

FUNDAÇÃO ALAGOANA DE PESQUISA, EDUCAÇÃO E CULTURA- FAPEC
Centro Universitário Mário Pontes Jucá - UMJ
Curso de Gestão em Recursos Humanos

Crislayne Rodrigues da Silva Teixeira
Fernanda Ellen Pereira da Silva

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO:
A importância do equilíbrio no ambiente profissional

MACEIÓ – AL
2020

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: A importância do equilíbrio no ambiente profissional

Jarpa Aramis Ventura de Andrade¹
Crislayne Rodrigues da Silva Teixeira²
Fernanda Ellen Pereira da Silva³

Resumo: Esse projeto de pesquisa tem como objetivo propor a importância da qualidade de vida no trabalho para a saúde mental dos trabalhadores, visto que se trata de uma questão de saúde pública. Os dados apresentados neste trabalho são resultado de uma metodologia de pesquisa bibliográfica, objetivando a identificação das causas e os meios possíveis de prevenção do problema relatado. O estudo foi realizado analisando autores renomados, sites especializados no assunto descrito, desta forma, esclarecendo que o tipo de pesquisa foi desenvolvido no transcorrer do estudo. Assim sendo, observou-se, a partir da literatura consultada, que há uma prevalência entre determinadas atividades laborais e os transtornos mentais desenvolvidos em trabalhadores quando expostos a eventos adversos, como risco de vida e desgastes físicos e mentais. Como resultado, foi possível observar que a qualidade de vida no trabalho é de fundamental importância para a saúde mental dos trabalhadores envolvidos, do mesmo modo para o sucesso de qualquer organização no cenário mundial hoje.

Palavra chave: Saúde mental no trabalho. Qualidade de vida no trabalho, Transtornos mentais.

1 INTRODUÇÃO

As doenças mentais relacionadas ao trabalho têm gerado um crescente impacto econômico e social em diversos países. Embora a Organização Mundial da Saúde (OMS) venha atuando no local de trabalho, visando à proposição de medidas preventivas mais efetivas, os casos de transtornos mentais relacionadas ao trabalho tem crescido substancialmente em todo o mundo. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2017, apud, MOURA; LEITE; GRECO, 2020, p. 2). As condições psicossociais de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, além de desenvolver transtorno permanente,

¹ Professor Orientador. Mestre em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Alagoas – UFAL
E-mail: jarpaara@hotmail.com

² Graduando do Curso Tecnólogo em Recursos Humanos pelo Centro Universitário Mário Pontes Jucá. E-mail: crislayne.teixeira100@academico.fat-al.edu.br

³ Graduando do Curso Tecnólogo em Recursos Humanos pelo Centro Universitário Mário Pontes Jucá. E-mail: fernanda.silva123@academico.fat-al.edu.br

também afeta o ambiente familiar e, sobretudo, profissional desses indivíduos. (GUIMARÃES, NETO; JÚNIOR, 2020).

Deste modo este estudo tem como objetivo geral identificar a relação entre Transtornos Mentais (TM) relacionados ao trabalho, suas características e quais os trabalhadores mais acometidos por eles. E como objetivo específico busca-se analisar a partir de estudo bibliográfico a importância de manter a saúde mental no ambiente laboral, bem como, identificar as causas que possam contribuir para o agravamento dessas doenças.

Em linhas gerais, trata-se de uma pesquisa bibliográfica que busca sintetizar as informações teóricas acerca do tema, visando contribuir com novas informações sobre o assunto estudado, bem como contribuir na tomada de decisão das empresas públicas e privadas quanto ao melhoramento na qualidade de vida dos trabalhadores e sua saúde mental.

O presente trabalho está estruturado da seguinte maneira: além desta introdução, estão distribuídos no corpo desse trabalho os métodos de pesquisa empregados, no segundo capítulo, os transtornos mentais e de comportamentos, e por fim, no último capítulo, os desafios da contemporaneidade, bem como os paradigmas a serem superados no ambiente de trabalho.

2 TRANSTORNOS MENTAIS E DE COMPORTAMENTOS

De acordo com Rui Pedro Ângelo (2016), algumas atividades laborais expostas a eventos adversos, como risco de morte ou que gere algum tipo de desgaste apresentam maior suscetibilidade a desenvolver algum transtorno mental, além de maior probabilidade de acidentes relacionados ao trabalho, inclusive fatais. Ainda segundo Rui Pedro Ângelo (2016), “cefaléias, dores musculoesqueléticas, alterações no sono, síndrome de *burnout* e transtorno por estresse pós-traumático”, são os principais sintomas relacionados às atividades laborais já supracitadas. No entanto não significa necessariamente que estes transtornos se desenvolvam apenas no ambiente de trabalho, mas também em circunstâncias dele, seja em casa, ou no trajeto de ida e volta.

