

## ETEC PROFESSOR CARMELINO CORRÊA JÚNIOR

### Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio em Técnico em Administração

Andressa Oliveira Gomide  
Eduardo Carreiras de Souza  
Priscilla Oliveira Silva  
Sara Rani de Souza Ferreira

### Saúde mental e qualidade de vida do colaborador

**Resumo:** Este artigo visa ressaltar a importância e o cuidado da saúde mental salientando que com responsabilidade e bons hábitos cotidianos, todos podem ter uma vida pessoal e profissional saudável. Notou-se a necessidade de abordar o tema e conscientizar os colaboradores sobre possíveis doenças oriundas do ambiente de trabalho, assim como a síndrome de Burnout. A partir da leitura de artigos, livros, relatos e vídeos relacionados ao tema, constatou a importância da tese, a fim de conscientizar a equipe gestora e com isso criar ambientes de trabalho leves e calmos. Assim, cada vez menos pessoas precisarão ser afastadas por conta de distúrbios mentais decorrentes de doenças laborais. Desse modo, o artigo fornece meios de intervenção conscientizando a gestão das empresas sobre a saúde psicológica dos colaboradores.

Palavras-chaves: Recursos Humanos. Saúde mental. Trabalho. Síndrome de Burnout. Estresse laboral.

**Abstract:** This article aims to highlight the importance and care of mental health emphasizing that with responsibility and good daily habits, everyone can have a healthy personal and professional life. It was noted the need to address the theme and raise awareness among employees about possible diseases from the work environment, as well as Burnout syndrome. From the reading of articles, books, reports and videos related to the theme, he found the importance of the thesis, in order to raise awareness among the management team and thereby create light and calm work environments. Thus, fewer and fewer people will need to be turned away because of mental disorders resulting from occupational diseases. Thus, the article provides means of intervention raising awareness of the management of companies about the psychological health of employees.

Keywords: human resources. Mental health. Work. Burnout syndrome. Work stress.

## **INTRODUÇÃO**

É de atribuição da área de Recursos Humanos tarefas como: selecionar novos profissionais que se adequam aos pensamentos e aos objetivos da empresa, capacitar colaboradores que já estão na empresa para que sejam hábeis para exercer outras funções e aperfeiçoar suas equipes e mantê-los atualizados das novas tecnologias. Além disso, visa garantir com que todos cooperem com o funcionamento da organização zelando pela saúde mental e física dos trabalhadores.

Atualmente, muitos colaboradores sofrem com a pressão diária imposta pelo trabalho, geralmente causada pela má gestão do setor de Recursos Humanos. O tema foi selecionado pois foi identificada a necessidade de debater sobre a saúde mental do colaborador, conscientizando e prevenindo o mesmo, em caso do surgimento de sintomas de doenças laborais, busque ajuda o mais rápido possível.

O objetivo deste artigo é conscientizar os colaboradores sobre as possíveis doenças mentais que podem ser adquiridas no ambiente de trabalho. Dessa forma, ao longo do artigo serão fornecidas formas de prevenção para minimizar o problema.

De acordo com pesquisas realizadas e com a rotina na sala de aula notou-se a importância de debater sobre a cobrança e o estresse gerado nos ambientes corporativos. Percebe-se também que empresas de pequeno porte frequentemente terceirizam os trabalhos, o que gera descaso tanto da parte física quanto mental por se tratar de várias culturas organizacionais.

## **METODOLOGIA**

Para o trabalho a metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica que constitui em um processo de levantamento, análise e descrição de publicações científicas de uma determinada área do conhecimento. Ela também é chamada de revisão de literatura, referencial teórico ou fundamentação teórica. Durante as aulas foram realizadas pesquisas na plataforma SciELO – Scientific Electronic Library Online – portal de base de dados de pesquisas científicas. Também foi utilizado

o Google Acadêmico que disponibiliza literatura acadêmica, como artigos científicos. Os artigos selecionados foram escolhidos com base nas palavras chaves que se relacionam com a saúde mental dos trabalhadores e recursos humanos. Após a seleção dos artigos, fez-se busca ativa entre as citações bibliográficas para identificar artigos de relevância que não tivessem aparecido no primeiro levantamento.

