



---

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “MINISTRO RALPH BIASI”  
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

**ERICA GARCIA AGUDO  
MARIANA RODRIGUES**

**COMO O AMBIENTE DE TRABALHO PODE AFETAR A SAÚDE  
MENTAL**

**Americana, SP  
2023**

---

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “MINISTRO RALPH BIASI”**  
**Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

**ERICA GARCIA AGUDO**  
**MARIANA RODRIGUES**

**COMO O AMBIENTE DE TRABALHO PODE AFETAR A SAÚDE**  
**MENTAL**

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, sob a orientação Professor Me. Ricardo Bertoni Pompeu  
Área de concentração: Saúde Mental.

AGUDO, Erica Garcia

Como o ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental. / Erica Garcia Agudo, Mariana Rodrigues - Americana, 2023.

35f.

Monografia (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial) - - Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi - Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Orientador: Prof. Ms. Ricardo Bertoni Pompeu

1. Administração de empresas - Brasil 2. Administração de recursos humanos 3. Psicologia aplicada à administração. I. AGUDO, Erica Garcia , II. RODRIGUES , Mariana III. POMPEU, Ricardo Bertoni IV. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi

CDU: 658 (81)

658.3

15U.U:658

Elaborada pelo autor por meio de sistema automático gerador de ficha catalográfica da Fatec de Americana Ministro Ralph Biasi.



ÉRICA GARCIA AGUDO  
MARIANA RODRIGUES

## COMO O AMBIENTE DE TRABALHO PODE AFETAR A SAÚDE MENTAL

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial pelo Centro Paula Souza – FATEC Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi.  
Área de concentração: Comportamento Organizacional.

Americana, 28 de novembro de 2023

### Banca Examinadora:

  
Me. Ricardo Bertoni Pompeu (Presidente)  
Mestre  
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

  
Dr. Carlos Eduardo Francischetti  
Doutor  
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

  
Me. Marcelo Cândido de Azevedo  
Mestre  
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

"Não é sinal de saúde estar bem adaptado  
a uma sociedade doente."  
Jiddu Krishnamurti.

Agradecemos primeiramente a Ricardo Bertoni Pompeu (orientador e conselheiro), que sempre nos ajudou e auxiliou na construção e estruturação deste presente trabalho. Seremos sempre gratas por todas as correções e apoio concedidos.

Agradecemos a todos os que se dispuseram a serem entrevistados, pois suas participações foram de extrema importância para a composição e conclusão do trabalho.

Por fim, agradecemos a nós mesmas, pela parceria prestada durante o desenvolvimento do projeto e todo o esforço vindo das duas partes.

## RESUMO

A presente pesquisa consistiu em uma investigação e avaliação acerca da relação entre o trabalho e o trabalhador, tendo como objetivo analisar de que forma o ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental (e, possivelmente, a saúde física) dos trabalhadores. Como procedimento metodológico foram realizadas quatro entrevistas semi-estruturadas com funcionários de diferentes empresas e setores, mantendo seus nomes e os nomes das empresas em sigilo. Assim, fez-se a relação entre as informações coletadas com as entrevistas e os achados bibliográficos que compõem a parte teórica do presente trabalho. Os resultados apontam que diversas empresas não fornecem a atenção e a assistência necessária aos seus trabalhadores, não se envolvendo com os problemas físicos e mentais de seus funcionários, mesmo quando a empresa é a causa do problema. Os entrevistados se mostraram insatisfeitos com os locais nos quais trabalham/trabalharam e essa insatisfação se dá por diferentes motivos, mas todos acarretaram em algum tipo de problema aos entrevistados.

**Palavras-chave:** trabalhador, ansiedade, empresa.



## **ABSTRACT**

This research consisted of an investigation and evaluation of the relationship between work and the worker, with the aim of analyzing how the work environment can affect the mental health (and possibly the physical health) of workers. As a methodological procedure, four semi-structured interviews were carried out with employees from different companies and sectors, keeping their names and the names of the companies confidential. In this way, the information collected from the interviews was linked to the bibliographic findings that make up the theoretical part of this work. The results show that many companies do not provide the necessary attention and assistance to their workers, and do not get involved in their employees' physical and mental problems, even when the company is the cause of the problem. The interviewees were dissatisfied with the places where they work/worked and this dissatisfaction is due to different reasons, but all of them caused some kind of problem for the interviewees.