Não por acaso, essas doenças fazem parte da lista de transtornos mentais e de comportamentos relacionados ao trabalho definida na Portaria nº. 1.339/1999 do Ministério da Saúde, todos eles vinculados à precarização das condições e das relações de trabalho, assim como à violência laboral. (SELIGMANN; SILVA, apud, GUIMARÃES; OLIVEIRA; SILVA, 2020). Diante do que foi exposto, vale ressaltar que o Brasil ocupa

lugar de destaque no ranking entre os países com maior incidência de transtornos provocados pelas relações de trabalho ou em razão dele, conforme apresentado abaixo:

No Brasil, os transtornos mentais e do comportamento representam a terceira maior causa de ausências e incapacidades para o trabalho. Em 2016, cerca de 127 mil trabalhadores brasileiros se afastaram por motivo de doença ou foram aposentados por invalidez devido a este tipo de transtorno. O cenário impacta a realidade dos trabalhadores, suas famílias, empregadores, sistemas de saúde e sociedade em geral. (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017, apud, MOURA; LEITE; GRECO, 2020, p. 2).

Embora algumas profissões estejam mais suscetíveis a desenvolver alguma doença mental, inegavelmente todo ambiente de trabalho que não gere satisfação ao trabalhador ou que não lhe reconheça como parte fundamental na execução de determinada atividade, ou que trabalhe de forma sobrecarregada, ou pressionada, acarretará em diferentes transtornos, seja com maior ou menor grau de sequelas.

Entretanto, como já afirmado acima, há profissionais mais propícios a adquirir algum transtorno mental e de comportamento quando submetidos a situações de estresse ou quando sobrecarregados, como é o caso dos médicos anestesiológicos, que atuam em elevados níveis de estresse, visto que muitas vezes são submetidos a rápidas tomadas de decisão em situações de emergência. “Em geral, o anestesiológico trabalha em atendimentos de emergência, em medicina intensiva e em tratamento de dor aguda e crônica”. (ANDRADE; DANTAS, 2014). O que significa dizer que este profissional por está submetido a situações de prontidão e vigilância corre sérios riscos de desenvolver algum transtorno.

“Diante disso, autores consideram a anestesiologia uma especialidade que promove elevados níveis de sofrimento psíquico, estresse, insatisfação com o trabalho e até síndrome de esgotamento profissional (burnout)”. (ANDRADE; DANTAS, 2014), uma vez que estes profissionais atuam de forma direta e contínua em situações de medo, aflição, morte e desespero ao realizarem procedimentos cirúrgicos de emergência, ao mesmo tempo em que seu desempenho influencia diretamente no trabalho de outros profissionais que dependem da eficiência de seu trabalho.

Além disso,

De acordo com alguns estudos que discutem a questão da insatisfação com o trabalho, há anestesiológicos claramente frustrados com diversos aspectos. Alguns são a falta de reconhecimento da atividade profissional, o grande número de horas e a falta de regularidade das horas trabalhadas, o padrão de trabalho definido por outros especialistas pelo fato de trabalhar em equipe, os baixos salários, as poucas perspectivas de ascensão profissional e a difícil organização do tempo de trabalho. (ANDRADE; DANTAS, 2014).

Segundo uma pesquisa realizada em 2009 com 1.024 professores de escolas públicas de Vitória da Conquista (BA), e publicada pela Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas, a maioria desses profissionais apresentou algum tipo de transtorno, sendo, portanto, associado às exigências de trabalho, visto que é exposta a ambientes de trabalho conflituosos e de alta exigência laboral, pois além de gastar grande parte de seu tempo de descanso com planejamentos e outras atividades adicionais, apresentam problemas com alunos, direção, falta de reconhecimento da sociedade e baixos salários. Os resultados, segundo a pesquisa, foram superiores ao obtido em estudos de outras categorias. (BÁRBARO; ROBAZZI; PEDRÃO; CYRILLO; SUAZO, 2009, p. 7).

O mesmo estudo também consultou profissionais de saúde da mesma localidade, como enfermeiros e médicos, que vivem em constante trabalho de emergência. De acordo com a pesquisa, tanto com enfermeiros, quanto com médicos encontrou-se associação positiva entre a atividade laboral de alta exigência e algum transtorno Mental. De acordo com dados obtidos nessa pesquisa:

A prevalência de TMC foi elevada em relação a outros estudos nacionais; a maioria dos que atuavam em terapia intensiva e emergência mantinha vários empregos, com uma longa jornada semanal de trabalho. Os que atuavam na emergência apresentavam carga horária semanal superior a 70 horas, e assumiram que o trabalho causa sofrimento. A sensação de sobrecarga no trabalho foi referida por expressivo percentual dos sujeitos. A emergência foi o setor com maior prevalência de TMC quando comparada aos demais, com médicos vivenciando as piores condições laborais; eles utilizam mecanismos psíquicos de defesa como a impessoalidade e frieza afetiva no trato com os pacientes. (BÁRBARO; ROBAZZI; PEDRÃO; CYRILLO; SUAZO, 2009, p. 7).

Sendo assim, de acordo com a literatura consultada, profissionais de diferentes áreas de atuação sofrem com algum tipo de transtorno mental, seja de forma temporária ou permanente, quando estão em ambiente de trabalho com alto

grau de exigência, demandas laborais excessivas, ausência de lazer, ou em qualquer ambiente de trabalho que não gere satisfação ao trabalhador. O que implica dizer que qualquer espaço laboral que não ofereça boas condições de trabalho aos seus profissionais terá como resultado a precariedade do serviço oferecido, visto que todos os profissionais envolvidos nas diferentes tarefas de uma organização são parte importante de um todo.