Além dos artigos foram utilizadas outras fontes de pesquisas como:

Relatos de pessoas diagnosticadas com a Síndrome Burnout publicados em plataforma de vídeos na internet, assim como levantamento de dados estatísticos relacionados ao tema e informações contidas no livro “Não aguento meu emprego: como viver bem num ambiente de trabalho que faz mal” escrito por Gary Chapman, Paul White e Harold Myra publicado em 2016.

## **CAPÍTULO 1 – Introdução - Recursos Humanos**

Segundo a Organização Mundial da Saúde “o termo saúde mental é utilizado para identificar no indivíduo um estado de bem-estar social, psicológico e emocional, visando a recuperação do estresse rotineiro, a produtividade e habilidade pessoal.” (OMS, 2022).

Dessa maneira, tal artigo tem como objetivo ressaltar a importância da saúde mental do trabalhador que lida diariamente com o estresse laboral.

Entende-se por Recursos Humanos a estrutura de funcionários e colaboradores que se entregaram às atividades laborais com objetivo de aumentar os resultados da organização. Os recursos humanos, como os demais recursos, sejam tecnológicos, financeiros, dentre outros, fazem parte do patrimônio que a organização possui.

E como recursos estes precisam ser administrados, o que envolve todo um planejamento, organização, direção e controle de suas atividades, já que são sujeitos passivos da ação organizacional. Daí é que entra o papel do administrador de RH, que é para obter deles o máximo rendimento possível. Nesse sentido, as pessoas constituem parte do patrimônio físico na contabilidade organizacional. (CHIAVENATO, 2005, p. 8).

É característica do departamento de Recursos Humanos envolver, capacitar e desenvolver as habilidades dos Talentos Humanos.

A relação do setor de Recursos Humanos com a tese levantada é importantíssima pelo fato de ser a área que lida diretamente com o capital humano de uma corporação, logo faz-se necessária a intervenção dessa equipe.

Quando uma organização está voltada para as pessoas, a sua filosofia global e a cultura organizacional passam a refletir essa crença. A gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Os nomes – como departamento pessoas, relações industriais, recursos humanos – são utilizados para descrever a unidade, departamento ou equipe relacionada com a gestão de pessoas. Cada qual reflete uma maneira de lidar com as pessoas. O termo Administração de Recursos Humanos (ARH) ou (RH) ainda é o mais comum de todos. (CHIAVENATO, 2005, p. 11).

A Síndrome de Burnout (SB) foi descrita pela primeira vez pelo psiquiatra Herbert Freudenberger em 1974.

“Este é um distúrbio emocional causado pela exaustão, estresse e tensão relacionado ao trabalho de um indivíduo.” (FREUDENBERGER, p. 1974 p.159).

A Síndrome de Burnout é o resultado de situações como excesso de cobrança e competitividade e afeta diretamente a saúde mental, porém, a longo prazo, pode trazer sintomas físicos ao paciente.

O Ministério da Saúde define:

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

Traduzindo do inglês, "burn" quer dizer queima e "out" exterior.

A Síndrome de Burnout também pode acontecer quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que a pessoa possa achar, por algum motivo, não ter capacidades suficientes para os cumprir.

Essa síndrome pode resultar em estado de depressão profunda e por isso é essencial procurar apoio profissional no surgimento dos primeiros sintomas. (MINISTÉRIO DA SAÚDE 2022)

## CAPÍTULO 2 – Importância da saúde mental do colaborador

Primeiramente, vale ressaltar que durante a pandemia do Coronavírus, especificamente no ano de 2020, muitos colaboradores foram acometidos por transtornos mentais derivados do acúmulo de tarefas, inadaptação ao trabalho home office, incertezas e endividamentos.

