde do Trabalhador; Transtornos mentais.

ABSTRACT

This study briefly presents the main mental disorders correlated with the work environment. It is well known that nowadays many people suffer from this condition, which deprives people of a normal life and prevents their professional growth. The study also highlights the current relevance of the mental health concept. This article aims to understand the importance of mental health in companies, as well as: to identify how negative interpersonal relationships can affect business performance; illustrate why having mental health is so important; identify the main types of psychological disorders that affect employees. Also, anxiety, depression and stress symptoms are presented so that the professional can be aware of them. This is a descriptive and exploratory research. For data collection, a questionnaire was used, which was applied in a private educational institution, which offers educational services for basic education, graduation and post-graduation in the Recôncavo Baiano region. It is concluded that it is important for the professional to have mental health for better performance of daily tasks, considering that the employee who enjoys mental health is more productive in their work environment compared to the employee who does not have it, in addition to the company profiting more.

Keywords: Mental health; Worker's health; Mental disorders.

²⁵ Graduada em Administração. Email: francielly.123.lima@gmail.com

²⁶ Graduado em Administração. Email: grodriguesjunior@gmail.com

²⁷ Doutor em Administração, professor da Faculdade Adventista da Bahia. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9758-3956> Email: ivo.junior@adventista.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Cuidar da saúde mental é importante para o ser humano, principalmente dentro do ambiente de trabalho, sendo o cuidado parte integrante e essencial para a boa performance do ser em tudo que fizer, pois quando o trabalhador está vulnerável psicologicamente e emocionalmente, não gera resultados para o mesmo e nem para a empresa, pois doenças como estresse, ansiedade, depressão e entre outros, vem afetando a vida do trabalhador gradualmente.

“Grande parte das doenças que afligem a humanidade tem sua origem na mente e só pode ser curada restaurando-se a saúde da mente” (WHITE, 1990, p.396). Muitas empresas não estão preparadas para lidar com esses tipos de situações, mesmo já sendo vista como principal fator de risco nas empresas. Sendo assim, é necessário compreender como o aspecto psicológico influencia no exercício das empresas. Os profissionais precisam se atentar do quanto é importante ter saúde mental e de como estão as condições psicológicas de cada indivíduo da empresa, se está sofrendo algum distúrbio psíquico gerado pelo estado de tensão emocional ou por estresse provocados por trabalhos desgastantes que foram adquiridos no percurso diário da função.

Esse trabalho contribui para ajudar os profissionais a manter a qualidade de vida psicológica e mental, para o bom desempenho no trabalho e na vida social. Ele também contribui para alertar as empresas de que quando um funcionário não está bem emocionalmente a tendência é produzir menos ou deixar de produzir, e de como a empresa pode ajudar esses funcionários que sofrem certos tipos de distúrbios psíquicos. Nesse contexto, a seguinte problemática surgiu conduzindo a busca de uma resposta: Qual a importância da saúde mental para as empresas?

As recentes pesquisas realizadas com foco na saúde do trabalhador vêm mostrando como essas estatísticas vêm crescendo ao decorrer dos anos. O objetivo deste trabalho é entender a importância da saúde mental nas empresas, como também: Identificar o quanto as relações negativas interpessoais podem afetar no desempenho da empresa; ilustrar o porquê é tão importante ter saúde mental; identificar os principais tipos de transtornos psicológicos.

Além de contribuir juntamente com a empresa na formação dos seus colaboradores e entender o sentimento de cada um. Com isso, o crescimento é notório tanto no lado profissional quanto pessoal. Em seguida, é apresentada a

metodologia da pesquisa e a análise de resultados. As conclusões do trabalho, bem como as sugestões de pesquisa futuras sugerem que é importante o profissional ter saúde mental para maior desempenho das tarefas diárias, tendo em vista que o colaborador que goza de saúde mental é mais produtivo em seu ambiente de trabalho em comparação ao funcionário que não tem, além da empresa lucrar mais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Saúde

Alguns tempos atrás a saúde era considerada como “ausência de doença”, mas ao decorrer do tempo percebeu-se que saúde além de ser ausência de doença, também é bem-estar físico, mental e social (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1990). Alguns especialistas mais conhecidos na área da saúde, como o Cancerologista Dr. Drauzio Valella e Dr. Antônio Sproesser, clínico Geral, falam sobre saúde nos livros, nas revistas, nas programações televisivas, alertando ao público a importância de cuidar da saúde (FRAZÃO, 2021). A palavra saúde possui diversos conceitos. De acordo com Barsa saúde é: “Estado de São; estado de normalidade física e mental. Já de acordo com Almeida Filho (2011), saúde é:

Um problema simultaneamente filosófico, científico, tecnológico, político e prático.

O significado de saúde no ponto de vista da etimologia é: ETIM lat. *salus, ūtis* 'salvação, conservação (da vida)'. Nos seus respectivos idiomas: *Salude* português (século XIII, 1204), *salutem* francês, *saludem* castelhano e *salute* em italiano (estes últimos com uma conotação específica de saudação). No contexto geral, o termo “saúde”, é uma afirmação positiva da vida e um modo de existir, não incluindo no seu universo, “doença”. Podendo dizer que, saúde na origem etimológica, é um “estado positivo de viver”, sendo aplicada a todos os seres vivos, principalmente aos seres humanos. De acordo como Dicionário da Educação Profissional em Saúde, para os romanos e gregos o estado de saúde é:

Um conjunto de práticas e hábitos harmoniosos abrangendo todas as esferas da existência: o comer, o beber, o vestir, os hábitos sexuais e morais, políticos e religiosos. Implicaria virtudes específicas ligadas a todas as esferas, e também em vícios, que poderiam

degradar o estado de harmonia, ensejando o adoecimento e, no limite, a morte.” (LUZ, 2009)

A palavra saúde tem vários conceitos, podendo ser determinada pela própria biologia humana, pelo ambiente físico, social e econômico e pelo estilo de vida. Uma boa saúde está associada ao aumento da qualidade de vida. Podendo estes interferir nos processos mentais e em consequências disso, na saúde mental do indivíduo.