Embora ocorra de forma constante, às repercussões de transtornos desenvolvidos no trabalho ou em circunstâncias dele são pouco discutidos no ambiente de trabalho e visto como acontecimentos infelizes e particulares, sendo frequentemente ignorados ou negligenciados. (GUIMARÃES; OLIVEIRA; SILVA, 2020, p. 2). No entanto pesquisas recentes têm contribuído na prevenção da violência e promoção da saúde no trabalho, identificando os tipos de violência, quais profissionais estão em maior grau de exposição, os principais tipos de transtornos e os riscos à saúde de modo geral. Além disso, estudos anteriores têm mostrado uma prevalência em indivíduos de classes sociais mais humildes, tipos de ocupação, sexo e renda. Ao mesmo tempo em que aponta outras causas, como a flexibilização e a terceirização do trabalho como novos fatores no adoecimento de inúmeros trabalhadores no Brasil e no mundo.

Figura 1: Transtornos mentais no ambiente de trabalho.



Fonte: RIZZO, (p. 2019)

2.1 Prevenção: Otimização das Condições de Saúde para População

Os recentes estudos sobre a saúde mental apontam a importância de não só buscar a cura das doenças ou a sua prevenção, mas também empenhar-se com esforços para a implementação de recursos que tenham como resultados otimizadas melhores condições de saúde para população. No entanto, a prevenção ainda é melhor caminho para a saúde mental, especialmente daqueles com maior exposição aos riscos de adquirirem alguma doença relacionada à atividade laboral, que como já supracitado, são os trabalhadores com vivência diuturna, exposta a eventos adversos, como risco de morte ou que gere desgastes físicos ou mentais.

No contexto da saúde do trabalhador, alguns estudos evidenciam altos índices de suicídio e transtornos mentais em determinadas classes profissionais. Um exemplo é a incidência de depressão em profissionais de saúde, professores, policiais e trabalhadores da área siderúrgica, associado ao alto índice de síndrome do esgotamento profissional (MATTOS, 2017). Na maioria das vezes essas doenças estão relacionadas a ambientes laborais inadequados, pouca valorização do trabalhador, participação insatisfatória nas decisões e longas jornadas de trabalho. E os principais sintomas estão associados a queixas psicossomáticas, sintomas psiquiátricos e mudanças no bem-estar.

No Brasil as questões relacionadas aos transtornos mentais desenvolvidos por decorrência das condições de trabalho têm assumido grande importância nas discussões sobre saúde pública, visto que:

Nos últimos anos o adoecimento mental se manteve como a terceira principal causa de concessão de benefício auxílio-doença por incapacidade laborativa no Brasil. Mais de 203 mil novos benefícios foram concedidos por ano, sendo que 6,25% foram considerados pela perícia previdenciária como relacionados ao trabalho. (GUIMARÃES; NETO; JÚNIOR, 2020).

Segundo Bom Sucesso (2002), os cuidados necessários para prevenir as doenças desenvolvidas no trabalho ou em razão dele estão diretamente relacionados ao ambiente social em que os trabalhadores vivem. Desta forma, compreende-se a boa qualidade de vida no trabalho como sendo o resultado da boa relação entre todos os envolvidos, da franqueza na hora de expor as decisões, da

valorização da pessoa humana, da aceitação de opiniões diferentes nos mais variados níveis de ocupação e da convivência amigável e respeitosa dentro e fora da atividade laboral. Além disso, reconhecer os esforços realizados por um colaborador também são meios de contribuir para um ambiente mais saudável. (SOUZA; ZIVIANI, 2010). Portanto, estas são algumas das condições necessárias para garantir um ambiente saudável e propício a motivar os trabalhadores, além de lhes proporcionar maiores oportunidades de participar das deliberações da organização, contribuindo, assim, com o seu desenvolvimento pessoal.

2.2 Prevenção e os métodos usuais

Como já mencionado nesta pesquisa, ter como prioridade a satisfação de todos os envolvidos numa organização pode garantir bons resultados e outros benefícios, inclusive, melhores rendimentos para as empresas. Por esta razão muitas organizações vêm se destacando ao empregarem diferentes métodos que ajudam significativamente no melhoramento do dia a dia dos colaboradores. Entre elas, merece destaque a introdução da ginástica laboral (GL), que se constitui como uma variação de repetidos treinos físicos feitos no ambiente laborativo, que tem como objetivo prevenir possíveis lesões ocasionadas pelo trabalho, normalizar as funções corporais e proporcionar aos funcionários um momento de descontração e sociabilização, durante a jornada. (POLITO; BERGAMASCHI, 2003, APUD, SOUZA; SEZINI, 2010).