Keywords: worker, anxiety, company.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**SBPH** - Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar

**QVT** – Qualidade de Vida no Trabalho

**TAG** - Transtorno de Ansiedade Generalizada

## Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
1.1 Riscos De Um Ambiente Corporativo Estressante .....	11
<b>2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	<b>13</b>
2.1 O Impacto Das Revoluções Industriais Na Saúde Mental Do Trabalhador .....	13
2.1.1 As organizações vistas como instrumentos de dominação .....	13
2.1.2 As organizações vistas como sistemas políticos .....	16
2.2 Como o Capital Humano Pode Ser Prejudicial Para A Saúde Mental .....	18
2.3 Saúde Mental Nas Empresas .....	19
2.4 As Organizações Vistas Como Prisões Psíquicas .....	20
2.5 Qualidade De Vida No Trabalho .....	21
2.5.1 O sofrimento do funcionário .....	22
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>25</b>
3.1 Roteiro De Entrevista .....	25
<b>4 RESULTADO DAS ENTREVISTAS</b> .....	<b>28</b>
4.1 Descrição dos Entrevistados E Relatos Obtidos .....	28
4.2 Análise E Discussão Dos Relatos .....	32
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>34</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>35</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No ambiente organizacional, uma boa relação entre empresa e colaborador é fundamental para o desenvolvimento da organização, visto que, é graças aos funcionários que as metas e objetivos da corporação são alcançados. Assim, é seguro dizer que um colaborador satisfeito e motivado, trará resultados cada vez melhores.

Porém, por diversas vezes, essa relação deixa a desejar, por não fluir da forma que deveria. Muitas empresas focam somente no retorno que o funcionário pode e/ou deve gerar, mas não no que lhe é oferecido, o que acaba negligenciando os funcionários.

Muitos fatores (como, por exemplo, as cobranças excessivas, falta de atenção ao bem-estar do trabalhador, poucos ou nenhum benefícios e espaço físico da empresa danificado) podem tornar o ambiente corporativo em algo extremamente desagradável e, dessa forma, colocar a saúde física e mental do trabalhador em risco.

Este estudo busca demonstrar a importância de um ambiente de trabalho saudável, que não gere riscos à saúde mental dos funcionários e, também, expor os riscos que um ambiente corporativo desagradável pode gerar aos trabalhadores, se mostrando relevante para as empresas e funcionários, pois apresentará formas de promover saúde mental no ambiente de trabalho, além de apontar os riscos e benefícios que estão ligados a ela.

Voltada para a área de saúde mental, o foco da pesquisa é manifestar qual o impacto que o ambiente corporativo pode ter no empregado e o que pode gerar melhora em seu local de trabalho, deixando-o mais motivado/estimulado a desenvolver suas funções na empresa com maior eficiência, além de saber se os funcionários têm se sentido saudáveis em seus ambientes de trabalho e como lidam com o estresse.

O trabalho em questão também busca orientar empresas e/ou gestores sobre os fatores que podem trazer riscos aos funcionários e, dessa forma, investir em métodos que melhorem a relação entre empresa e empregado.

Segundo Marras (2009, p. 31):

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, produzindo mais e melhor a custos menores, os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados.

Assim, entende-se que os colaboradores sentem-se, muitas vezes, infelizes em seu local de trabalho, o que pode gerar uma série de problemas, tanto no âmbito profissional, quanto na vida pessoal, pois, segundo Chiavenato (2014, p. 401) “o ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais. Ambas intimamente relacionadas.”

Por isso, é necessário que os funcionários sejam recompensados, acolhidos e estejam satisfeitos com seu local de trabalho, visto que:

Quando o ambiente em que a pessoa se insere requer um número de respostas para as quais ela não está capacitada, ou se ela não possui habilidades para enfrentá-los, o estresse transforma-se em risco para a saúde humana [...]. (França,2008 apud Marras, 2010, p.150).

### **1.1 Riscos De Um Ambiente Corporativo Estressante**

Como já citado anteriormente, um ambiente estressante pode gerar risco à saúde, conseqüentemente causando um impacto negativo sobre a qualidade de vida do funcionário, podendo prejudicar não só sua produtividade, mas também sua vida pessoal.

Com o estresse, é possível que o operário passe a desenvolver ansiedade, que, segundo Marras et al. (2010, p. 148):

[...] Provoca respostas funcionais que podem beneficiar ou prejudicar o indivíduo, dependendo de sua circunstancialidade e intensidade. Assim, pode beneficiá-lo quando as alterações funcionais estimuladas pela ansiedade aumentam as suas chances de sobrevivência ou sucesso. Entretanto, quando a reação vivenciada é de desconforto extremo, pode ser prejudicial ao funcionamento psíquico e físico da pessoa.

Assim, pode-se afirmar que, em alguns casos, a ansiedade pode gerar medo, insegurança, preocupação excessiva, insônia, dores no peito, falta de ar e afins.

Além disso, também existe a forma mais avançada de estresse, que é chamada de síndrome de Burnout, que segundo a revista online da SBPH (2020) é uma resposta prolongada ao estresse crônico no trabalho, e envolve a exaustão emocional, redução do sentimento de realização pessoal e despersonalização (que faz com que a pessoa se sinta desconectada do seu próprio corpo e mente).