2.2 Saúde Mental

A saúde mental é um termo usado para descrever um nível de qualidade de vida cognitiva emocional ou ausência de uma doença mental. A saúde mental pode incluir a capacidade de um indivíduo de apreciar a vida e procurar um equilíbrio entre as atividades e os esforços para atingir a resiliência psicológica. De acordo com o Ministério Público do Mato Grosso do Sul, a organização Mundial da Saúde (OMS) diz que à saúde mental depende do bem-estar físico e social, sendo que:

Um ambiente que respeite e proteja os direitos básicos civis, políticos, socioeconômicos e culturais é fundamental para a promoção da saúde mental. Sem a segurança e a liberdade asseguradas por esses direitos, torna-se muito difícil manter um elevado nível de saúde mental”. (MINISTÉRIO, 2016).

Freud, diz que a saúde mental é a “capacidade de amar e de trabalhar.” (2004, p.279 *apud* Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil).

Saúde mental é o equilíbrio emocional entre o patrimônio interno e as exigências ou vivências externas. É a capacidade de administrar a própria vida e as suas emoções dentro de um amplo espectro de variações sem, contudo, perder o valor do real e do precioso. É ser capaz de ser sujeito de suas próprias ações sem perder a noção de tempo e espaço. É buscar viver a vida na sua plenitude máxima, respeitando o legal e o outro” (VASCO, 2019).

2.3 Trabalho

O trabalho é um dos fatores de produção mais importantes, sendo ele um conjunto de atividades realizadas, é o esforço feito por indivíduos, com o objetivo de atingir uma meta. Alguns economistas medem o trabalho em termos de salário, horas

dedicadas ou eficiência. Para Borges e Yamato (2004), trabalho é “objeto de múltipla e ambígua atribuição de significados e/ou sentidos.”

De acordo com Cunha (2007) a palavra ‘trabalhar’ vem do latim ‘*tripaliare*’ que significa martirizar com *otripalium* (instrumento de tortura). Esse instrumento era uma ferramenta de três pernas que imobilizava cavalos e bois para serem ferrados, mas também era um instrumento de tortura usado contra escravos e presos, sendo dali que originou o verbo *tripaliare* cujo primeiro significado era "torturar". Com o passar dos anos essa ideia sofrida do termo trabalhar foi modificado, passando para ‘esforçar, trabalhar’. Bravermann (1987, p. 50) diz que: “o trabalho humano faz com que o homem se modifique (para melhor ou para pior) através das interações entre ferramentas e relações sociais, tecnologia e sociedade.” E ainda diz mais: “o trabalho do homem é consciente e proposital, ao passo que o trabalho dos outros animais é instintivo.” De acordo com Lessa (2012, p. 25):

Além dos atos de trabalho, a vida social contém uma enorme variedade de atividades voltadas para atender às necessidades que brotam do desenvolvimento das relações dos homens entre si.

O trabalho provém da necessidade (fome, sede etc.). Ter um trabalho garante ao homem alcançar os seus objetivos de vida e a concretização de seus sonhos, sendo uma forma de fazer com que o ser humano demonstre suas iniciativas e ações. Além de desenvolver habilidades e aperfeiçoá-las.

2.4 Saúde Mental nas empresas

Os casos de transtornos psiquiátricos e doenças mentais vêm afetando trabalhadores de diversas áreas. A Previdência Social revela que em 2016 o afastamento de 75,3 mil trabalhadores em razão de quadros depressivos, com direito a recebimento de auxílio-doença, o que representa 37,8% de todas as licenças médicas motivadas por transtornos, sendo a terceira maior causa de afastamento do trabalho no país (SOCIAL, 2017).

O crescente desgaste mental dos trabalhadores vem aumentando cada vez mais, podendo ser verificado nas estatísticas oficiais, como as da Organização Mundial da Saúde (OMS) e como já citado acima a do Ministério da Previdência Social (MPS). A OMS mostra que 40% dos trabalhadores podem sofrer de transtornos

mentais, sendo que 30% desses trabalhadores são considerados transtornos “menores”, e entre 5 e 10% são nível grave. Segundo alguns especialistas, o ambiente de trabalho pode acarretar uma série de problemas de saúde para os funcionários da empresa pública e privada. Como aponta Paparelli (2011), muitas vezes, as razões de adoecimento são atribuídas ao indivíduo, culpando e individualizando o problema que é, essencialmente, social.

O trabalhador é tratado como o descuidado e irresponsável frente a acidentes e adoecimento, desconsiderando as pressões, exigências, prazos e outras formalidades que caracterizam o trabalho. A autora Maeno (2012), descreve em sua resenha baseado no livro de Seligmann Silva que:

A maioria dos estudos reconhecia o trabalho apenas como um fator desencadeante de transtornos mentais que já estavam predefinidos pelas "estruturas de personalidade" e pelos aspectos genéticos, compreendidos, até então, como principais determinantes do modo de adoecimento.

Percebe-se que quase metade dos trabalhadores podem sofrer de alguma doença mental, que pode afetar seu trabalho e até a vida social. Muitas empresas não veem isso como uma preocupação, pois ainda está na fase da troca/substituição do funcionário, não sabendo que quando o funcionário não está bem mentalmente todo o seu desempenho é afetado.