Desta forma, a ginástica laboral se apresenta como um importante método em evidência no que se refere à prevenção e a promoção na qualidade de vida no trabalho, priorizando a disposição física e mental do colaborador, onde muitas vezes vivem longas jornadas de seu tempo dentro da instituição por consequência do cargo que ele exerce. No entanto, é importante frisar que esta pesquisa não tem como pretensão aprofundar a discussão sobre os benefícios desta técnica, mas por se tratar de uma das ferramentas comprovadamente capaz de reduzir os riscos de transtornos mentais desenvolvidos no trabalho, tornou-se indispensável discutir os seus benefícios, especialmente pelos seus resultados, conforme já apresentado.

Contudo outro método que merece destaque na prevenção de doenças relacionada à atividade laboral e preconizada pela organização Mundial de Saúde (OMS), é a intervenção integrada nos postos de trabalho, que visa o atendimento

psicológico aos seus profissionais impedindo a progressão de doenças. Esta intervenção se constitui em três etapas: a prevenção primária, que é voltada a compreender quais são as fontes estressadoras associadas ao indivíduo; a secundária, que busca reduzir os impactos e promover recursos individuais e sociais; e por último, a terciária, que tem em vista, reabilitar os indivíduos dentro e fora do seu contexto de trabalho. (GUIMARÃES; NETO; JÚNIO, 2019).

Além disso, outra forma segura de prevenir o desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho, é o teletrabalho, ou “*home office*”, visto que dessa forma, os trabalhadores além de evitar o deslocamento até a empresa e todos os riscos que o percurso pode oferecer, os trabalhadores passam a ganhar mais tempo para o convívio familiar e concomitantemente, mais tempo para cuidar do seu próprio bem estar. O que significa dizer que, tal modalidade, promove uma maior qualidade de vida, obtendo melhores resultados, como “uma maior rapidez na entrega de metas, maior agilidade nas decisões e um desempenho acima do esperado”. (ALMEIDA, 2019, pág. 49).

Especialmente, diante do atual cenário pandêmico em que o mundo vive por causa do COVID-19, em que muitos trabalhadores passaram a atuar de forma remota, visto que, se trata de uma forma eficaz para impedir o contágio do vírus. Entretanto, é importante frisar que, apesar de se apresentar como uma alternativa na redução dos riscos do desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho, tal modalidade precisa ser contemplada com meios que facilite e possibilite o melhor desempenho possível do trabalhador, como os instrumentos tecnológicos necessários, bem como, respeitar os direitos inerentes ao trabalhador, como, por exemplo, o seu momento de descanso, para que tal alternativa não se transforme em um catalisador de novas doenças.

Assim sendo, subsidiar o trabalhador com atendimentos especializados dentro e fora do local de trabalho se apresenta para muitos especialistas como uma forma eficaz de reduzir casos de transtornos provocados pelas relações de trabalho, uma vez que “a Organização Mundial da Saúde defende que essa abordagem integrada possa examinar todos os aspectos do problema, de modo a identificar uma ampla gama de soluções eficazes para a realidade em questão”. (GUIMARÃES; NETO; JÚNIOR, 2019)

É importante ressaltar que, não basta ter um atendimento clínico de prontidão se não houver a preocupação com o empenho emocional do indivíduo, além de sua

satisfação intrínseca, despertando nesse a responsabilidade pela atividade que ele exerce como se fosse algo para si próprio, pois a prevenção, segundo suso mencionado, ainda é o melhor remédio para evitar doenças relacionadas à atividade laboral. E sobre a prevenção, é possível compreender como sendo um sistema de condutas realizadas de forma permanente dentro das empresas, que visa contribuir com a saúde do trabalhador, e, assim, evitar transtornos mentais desenvolvidos dentro do local de trabalho, visto que as doenças mentais se apresentam como sendo uma das principais causas de afastamento do trabalhador e seus postos de trabalho, conforme Lima (2005).

2.3 Classificação das doenças laborais

Desta forma, Lima (2005) classificou as doenças laborais como sendo a agressão física e psicológica ao trabalhador e que os diferentes transtornos mentais estão diretamente relacionados à qualidade de vida no trabalho ou ainda provocada pela relação fora de seu expediente, mas que em decorrência de sua atividade profissional. Além disso, o autor destaca que o tipo de atividade laborativa executada pelo trabalhador também pode ser o grande vilão no que se refere à origem dessas doenças. Portanto, compreende-se que o aparecimento dos diferentes transtornos está intrinsecamente relacionado com os níveis de contentamento do trabalhador em concordância ao seu local de trabalho.

A existência de estresse no ambiente organizacional desencadeia um processo em que se verifica a ausência de qualidade de vida no trabalho, configurando em um índice elevado de risco à saúde mental. É necessária a existência de um ambiente em que a pessoa se sinta segura sob a perspectiva da saúde física, mental e emocional, que lhe proporcione ajustamento mais sadio ao ambiente de trabalho (KANAANE,1999, APUD, SOUZA; ZIVIANI, 2010).

Entretanto, é importante que o empresariado procure zelar pela saúde de seus empregados, visto que as condições de trabalho oferecidas são fundamentais para o sucesso das empresas, como visto acima, posto que exista uma clara relação entre “experiências adquiridas no ambiente organizacional, envolvendo o trabalho executado, o ambiente de trabalho e a individualidade do funcionário”. (SOUZA; ZIVIANI, 2010, p.6).