De acordo com dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, em 2020 houve um aumento de 26% do número de afastamentos do trabalho em relação a 2019 (Fonte: [https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop\\_up#:~:text=Em%202020%2C%20a%20concess%C3%A3o%20de%20aux%C3%ADlio-doen%C3%A7a%20e%20aposentadoria,uma%20alta%20de%2026%25%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%202019\).](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up#:~:text=Em%202020%2C%20a%20concess%C3%A3o%20de%20aux%C3%ADlio-doen%C3%A7a%20e%20aposentadoria,uma%20alta%20de%2026%25%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%202019).)

Muitas causas se relacionam à ansiedade, depressão e síndrome do pânico.

Segundo Sato "os novos problemas de saúde do trabalhador devem-se a velhas razões" (2002 p. 45).

Há novas situações no mundo do trabalho, porém, permeadas por práticas antigas de controle do espaço organizacional, o que torna o contexto de trabalho um mosaico, em que o velho e o novo se misturam. Dessa forma, faz-se imprescindível a importância de debater sobre a saúde mental do trabalhador. Ademais, a saúde mental implica muito além do que a ausência de doenças mentais. No ambiente corporativo as principais causas de estresse e desgaste são as situações de competição, excesso de cobrança, pressão psicológica, escassez de tempo, entre outros. Desse modo, tais fatores prejudicam consideravelmente a saúde mental do colaborador, causando um grande impacto negativo no ambiente de trabalho.

De acordo com dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) do Ministério da Saúde, de 2007 a 2018, foram notificados 10.237 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho. (Fonte: <https://www.tst.jus.br/noticias/->

[/asset\\_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop\\_up#:~:text=Em%202020%2C%20a%20concess%C3%A3o%20de%20aux%C3%ADlio-doen%C3%A7a%20e%20aposentadoria,uma%20alta%20de%2026%25%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%202019\).](#)

Logo, de acordo com as inúmeras causas relacionadas a este grave problema, a saúde mental do colaborador deve ser abordada nas organizações, principalmente pelo departamento de Recursos Humanos.

Além disso, os escritores CHAPMAN, WHITE, MYRA (2016 p.10) afirmam que “a falta de conexão entre administração e funcionários provoca desconfiança, cinismo e apatia”.

Portanto, é demasiadamente necessário que a administração de uma corporação se relacione e valorize seus trabalhadores de forma justa, sempre levando em consideração ações que colaboram para uma boa saúde mental de todos.

### **CAPÍTULO 3 – Síndrome de Burnout e relatos**

Em primeiro lugar, uma notável consequência de distúrbios mentais são as doenças ocupacionais que derivam do ambiente de trabalho.

“O *Burnout* acomete profissionais que mantêm uma relação direta e constante com outras pessoas, como professores, médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, policiais, bombeiros etc.”. (Batista et al. 2010).

A Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é um exemplo de doença laboral que afeta colaboradores que lidam com cargas horárias exigentes, excesso de tarefas e ambientes corporativos que são tóxicos para a saúde mental, afetando diretamente o colaborador com sintomas de depressão, ansiedade, esgotamento físico e mental, sentimento de incapacidade, irritabilidade frequente, diminuição da produtividade, falhas na memória, dificuldade de concentração, apatia e em alguns casos até mesmo pensamentos suicidas.

“O tema vem sendo estudado por pesquisadores na área de gestão de pessoas e tem sido reportado como um elemento que dificulta as relações pessoais e profissionais prejudicando a produtividade nas organizações”. (BRITO et al, 2016).

A saúde mental do trabalhador tem sido motivo de atenção no âmbito organizacional frente ao aumento no número de casos de pessoas desenvolvendo crises de ansiedade, depressão, síndrome de burnout e do pânico.

Assim, com um número tão elevado, é evidente que essas doenças devem ser consideradas um problema que afeta não só a saúde mental do colaborador, mas também a organização em sua magnitude, com grandes prejuízos oriundos da perda de produtividade, retrabalho, dentre outros. Por isso, cabe ao setor de Recursos Humanos agir e conscientizar os proprietários das empresas sobre os malefícios mencionados.