2.5 Como as doenças emocionais impactam as empresas?

Os ramos trabalhistas não compreendiam que necessitavam agregar a psicologia organizacional na empresa, antes, suas preocupações eram melhorar a qualidade do produto e gerar lucro. Os estudos sobre os trabalhadores foram se tornando uma preocupação ao decorrer dos anos, influenciando diferentes disciplinas, como: medicina, sociologia, epidemiologia, engenharia, psicologia etc., que aliados ao ambiente de trabalho e as situações que causam desgastes e reprodução, estabeleceram assim, uma nova relação entre saúde e trabalho. (NARDI, 1997). Tittoni (1997), relaciona saúde e trabalho como a contribuição da psicologia, sendo que saúde e trabalho podem ser definidos como a inter-relação entre os processos saúde-doença, cuja dinâmica se inscreve nos fenômenos mentais, mesmo que ela seja social.

Uma pessoa com desequilíbrio emocional apresenta alterações de humor constantes e perde o controle mesmo diante de situações rotineiras ou acontecimentos negativos e imprevisíveis. As responsabilidades diárias sobrecarregam o profissional, frustrações e necessidades de se adequar a padrões impostos pela sociedade são alguns fatores para que a pessoa venha a ter desequilíbrio emocional. Dejours (2003), usa a expressão “relação social”, com outras palavras, o trabalho não deveria ser somente pressões físicas, químicas, biológicas que denominam as condições de trabalho, mas além disso, considerar no trabalho a dimensão organizacional, isto é, a divisão das tarefas e as relações de produção.

2.6 Principais tipos de transtornos psíquicos

De acordo com o blog Austa Hospital, as doenças mentais são difusões no funcionamento da mente, podendo afetar qualquer pessoa e de qualquer idade, geralmente provocadas pelo sistema nervoso central (2018). Atualmente as doenças mentais são causadas por uma interação complexa de fatores hereditários e ambientais. Ela provoca sintomas, como: desconforto emocional, distúrbio de conduta e enfraquecimento da memória. Algumas vezes doenças em outras partes do corpo afetam a mente, outras vezes, desconfortos escondidos no fundo da mente podendo desencadear outras doenças do corpo ou produzir sintomas somáticos. Existem diversos tipos de transtornos mentais, porém os mais comuns são: estresse, ansiedade e depressão. Esses serão os temas abordados a partir de agora.

2.7 Estresse

O estresse ocupacional é interpretado como aquele que tem origem no ambiente laboral e envolve aspectos relacionados à organização, a gestão, as condições e a qualidade das relações interpessoais no trabalho. As consequências do estresse laboral são prejudiciais à saúde mental e física do trabalhador, podendo citar: a síndrome de *burnout*, o desenvolvimento da síndrome metabólica, distúrbios do sono, diabetes, hipertensão, enfermidades psicossomáticas, depressão, uso de substâncias psicoativas, além de queda na produtividade, absenteísmo, insatisfação laboral e baixa qualidade de vida no trabalho (GIL-MONTE, 2012; RIBEIRO, 2015).

“No caso do *Burnout* e do estresse são consequências que saltam de dentro para fora e as provocam fatores externos materiais como são o ambiente de trabalho, a organização do trabalho, a competitividade, a eficiência e a produtividade, o chamado a reduzir custos a favor do beneficiário através, muitas vezes, da redução de pessoal” (JURÍDICO, 2003). Há uma distinção entre ambos, a Síndrome de *Burnout* é relacionada ao ambiente de trabalho, quando há esgotamento quando a pessoa é submetida a determinadas condições de trabalho, já o estresse é o conjunto de reações a que o sujeito fica submetido.

Quando o estresse interfere na sua vida, tornando difícil passar dias tranquilos por um longo período, podendo ser mais perigoso tanto para mente quanto para o corpo. Isso acontece porque o estresse também leva a incômodos físicos.

2.8 Ansiedade

Ansiedade é excesso de futuro, é uma emoção caracterizada por um estado desagradável de agitação interna, acompanhado muitas vezes por um comportamento nervoso ou o ato de balançar os pés de forma inquietante, causando um sentimento de preocupação e inquietação. As preocupações mais recentes são as relações com as pessoas, com o trabalho, as finanças, a saúde e principalmente o futuro. Melgosa e Borges (2018, p. 13), relata um pouco sobre esse mal tão prejudicial à saúde, no livro *O Poder da Esperança*:

Muitas vezes, experimenta-se ansiedade generalizada quando não existe um motivo real para ela. Esse estado foge do controle da pessoa afetada, e a tendência é diminuir sua capacidade de vencer. A ansiedade pode surgir sem manifestações fisiológicas aparentes ou com evidências no organismo até chegar à síndrome do pânico.

Grandes partes da sociedade que sofrem com o transtorno de ansiedade, evitam certos tipos de situações, que podem desencadear alguns sintomas e começam a viver excluída das coisas, como não ir a eventos sociais, não sair de casa sozinho, não participar de encontros ou ficar preocupado, contudo, e acabar não fazendo nada. Quanto mais a ansiedade abala a sua vida, mais ela o deixará deprimido.

2.9 Depressão

A depressão vem afetando crianças, jovens, adultos e idosos. Pessoas de todas as classes, ricas e pobres. Depressão é uma doença psiquiátrica crônica e recorrente, 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 a distúrbios do sono e do apetite e suas causas variam muito (SECONCI, 2020). Sendo ela excesso de passado. Quando não tratada corretamente pode trazer vários prejuízos ao indivíduo, comprometendo o trabalho, a família e lazer. A seguir é apresentado no quadro 1 as doenças e sintomas relacionados à ansiedade.