Todavia, as organizações precisam estar prontas para as constantes mudanças, especialmente no que diz respeito à produtividade, considerando que, muitas vezes, esta responsabilidade é transferida aos funcionários de determinadas empresas, tendo como resultados o elevado nível de exigências ao colaborador.

E como resultado ver-se o aumento de doenças relacionadas ao trabalho, o crescente número de desempregados, o afastamento dos trabalhadores de seus postos, etc. Em contrapartida, a classe patronal impõe sobre os trabalhadores cada vez mais condições quase desumanas de serem cumpridas, como cargas horárias abusivas, condições muitas vezes insalubres, perigosas, ou mesmo constrangedoras de trabalho.

Como resultado dessa equação tem-se “o extremo cansaço físico, mental e até emocional do trabalhador, desencadeando maiores índices de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, com grande enfoque nas Lesões por Esforços Repetitivos (LER)”. (SOUZA; ZIVIANI, 2010).

4 DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE

Deste modo, as condições de cobranças devem ser equiparadas com os de investimentos no trabalhador e não só quanto aos seus ganhos financeiros, profissional ou pessoal, mas, sobretudo, de satisfação, já que muitas vezes o trabalhador é muito bem remunerado, qualificado pela empresa, mas não realizado. Destacam-se dois dos principais desafios encontrados pelo empregador na contemporaneidade em relação à empresa, a saúde do trabalhador e o sucesso de sua organização, onde:

O primeiro destes desafios está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. E o segundo desafio é a capacidade da empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida. (SILVA; DE MARCHI, 1997, APUD, SOUZA, ZIVIANI, 2010).

Assim, se faz necessário garantir ao trabalhador as devidas condições de trabalho, isto é, condições saudáveis que possam propiciar a todos um equilíbrio mental entre a execução da atividade laboral, o trabalhador e o ambiente. Portanto, é necessário que o empregador possa:

Propiciar um ambiente de trabalho sadio aos trabalhadores, de maneira que eles possam executar suas tarefas, durante toda a sua vida laboral, sem que isso venha a resultar em danos a sua saúde, conforto e eficiência, não apenas durante a sua vida de trabalhador, mas também após esse período. (SIGNORINI, 2002).

Por conseguinte, provocada pela concorrência, as empresas têm se especializado em diferentes técnicas administrativas cada vez mais eficientes e apropriadas com o objetivo de superar os concorrentes e se manter cada vez mais sólidas em seus ramos empresariais. No entanto o empenho das organizações em superar seus concorrentes a partir de inovadas técnicas de produção, armazenamento e distribuição, ou mesmo na qualidade da execução, no prazo e na qualidade do produto, em nada vai adiantar se os verdadeiros responsáveis pela produção não estiverem satisfeitos pelo reconhecimento de sua participação e contribuição na longevidade da empresa. O que implica dizer que, é mais que necessário eliminar qualquer empecilho que seja capaz de interferir e prejudicar o cotidiano laborativo de todos os envolvidos no âmbito da empresa ou fora de sua extensão, pois, suas consequências podem ser preponderantes para sua curta existência. (SOUZA; VIZIANI, 2010).

4.1 Paradigmas e fronteiras, o equilíbrio mental

Frente ao exposto, é possível afirmar que, “o modo de vida das pessoas é determinado pelo contexto social, pelas condições de vida e de trabalho as quais se configuraram como produtoras da saúde e das formas de adoecer e morrer”. (SILVA, 2010). Com isto, torna-se imprescindível priorizar a saúde dos trabalhadores, visto que o equilíbrio mental se trata de um processo interligado entre as condições de vida, trabalho e saúde. Além disso, a qualidade de vida no trabalho interfere diretamente na qualidade do envelhecimento desses trabalhadores.

Em contrapartida, observa-se atualmente uma constante pressão contra a grande massa de trabalhadores existente em quase todo o mundo, principalmente diante do atual cenário que o mundo vive provocada pela pandemia do novo COVID-19, onde milhares de trabalhadores sofreram demissões ou se vêem ameaçados de seus postos de trabalhos. Tais incertezas fazem com que milhares de pessoas sintam-se sobressaltadas, pois a única ferramenta de que dispõem sua força de

trabalho, pode ser dispensada a qualquer momento. Além disso, muitas vezes a falta de produtividade da organização ou mesmo o seu fracasso é transferido ao colaborador, ocasionando ainda mais o sentimento de ineficiência, resultando em problemas de saúde que muitas vezes se estende por toda a vida.

Acompanhada pelas exigências do mundo do trabalho, milhares de trabalhadores se sentem obrigados a ter inúmeras habilidades, pensar rápido, ter poder de liderança e agilidade em suas ações, mesmo que seja para ocupar cargos simples, como o de telefonista. Também precisam ignorar os problemas pessoais como se fossem máquinas sem emoção diante dos baixos salários, inflação, violência e outros problemas sociais, que na maioria das vezes, as organizações ignoram, ou pelo menos não oferecem ajuda. Além disso, “essa pessoa tem de dominar sua língua, em alguns casos outro idioma, tem de ter rapidez tanto manual, como na voz e na mente, além de uma bagagem de informação disponível enquanto recurso pessoal para, ante qualquer dificuldade, utilizá-la”. (HELEONI; CAPITÃO, 2003).