Conseqüentemente salienta-se a necessidade da intervenção e conscientização das organizações em relação à saúde mental de seus colaboradores. Em relatos colhidos no livro “Não aguento meu emprego. Como conviver bem num ambiente de trabalho que faz mal”, encontra-se um funcionário de uma empresa que não possuía políticas de valorização da equipe de colaboradores e, portanto, apresentava-lhes uma jornada exaustiva de trabalho. Em constante descontentamento, falta de valorização, nenhum elemento motivacional, duras críticas e exigências absurdas, o jovem pai de família se viu diante de uma síndrome de esgotamento e a consequência desastrosa de tudo o que ele viveu durante anos nesse trabalho foram os problemas de saúde, desgaste emocional e distanciamento de seus familiares.

Sob esta perspectiva, compreende-se que a corporação deve ter atitudes, através de políticas que valorizem e motivem seus colaboradores, com o objetivo de prevenir o surgimento de patologias oriundas do ambiente organizacional.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

“Os sintomas da Síndrome de Burnout aparecem quando o trabalhador já lançou mão de todos os métodos de enfrentamento conhecidos e o

sofrimento do trabalhador, neste caso, pode culminar na exaustão emocional". (OLIVEIRA et al., 2014).

Portanto, de acordo com as ideias mencionadas, conclui-se que cabe essencialmente ao departamento de Recursos Humanos – setor encarregado de gerenciar o ciclo de vida profissional de cada trabalhador – promover ações que conscientizem os gestores da organização sobre a saúde mental dos colaboradores. Além disso, cabe ao mesmo departamento oferecer apoio psicológico aos profissionais, treinamentos motivacionais, promoções a novos cargos. Tais ações poderão ser realizadas através de profissionais do ramo da psicologia inseridos no ambiente interno corporativo, bem como campanhas de conscientização sobre as doenças e sintomas que afetam a saúde mental. Assim, tais ações favorecerão o clima organizacional e contribuirão com a evolução profissional e pessoal do colaborador.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, JBV. et. al. **Prevalência da Síndrome de *burnout* e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB.** Rev Bras Epidemiol. 2010;13(3):502-12.

Brazil World Health Organization OMS. Disponível em: [www.who.int](http://www.who.int). Acesso em 30. nov. 2022.

BRITO, L.C. et.al. **Abordagem Biopsicossocial e Síndrome de Burnout: em Busca da Associação dos Constructos.** Revista de Administração da UFSM, Santa Maria, v. 9, n. 3, p. 408-424, julho-setembro, 2016, Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42883/abordagem-biopsicossocial-e-sindrome-de-burnout--em-busca-da-associacao-dos-constructos->. Acesso em: 28. nov.2022.

CHAPMAN, G; WHITE, P; MYRA, H; **Não aguento meu emprego: Como viver bem num ambiente de trabalho que faz mal.** 1ª edição - São Paulo: Editora Mundo Cristão, 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** Segunda Edição, Totalmente Revista e Atualizada. Editora Campus.

**Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br>Acesso em: 22/09/2022

FREUDENBERGER, H. J. (1974). **Staff Burn-Out.** Journal of Social Issues, 90(1), 159-165.



HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 22. nov.2022.

Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em 29. Nov.2022.

OLIVEIRA, H.C.; GURGEL, F.F.; COSTA, M.E.M.; AQUAR, W. A. Saúde Mental x Síndrome de Burnout: reflexões teóricas. Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, Natal, v. 6, n. 2, p. 53-66, abril-setembro, 2014. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/32662/saude-mental-x-sindrome-de-burnout--reflexoes-teoricas>. Acesso em: 28. Nov.2022.

Sato, L. (2002). Saúde e controle no trabalho: Feições de um antigo problema. In: M.G. Jacques & W. Codo (Org.), *Saúde mental & trabalho: Leituras* (pp. 31-49). Petrópolis: Vozes.

VASCONSELOS, MAS; MARANHÃO, TLG. **A pressão psicológica e o impacto na saúde mental do trabalhador: Uma revisão sistemática**. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br>. Acesso em: 22. Nov.2022.