Quadro 1: Doenças e sintomas associados ao trabalho.

DOENÇA	SINTOMAS
ANSIEDADE	Respiração ofegante e falta de ar
	Palpitações e dores do peito
	Fala acelerada
	Sensação de tremor e vontade de roer as unhas
	Agitação nas pernas e braços
	Tensão muscular
DEPRESSÃO	Sensação de vazio ou tristeza
	Falta de vontade para realizar atividade que davam prazer
	Falta de energia e cansaço constante
	Irritabilidade
	Dores e alterações no corpo
	Problema de sono

ESTRESSE	Ansiedade, angústia, nervosismo ou preocupação em excesso
	Irritação ou impaciência
	Tontura
	Problema de concentração e de memória
	Dificuldade para dormir
	Sensação de perda de controle

Fonte: Elaborados pelos autores: Bezerra, 2021. - Brandão, 2021.

É importante salientar que quanto mais demorar tratar mais crises sequenciais ocorrerão, por isso, não perca tempo, afinal quem está ganhando não é só você mais sua família e amigos que fazem parte da sua vida profissional. É importante ter uma saúde mental excelente no ambiente de trabalho. Muitas das vezes as relações interpessoais nos afligem e nos deixam para baixo. No ambiente de trabalho não é diferente. Muitos casos têm sido relatados por profissionais que com o ritmo acelerado e a pressão que excede sobre eles, veem os deixando estressados e muito ansiosos para atender a demanda que lhe cabe. O ambiente de trabalho é um ambiente estressante podendo levar os indivíduos a exaustão e até levar a casos mais graves, como a depressão. Vários fatores contribuem para o adoecimento dos funcionários.

O sofrimento psíquico do trabalhador, como a angústia, inferioridade, desespero e desânimo podem causar diversas consequências à saúde. É fundamental estar atento aos sintomas que dificultam as atividades diárias dos indivíduos na hora de desempenhar as principais funções no ambiente de trabalho. A busca por ajuda é o mais aconselhável, iniciar um tratamento com programas voltados para a redução da ansiedade e do estresse é uma boa partida para ajudar os profissionais.

3 METODOLOGIA

Para construção do presente estudo foi empregado pesquisa bibliográfica, onde permitiu observar a importância da saúde mental no ambiente de trabalho. Para avaliar a importância da saúde mental neste local, desenvolveu-se uma pesquisa

com todos os colaboradores da central de atendimento de uma instituição privada de ensino superior do recôncavo baiano, o setor foi escolhido devido à sua gama de atividades exercidas e, por sempre estar lidando com pessoas. Neste setor trabalham 44 pessoas, dentre eles, estagiários, jovens aprendizes, funcionários, supervisores e gerente. Dessa forma, o universo total da amostra foi utilizado e os questionários foram aplicados.

A pesquisa foi realizada nos meses de julho a agosto de 2021 por meio do questionário eletrônico. O questionário possui 21 questões. Com os dados catalogados foram disponibilizados com o auxílio do *google forms*, assim como as comparações e gerados os gráficos. A análise dos resultados foi feita de forma descritiva que será apresentada na seção 4.

Quanto à natureza da pesquisa, foi realizado um estudo quantitativo e descritivo, que de acordo com Manzato (2012) *et al* Wainer (2007), busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo isolado como de grupos e comunidades mais complexas. Baseado em números, com poucas variáveis objetivas comparou-se os resultados utilizando técnicas estatísticas na qual houve uma medição e quantificação dos dados pelo instrumento estatístico, que no caso foi o questionário.

O questionário foi aplicado numa instituição privada, cujo serviços têm a finalidade na área da educação, onde envolve ensino básico, graduação e pós-graduação. Este consiste de quatro blocos que dizem respeito, primeiramente, ao retrato cognitivo. Em seguida abordam-se os aspectos em relação ao ambiente de trabalho. O terceiro bloco diz respeito aos aspectos de saúde psíquica que está relacionado a transtornos mentais e o quarto bloco envolveu o perfil dos colaboradores da central de atendimento. A análise deste trabalho foi realizada através de leituras ativas, boa interpretação, informações bibliográficas e anotações sobre o conteúdo.

4 ANÁLISE DE DADOS

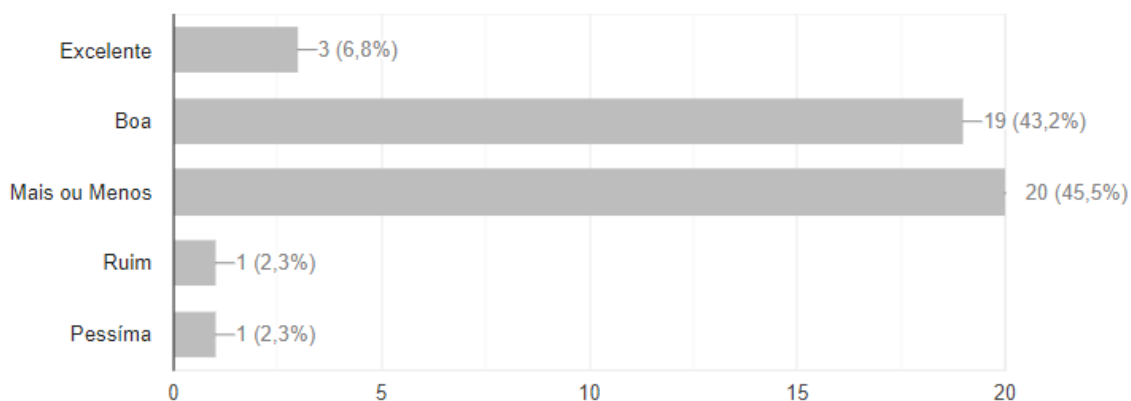
A análise de dados foi realizada com o intuito de identificar e descrever os resultados obtidos através da aplicação do instrumento de pesquisa. Levando em consideração os objetivos presentes nesse relatório. Ao aplicar o questionário delineou-se a seguinte configuração:

Universo da pesquisa: constituído por todos os colaboradores da central de atendimentos de uma instituição privada de ensino superior. O questionário foi enviado a um total de 44 colaboradores, 80% dos colaboradores são solteiros e 20% são casados, a maioria dos colaboradores são jovens, correspondendo a 52% com idade entre 18 e 23 anos, dentre essa pesquisa 50% são mulheres e 50% são homens. O Método de coleta foi através de um questionário eletrônico no *Google Forms*, onde toda a população da central de atendimento optou por responder e o link foi compartilhado com os colaboradores entre os meses de junho e agosto de 2021.

Os dados foram apresentados em gráficos sob a forma de percentual, caracterizando-se como uma análise descritiva, que resume as informações desta pesquisa em uma coleção de dados Agresti; Finlay (2012). Com os dados existentes iremos observar as situações que levam a entender a importância da saúde mental no ambiente de trabalho.

Para facilitar a leitura e interpretação dos dados, a apresentação no presente ponto ocorrerá inicialmente com especificações por cada pergunta e seus respectivos gráficos e suas análises.

Gráfico 1 – Considerações a respeito da Saúde Mental

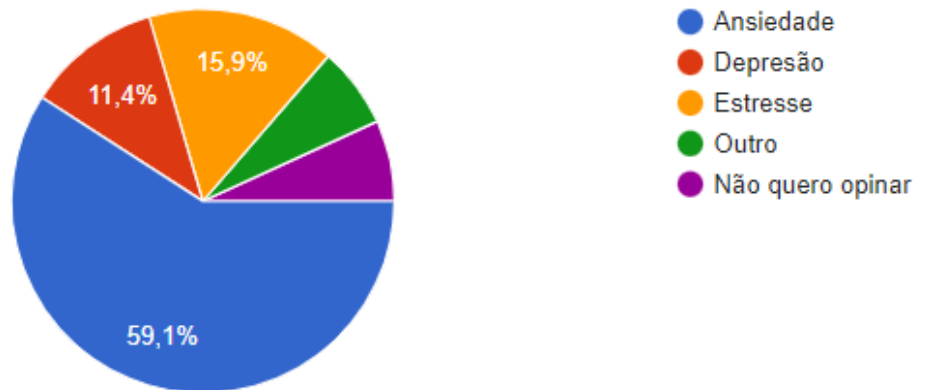


Fonte: Elaboração própria com dados do estudo, 2021.

Nota-se que a porcentagem maior de 45,5% tem a saúde mental mediana, sendo que a porcentagem menor correspondente à 2,3% têm a saúde mental ruim e péssima. Podemos assim dizer que apesar de 45,5% ter saúde mental que por vezes pode estar bem e, em outras, estar mal, não gozam de uma vida com plenitude longe de adoecimentos, e por algum momento em sua vida, sofrem de algum transtorno mental.

Boa parte da população está deprimida e ansiosa (Passos, 2019), mas não é necessário isolamento, pois ainda conseguem se submeter ao funcionamento da sociedade, frequentam o trabalho e outros lugares sem ocorrer grandes alarmes.

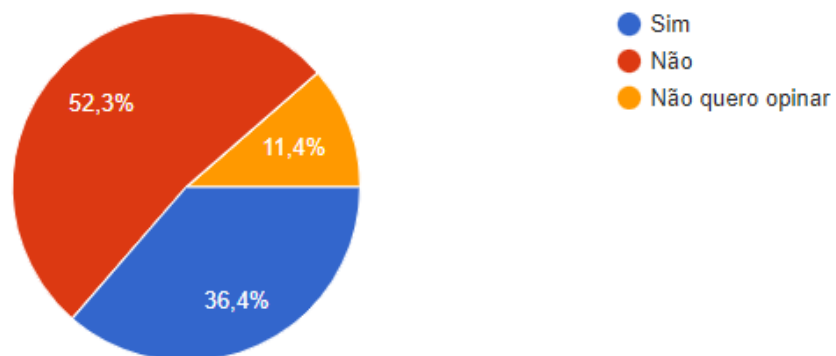
Gráfico 2 – Relação dos distúrbios mentais



Fonte: Elaboração própria com dados do estudo, 2021.

Mediante ao gráfico 2, é possível observar que 59,1% dos depoentes já tiveram ou têm o distúrbio da ansiedade, provocado pelo ambiente de trabalho, representando maior percentual. Seguido do estresse com 15,9% e da depressão representando 11,4% dos participantes. Esse assunto é de suma importância para a organização visto que, pode comprometer o rendimento dos colaboradores de forma significativa chegando a afetar os resultados e a qualidade de vida de seus funcionários.

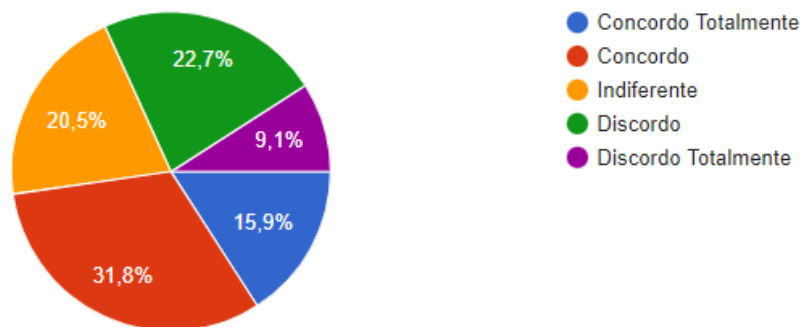
Gráfico 3 – Apoio emocional no ambiente de trabalho



Fonte: Elaboração própria com dados do estudo, 2021.