Diante desta relação opressiva, muitos trabalhadores têm perdido a autoestima pelo seu trabalho e passam a realizá-lo de forma mecânica, sem nenhum envolvimento afetivo. E tal relação abusiva interfere diretamente na qualidade do serviço realizado, especialmente nos quesitos produtividade e criatividade, pois, muitas vezes, tais circunstâncias reduzem a capacidade criativa das vítimas em executar suas tarefas com o mesmo esmero de antes.

Desta forma, qualquer tarefa que seja executada sem motivação por parte do colaborador se transforma em grandes sacrifícios laborais, visto que:

Executar uma tarefa sem envolvimento material ou afetivo exige esforço de vontade que em outras circunstâncias é suportado pelo jogo da motivação e do desejo. A vivência depressiva em relação ao trabalho e a si mesmo alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de esclerose mental, de paralisia da fantasia e da imaginação; na verdade, marca de alguma forma o triunfo do condicionamento em relação ao comportamento produtivo e criativo. (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

Sendo assim, o trabalho ganha contornos de negatividade na vida de milhões de trabalhadores, que muitas vezes são expostas em situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho; e passa a ser ainda mais desestabilizadora, tornando as relações sociais mais desumanas,

baseadas na manipulação do medo, das ameaças constantes, onde o trabalhador só representa a força de trabalho disponível e incansável como peça do conjunto de seu maquinário.

O mundo do trabalho torna-se, de forma rápida e surpreendente, um complexo monstruoso, que se por um lado poderia ajudar auxiliar o homem em sua qualidade de vida, por outro lado – patrocinado pelos que mantêm o controle do capital, da ferramenta diária que movimenta a escolha de prioridades –, avassala o homem em todos os seus aspectos. Alguns são absorvidos, exigidos, sugados. Outros alçados a postos de poder e de liderança que reproduzem o capital virtual. Outros, por assim dizer, alguns milhões, são jogados como a escória cuja água benta do emprego, da possibilidade do trabalho, não veio a salvar. (HELEONI; CAPITÃO, 2003).

As condições de trabalho, assim como as relações diretas entre os trabalhadores, como mencionado, influenciam diretamente a qualidade de vida. Esta, portanto, torna-se, nessa perspectiva, indispensável para a sobrevivência e desenvolvimento futuros das organizações. E no âmbito das políticas públicas, o desafio é fazer frente aos riscos que se apresentam para a saúde dos trabalhadores. Neste sentido, é preciso criar espaços de discussão dos problemas diariamente enfrentados no trabalho e rever as formas de se realizar a atividade profissional. (GUIMEARÃOES; OLIVEIRA; SILVA, 2020).

Além do mais, a prevenção à violência, sofrimento e adoecimentos relacionados ao trabalho devem considerar, efetivamente, o vivido pelos trabalhadores, os impasses cotidianos do trabalho e as estratégias que esses adotam em face deles, para assim, buscar solucionar os conflitos e promover um estado de completo bem estar físico, psíquico e social dentro e fora do âmbito do trabalho. Desta forma, a satisfação no trabalho se apresenta como uma das principais estratégias de enfrentamento aos diferentes transtornos mentais desenvolvidos a partir da atividade laboral.

Autores consideram que, dentre “alguns aspectos positivos, a satisfação profissional é um fator protetor contra o adoecimento psíquico, o desenvolvimento de estresse e de *burnout*. A satisfação no trabalho se associa com uma melhor saúde física e psíquica”. (ANDRADE; DANTAS, 2014), que como bem já mencionado, contribuem decisivamente na prevenção de doenças relacionadas à atividade laboral.

Políticas de prevenção devem ser desenvolvidas não só a partir da iniciativa das próprias organizações, mas também por iniciativas governamentais, como políticas públicas que possam garantir ações em saúde pública que alcancem todos os trabalhadores, podendo, assim, desenvolver uma legislação específica, estratégias e políticas de combate à exploração laboral que contribuam decisivamente na promoção do bem estar social de milhares de trabalhadores, fazendo com que as organizações repensem a importância da qualidade de vida no trabalho e sua relevância não só para o empregado, mas também para a própria organização como um todo. (GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2014).

Torna-se primordial, também, que as organizações desenvolvam ações que possibilitem a identificação dos riscos ocupacionais nas relações de trabalho e busquem eliminá-los, garantindo uma melhor execução e satisfação no trabalho. Além do mais, essas mudanças de atitudes podem melhorar a forma como lidamos com fatores estressantes existentes no espaço laboral, melhorando as relações humanas, pois é preciso que sejam mais saudáveis baseadas em situações de valorização e apreciação de pessoas.

Assim, para que seja possível alcançar significativas melhoras na qualidade de vida do trabalhador, torna-se necessário compreender as diferentes transformações organizacionais do trabalho, combinando diferentes abordagens e enfoques acerca do tema, além da compreensão das novas reestruturações produtivas na globalização da economia, as mudanças urbanas, os fatores de riscos industriais e ambientais e, sobretudo, os aspectos de saúde psicofísica do trabalhador. (SILVA, 2010), possibilitando que o trabalho possa ser executado de forma saudável, mesmo diante das novas exigências, pois, sendo o trabalho uma atividade intrínseca ao ser humano, ele não deve ser realizado sob as condições de risco a sua saúde.

Trabalhar sem necessariamente adoecer ou morrer, é uma possibilidade concreta em um mundo sob rápida transformação, pois trabalhar mesmo com a necessidade de um aumento de produtividade, não seria utopia, necessita apenas do conhecimento da dinâmica dos fatores associados ao trabalho e ao processo de desencadeamento do estresse, e de uma adequada utilização de ferramentas para que esse ideal se torne realidade. (SILVA, 2010).

Partindo dessa premissa é possível que o trabalho possa ser realizado de forma segura, afetuosa e produtiva, desde que todas as necessidades do trabalhador sejam atendidas, observando sempre a qualidade de vida no trabalho. Entretanto, é importante frisar que atender todas as exigências adequadas ao bom desempenho do trabalhador nem sempre é um caminho fácil, pelo contrário, é longo e as mudanças continuaram sendo as mais difíceis, “pois há muito tempo vem se tentando humanizar o ambiente ocupacional, sabendo que há uma grande complexidade, exigindo abordagens inovadoras, criativas, com base técnicas científico”. (SILVA, 2010).

Contudo, adotar formas de organização mais saudáveis é primordial para o sucesso financeiro da empresa e, conseqüentemente, para a saúde do trabalhador, uma vez que tecnologias sozinhas, por mais eficientes que sejam, não elevam a qualidade do produto; é necessário ter qualidade no ambiente e nas condições de trabalho, caso contrário, todo o esforço e investimento em máquinas, inovadas técnicas administrativas, além do constante aprimoramento da empresa serão em vão diante do que se pretende alcançar nas organizações.

É preciso compreender que o sucesso do trabalho é realizado de forma coletiva e que a forma de organização e as relações sociais são essenciais neste processo, pois somente assim é possível identificar as fragilidades organizacionais, os riscos pelos quais os seus colaboradores sofrem no local de trabalho ou em razão dele. Um ambiente de trabalho saudável pode superar toda negatividade que determinadas atividades laborais possam oferecer aos trabalhadores a partir de ações criativas que contribuam para uma estruturação positiva da identidade, aumentando a resistência da pessoa às várias formas de desequilíbrio psíquico e corporais. (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

Portanto, ao contrário do que se imagina, as doenças relacionadas ao trabalho não se desenvolvem meramente por causa da atividade realizada, mas sim, pelas condições oferecidas ao trabalhador, que como já mencionamos afeta diretamente em sua saúde mental e física, ou seja, em sua qualidade de vida. Assim, as organizações que são capazes de oferecer boas condições de trabalho, certamente estão contribuindo com a saúde pública e conseqüentemente com o bom desempenho e longevidade de suas instituições, visto que há uma relação de dependência no que se refere à saúde mental, qualidade de vida no trabalho e o sucesso financeiro das organizações envolvidas.

Por fim, o estudo possibilitou identificar elementos relacionados ao aparecimento de transtornos mentais e a violência laboral, visto que como supracitado, apresenta uma relação direta de causa e consequência. Contudo, tornar-se pertinente a essa pesquisa apresentar de forma sucinta as fronteiras que precisam ser superadas em benefício da saúde do trabalhador, como as elencadas abaixo:

- Identificar os riscos ocupacionais e adotar medidas de prevenção, amparo e tratamento.
- Garantir boas condições de trabalho que permita ao trabalhador realizar suas atividades com satisfação e reconhecimento tanto da empresa quanto por parte de seus colegas.
- Adotar formas de organização mais saudável que possibilite ao trabalhador identificar-se com o espaço laboral, criando afetividade e o sentimento de pertencimento.
- Compreender que o sucesso do trabalho é conquistado de forma coletiva e que o seu resultado é parte integrante da boa relação entre os seus componentes, ainda que exista uma hierarquia.

5 METODOLOGIA

Diante do exposto, esta pesquisa tem como finalidade identificar informações teóricas acerca do tema, a partir de uma revisão bibliográfica, de caráter integrativo que se constituiu com base em análise de outros artigos e revistas publicadas nos bancos de dados do portal *SciELO* (The Scientific Electronic Library Online).

Com o objetivo de propor medidas preventivas capazes de minimizar os impactos causados no ambiente de trabalho e analisar, de forma geral, um assunto tão importante e complexo, entretanto ainda discriminado e de pouca relevância para muitos gestores de empresas, visando contribuir para o entendimento e ajudar na conservação da saúde mental das pessoas no exercício laboral, onde a prevenção seja a prioridade, garantindo, desta forma, a integridade psicológica dos trabalhadores em uma organização.