Nota-se que dentre os participantes 52,3% nunca tiveram um apoio emocional em seu ambiente de trabalho. Passamos a maior parte do dia no ambiente de trabalho e com isso é notório que há uma rotina estressante. Deixar as emoções de lado é um mau negócio para o colaborador, pois um profissional com a saúde mental comprometida não consegue desempenhar as funções de forma eficaz. É de suma importância as empresas terem o controle sobre as capacidades emocionais dos seus colaboradores para não ocorrer problemas futuros. Isso não é somente um trabalho da empresa, mas também do profissional. No entanto, a falta desse tratamento prejudica o rendimento do colaborador e da empresa.

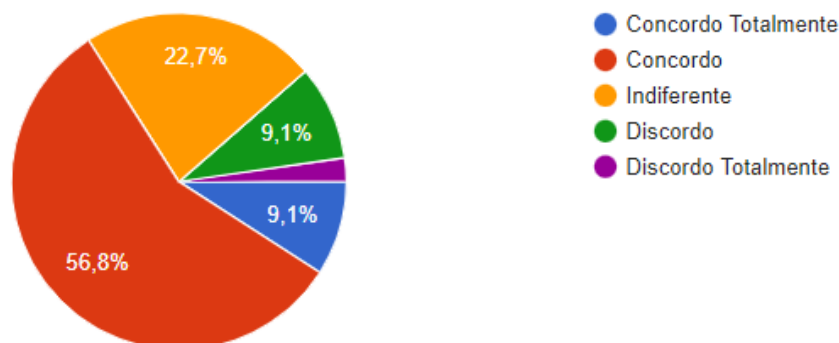
Gráfico 4 – Pressão psicológica no ambiente de trabalho



Fonte: Elaboração própria com dados do estudo, 2021.

Ao perguntar sobre a pressão no ambiente de trabalho nota-se que 31,8% afirmam que se sentem pressionados no ambiente de trabalho, já 15,9% concordam totalmente sobre a pressão que recebem diariamente no serviço. Um total de 47,7%, ou seja, a maioria dos trabalhadores sentem-se pressionados. Toda cobrança exagerada afetará negativamente as empresas, podendo gerar estresse e até transtornos psicológicos graves. É importante que o trabalhador esteja sempre atento aos seus limites e ser sincero com os seus superiores sobre tais limites. Estabelecer limites é essencial para não adoecer.

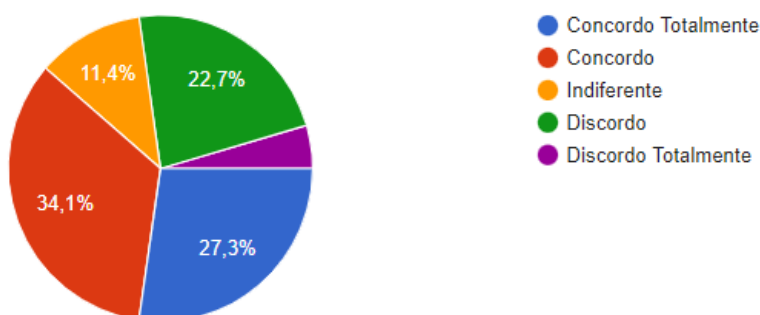
Gráfico 5 – Prazo para a realização das tarefas de trabalho



Fonte: Elaboração própria com dados do estudo, 2021.

Ao perguntar para os entrevistados sobre os prazos estabelecidos das tarefas 56,8% concordam que os prazos são satisfatórios e 9,1 discordam.

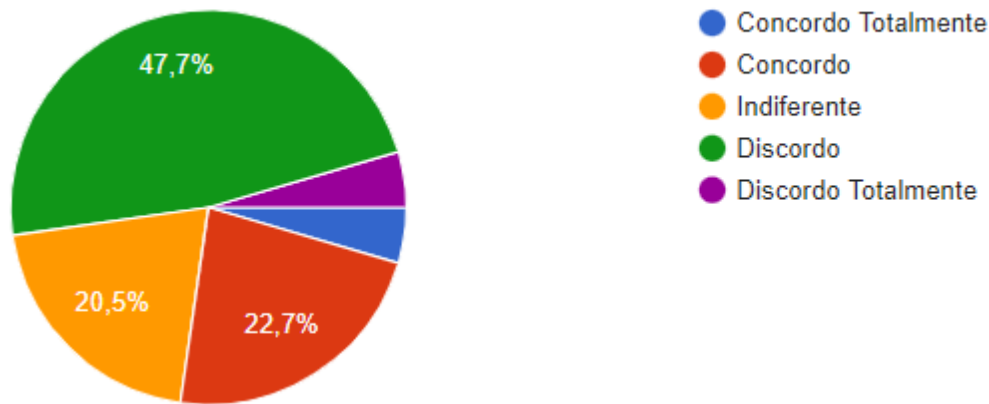
Gráfico 6 – Cansaço gerado pelo trabalho



Fonte: Elaboração própria com dados do estudo, 2021.

Nota-se no gráfico acima que, 27,3% concordam totalmente e 34,1% apenas concordam a respeito do excessivo cansaço que a rotina de trabalho ocasiona. Sabemos que hoje em dia o colaborador precisa aprender e saber várias funções dentro da organização e não apenas exercer uma atividade. Sabendo disso, as organizações precisam trabalhar de forma estratégica e contribuir com treinamentos e capacitações que ajudem o colaborador no dia a dia com suas demandas de trabalho.

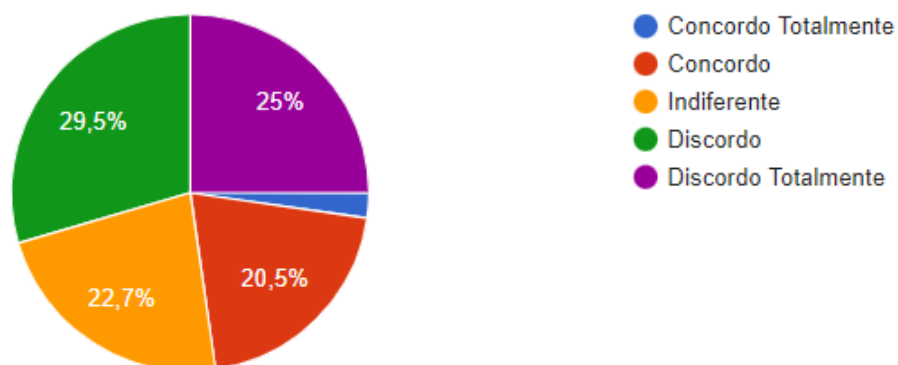
Gráfico 7 – Angústia em relação às mudanças e informações do trabalho



Fonte: Elaboração própria com dados do estudo, 2021.

Dentre os pesquisados, 22,7% sentem-se angustiados em ter que se manter atualizado com as mudanças e informações no ambiente de trabalho. Sabemos que devido as constantes atualizações de mudanças e informações o empregador sente-se pressionado a dominar tudo que ocorre em sua volta. Sabemos que cada pessoa tem um ritmo diferente de aprendizado, tem as suas limitações, e muito das vezes podem sentir-se angustiados por não acompanhar a equipe. Devido ao excesso de informações costumam ser de ordem emocional, como ansiedade e estresse, trazendo a preocupação, angústia, baixa satisfação no trabalho e tensão com os colegas (DIGUÊ; LOES, 2016).

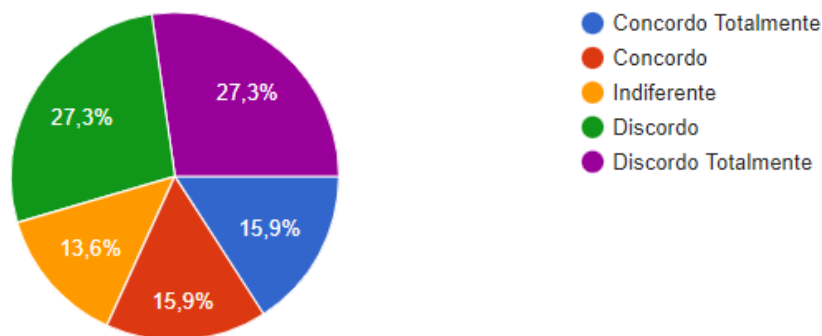
Gráfico 8 – Sentimento de irritação pela desvalorização gerada por superiores



Fonte: Elaboração própria com dados do estudo, 2021.

No gráfico acima vemos que 20,5% sentem-se desvalorizados por seus superiores. Já 29,5% discordam.

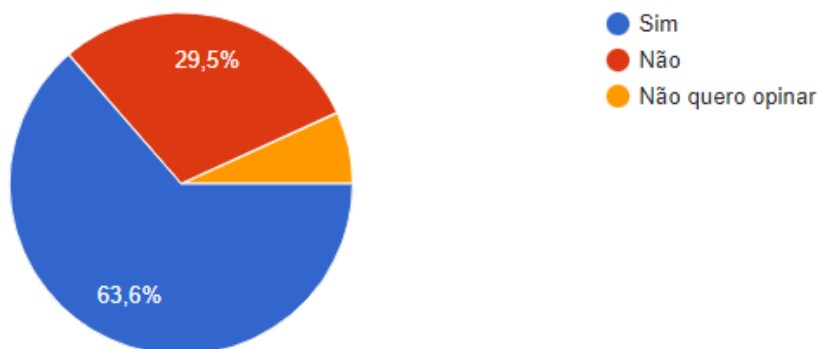
GRÁFICO 9 – Insatisfação com os treinamentos de capacitação profissional



Fonte: Elaboração própria com dados do estudo, 2021.

Nota-se na pergunta acima que 15,9% concordam totalmente e a mesma porcentagem de 15,9% concordam com os treinamentos de capacitação. Somados dão em torno de mais de 30% dos pesquisados que concordam que se sentem angustiados com a deficiência nos treinamentos. Comparada no gráfico acima sobre a angústia, vimos que 22,7% se angustiam ao manter-se atualizado com as mudanças e informações no seu ambiente de trabalho. Muitas pessoas têm o desenvolvimento lento e não se sentem bem quando comparam a si com o que a empresa espera. Estar em constate mudanças pode gerar estresse causado pela hiper conectividade trazendo a sensação de estar sempre desatualizado, essa sensação acaba gerando insegurança e medo sem relação às próprias capacidades (DIGUÊ; LOES, 2016).

GRÁFICO 10 – Tensão, preocupação e nervosismo



Fonte: Elaboração própria com dados do estudo, 2021.