Os critérios utilizados para inclusão dos artigos para esta revisão foram apenas estudos primários publicados em português que avaliaram a relação da

qualidade de vida e o adoecimento de trabalhadores em diversas áreas, ao mesmo tempo em que foram utilizadas pesquisas relacionadas com autoestima e produtividade, visto que, como já referenciado, os estudos apontam que o ambiente de trabalho, quando é saudável, os riscos de desenvolverem algum tipo de transtorno mental como depressão, por exemplo, é mínimo.

Fez-se também uma procura minuciosa entre as referências bibliográficas citadas pelos artigos selecionados, com o objetivo de identificar outros trabalhos que pudessem contribuir com esta pesquisa, que não haviam sido percebidos durante o levantamento inicial, mas que pudessem corresponder aos critérios acima citados. Por fim, a última etapa, onde foi feita a leitura na íntegra dos estudos selecionados, e foram utilizados conforme seu conteúdo mais fiel ao tema.

Além disso, foram utilizados trabalhos que abordaram o tema de forma geral. Entre eles foram excluídos títulos e outras referências listadas que não eram compatíveis com a proposta dessa revisão, bem como as referências repetidas e todas aquelas muito antigas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelos problemas aqui apresentados, as questões que afetam a saúde mental dos trabalhadores estão intrinsecamente relacionadas com ambientes laborais impróprios, formas como as atividades de trabalho são organizadas, pouca valorização do trabalhador, participação insatisfatória nas decisões do trabalho, demandas laborais excessivas, salários irrisórios, baixa valorização no trabalho, complexidade do trabalho, ausência de lazer e atividade física, que entre outros fatores, incluem-se, atividades laborais com alto risco de acidentes ou morte.

Portanto, a má qualidade de vida no trabalho oferece riscos diretos à saúde dos trabalhadores, prejudicando o seu desempenho tanto no trabalho quanto na vida familiar, podendo ocasionar diferentes transtornos, como insônia, fadiga, esquecimento, dificuldades de concentração, até sintomas mais graves, como depressão e suicídio. De toda a forma, tais condições de trabalho causam

sofrimentos aos trabalhadores, que muitas vezes, por não buscarem ajuda mergulham em vícios, como o alcoolismo, por exemplo.

Diante dos riscos à saúde e a prevalência de determinadas atividades laborais e suas características, é de interesse público ter conhecimento não só dos riscos, mas também das medidas implementadas pelas organizações e o poder público no combate as doenças desenvolvidas em razão da atividade laboral, pois com o objetivo de contribuir com o conhecimento existente a respeito dos diferentes transtornos mentais e sua relação com a qualidade de vida no trabalho, bem como, com a saúde mental dos trabalhadores, que esta pesquisa se constituiu.

REFERÊNCIAS:

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães. **As relações de trabalho na modalidade home Office em empresas de bens de consumo**. São Paulo: Atlas, 2019, p. 49.

ANDRADE, Gabriela Oliveira; DANTAS, Rosa Amélia Andrade. Transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho em médicos anesthesiologistas. **Revista Brasileira de Anestesiologia**. 2015, 65 (6) 504-510. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rba/a/h9mfgsznVFkX3mf6PJcKWFm/?format=pdf&lang=pt>

ÂNGELO, Rui Pedro. **Psicologia da saúde ocupacional em organizações de emergência**. In: Chambel MJ, coordenadora. *Psicologia da saúde ocupacional*. Lisboa: Pactor, 2016. p. 113-134.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho; NETO, Alessandra Laudelino; JÚNIOR, João Massuda. **Intervenção integrada em saúde mental do trabalhador em uma corporação policial de Campo Grande**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 45, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/Z3Jtg78fC8cQKDZ3CbrNDZM/>.

GUIMARÃES, Ana Paula Dias; OLIVEIRA, Helian; SILVA, Jandira Maciel. **Violência relacionada ao trabalho e apropriação da saúde do trabalhador: sofrimento anunciado no Sistema Único de Assistência Social**. MG; 2020. p. 27.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia**

do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003, p. 32.

LIMA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2005.

MATTOS, Amália I. S.; ARAÚJO, Tânia M.; ALMEIDA, Maura M. G. **Interação entre demanda, controle e apoio social na ocorrência de transtornos mentais comuns.** Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 51, n. 48, p. 1-9, 2017. Disponível em: Acesso em: 23 ago. 2019

RIZZO, Cláudia. **O trabalho pode causar problemas de saúde:** como mudar este cenário? Disponível em: <https://www.sodexobeneficios.com.br/qualidade-de-vida/noticias/o-trabalho-pode-causar-problemas-de-saude-como-mudar-este-cenario.htm#ixzz6ry9Z3fTU>. Acesso em: 05 de abril, 2021.

SILVA, Juliana Fernandes da Costa. **Estresse ocupacional e suas principais causas e conseqüências.** RJ: 2010, p. 43. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213171.pdf.

SOUZA, Fabiana; ZIVIZNI, Fabrício. **A qualidade de vida no trabalho correlacionada à prática da ginástica laboral.** BH; 2010. p. 56.