Percebe-se que 63,6% dos entrevistados sentem-se nervosos (a), tenso (a) e preocupado (a) enquanto 29,5% dos entrevistados discordam. A maioria dos entrevistados têm esses sintomas, este fato torna-se um problema quando não se consegue controlar no dia a dia, pois o mundo de hoje é de cobranças, há pressão para ser melhores em tudo. Há um grande risco tanto para a empresa, quanto para os colaboradores quando são acarretados com excesso de preocupação, acabam fazendo aquilo que não querem ou não planejam. Agem de maneira desajeitada devido a confusão mental criada pelo estado emocional perturbado (VITTUDE, 2019). O sentimento de preocupação sempre teve um peso negativo, mas se bem gerenciados pode ajudar no crescimento e nos processos de decisão profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como citado anteriormente, o objetivo deste artigo é entender a importância da saúde mental nas empresas, como também: identificar o quanto as relações negativas interpessoais podem afetar no desempenho da empresa, ilustrar o porquê é tão importante ter saúde mental e identificar os principais tipos de transtornos psicológicos.

Buscou-se compreender que é importante o profissional buscar ter saúde mental para um maior desempenho nas tarefas diárias como também nas tarefas do trabalho. Pois quando um trabalhador não anda bem psicologicamente todo o corpo da empresa é afetado. A psicodinâmica do trabalho enfatiza a centralidade do trabalho na vida dos trabalhadores, e analisando esses aspectos podem chegar à saúde ou doença. As relações negativas interpessoais afetam a saúde do trabalhador pois

conviver com o outro não é fácil e conviver no trabalho com o outro sem entender o comportamento de cada indivíduo é quase impossível, com isso o trabalhador pode adquirir algum transtorno psíquico, como o estresse. As empresas precisam de alguma forma proporcionar um ambiente de trabalho mais agradável, pois a influência do bom ambiente aumenta a produtividade e por consequência melhora o andamento da empresa.

Por meio do presente estudo foi possível identificar alguns transtornos mentais que boa parte dos profissionais sofrem, pudemos ver que isso afeta a empresa em seu desempenho. Com os dados analisados percebemos que a empresa em questão também não está isenta de ter trabalhadores que sofram psicologicamente. Dentre os que responderam à pesquisa, a maioria sofre de ansiedade. Depressão e estresse também fazem parte da vida de alguns colaboradores. Analisamos também que a maioria nunca teve apoio emocional em seu ambiente de trabalho, é um assunto que precisa ser falado, pois faz parte do colaborador. Perceber sinais como esses, fazem diferença na organização, pois o cuidado com o colaborador é indispensável para todos que compõem a empresa ajudando a lidar com contratemplos e gerenciar as emoções.

Os investimentos em cuidado com a saúde mental também contribuem para o sucesso da empresa. Pesquisa mostra que empresas com altos níveis de conscientização sobre a saúde mental são muito mais sucedidas, um trabalhador feliz é 31% mais produtivo, três vezes mais criativo e vende 37% mais (Lisboa, 2020).

As empresas podem ter iniciativas para ajudar os trabalhadores com transtornos mentais, flexibilizando a sua carga horária, redesenhando o trabalho, enfrentando dinâmicas negativas do ambiente de trabalho e tendo comunicação de apoio confidencial, iniciativas como essas podem ajudar pessoas que sofrem com transtornos mentais. É importante para a empresa manter os trabalhadores bem psicologicamente promovendo apoio psicológico para ter um ambiente de trabalho mais saudável para que assim os trabalhadores continuem ativamente na produtividade da empresa.

6 LIMITAÇÕES DA PESQUISA E SUGESTÃO DE PESQUISAS FUTURAS

O presente estudo apontou limitações geográficas e de público por se tratar de uma pesquisa realizada com um grupo de colaboradores da Central de Atendimento de uma Instituição de Ensino Superior do recôncavo baiano. Além de dificuldades encontradas no processo de coleta dos dados, no que tange ao tempo disponibilizado

para essa etapa é a resposta do questionário aplicado, visto que o grupo estudado se mostrou com altas demandas no trabalho.

Outros estudos podem ser realizados nos demais setores da instituição ou, no mesmo setor de uma instituição distinta, a fim de chegar a resultados mais assertivos e específicos, levantando a possibilidade de análises comparativas e evidenciando a necessidade de estudos com temáticas semelhantes.

REFERÊNCIAS

CIN – Centro de Informática da UFPE – Universidade Federal de Pernambuco Técnicas de Análise Qualitativa (texto disponibilizado para estudos). Disponível em <http://www.cin.ufpe.br/~pcart/metodologia/pos/Mayring043.pdf>, visto em 20/12/2012.

DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. **Métodos quantitativos e qualitativos**: um resgate teórico. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada. Blumenau, V. 2, n. 4. 2008.

DEMO. Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000,

DIAS, Donaldo de Souza e SILVA, Mônica Ferreira. **Como escrever uma monografia**: manual de elaboração. São Paulo: Atlas, 2010.

DOWNING, Douglas; CLARK, Jeffrey. **Estatística Aplicada**. São Paulo: Saraiva, 2006.

FEIJÓ, Ricardo. **Metodologia e filosofia da ciência**: aplicação na teoria social e estudo de caso. São Paulo: Atlas, 2003.

GUNTHER, Hartmut. **Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa**: esta é a questão? In Psicologia :Teoria e Pesquisa. Vol 22, n. 02. 2006.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**: ciência e conhecimento científico. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MINAYO, Maria Cecília de S; SANCHES, Odécio. **Quantitativo-qualitativo**: oposição ou complementaridade? In Cadernos de Saúde Pública. Rio de Janeiro. 1993.

PRESTES, Maria Luci de Mesquita. **A pesquisa e a construção do conhecimento científico**: do planejamento aos textos, da escola à academia. São Paulo: Rêspel, 2005.

VIANA, Willian Barbosa. **O design da pesquisa qualitativa**: questões a considerar. In Anais do XIII SIMPEP. Baurú, São Paulo. 2006.