Por isso, um ambiente corporativo estressante pode gerar danos físicos (como dores na cabeça e no corpo e doenças cardíacas), mentais (como depressão e ansiedade agravadas) e, até mesmo, comportamentais (como uso de tabaco e álcool de forma excessiva e outros comportamentos que causarão alterações sobre todo o

seu corpo), mudando a forma de agir e pensar do individuo que está enfrentando seus males.

Ainda, é possível que haja outras consequências, não só com o individuo, mas com o grupo todo. Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), para tentar contornar ou camuflar o sofrimento, os trabalhadores passam a abrir mão de tomar iniciativas e/ou assumir responsabilidades, além de cortar boa parte da comunicação com seus colegas, criando a desunião entre eles, para que não haja grandes conflitos.

Essas mudanças podem danificar tanto o funcionário, que ele poderá não conseguir mais se tornar produtivo e saudável o suficiente para se manter trabalhando e cooperando com a organização, o que resultará em demissões e contratações extras, automaticamente gerando mais gastos para a empresa.

## **2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1 O Impacto Das Revoluções Industriais Na Saúde Mental Do Trabalhador**

As indústrias 4.0 surgiram advinda revoluções industriais, um acontecimento que atingiu o mundo todo e transformou o modo como as pessoas trabalhavam e criavam produtos, modificando o mercado de trabalho e o mercado consumidor.

De acordo com Beaud (1987, p. 107-108) na Revolução Industrial, nome dado para a transformação capitalista da produção que se inicia na Inglaterra, o que antes era baseado na produção própria de manufatura e artesanatos, começa a se desenvolver em trocas e o crescimento do fornecimento de produtos básico (chá, açúcar e algodão). A partir disto começaram as modernizações científicas e técnicas para o aprimoramento da produção. Após diversos aprimoramentos e com o decorrer das revoluções industriais, surgem as fábricas, fazendo as produções crescerem de forma maçante, possuindo longas jornadas de trabalho e situações precárias, mantendo até mesmo crianças como trabalhadores.

Assim, os funcionários passaram a se sentir sobrecarregados, cansados e insuficientes para lidar com a produção que se fazia necessária. Porém, nas fases seguintes, os trabalhadores passaram a batalhar por seus direitos, visando a melhoria no local de trabalho. Ainda hoje, é visto que funcionários fazem greves e reivindicam por seus direitos e melhores condições de trabalho.

Mesmo tendo havido grandes revoluções industriais para o mercado trabalhador e consumidor, os trabalhadores, que foram quem colaboraram obrigatoriamente pelo acontecimento, ainda sofrem com pressões diárias para que essa evolução do mercado continue e ocorra a criação das vantagens competitivas para as empresas, podendo-se criar um ambiente desagradável e desgastante para quem trabalha.

#### **2.1.1 As organizações vistas como instrumentos de dominação**

Segundo Morgan (1996), a organização começou a ter sua diferenciação entre pessoas durante a revolução industrial, em que algumas pessoas tinham cargos elevados e outras viviam na produção. Em geral, as pessoas pobres e sem terras ocupavam o local do trabalho braçal, enquanto as pessoas que obtinham dinheiro e estudo ocupavam os cargos mais altos. Ao longo das décadas, o crescimento do sistema de produção mostra números exorbitantes de aumento e a sociedade passa a ser refém de trabalhos assalariados.

A diferenciação entre as pessoas dentro da organização cada vez mais está escancarada, já que pessoas que trabalham como “primárias” (gestores), sendo estes mais estudados e treinados para o desenvolvimento de uma tarefa e também são responsáveis pelo monitoramento da tarefa do grupo “secundário” (operários), ganham melhores salários e maiores benefícios. O grupo de trabalho “secundário” são pessoas menos desenvolvidas para tarefas específicas, sendo estes facilmente trocados pela vasta mão-de-obra no mercado, não recebem tanto benefícios como o grupo primário, ou seja, o secundário acaba por trabalhar a mais que o primário e recebe menos por seu trabalho pesado. Esta divisão criada dentro das organizações desde o princípio já reforçava as classes sociais e, ao longo do tempo isto acabou por aumentar, fazendo com que houvesse grandes divisões de classes sociais, gerando a desigualdade social.

As organizações utilizam da dominação para que seus empregados atendam interesse de donos e sócios, fazendo uma grande maioria trabalhar, de modo que seus interesses sejam colocados de lado para atender os interesses da minoria. É importante lembrar que a dominação pode ser feita de diversas formas, algumas até de formas sutis, mas quando as pessoas estão em uma posição em que uma manda e a outra obedece, há dominação. Em relação à dominação nas organizações, ela acontece a todo o momento, já que a empresa possui o interesse no trabalho de um vasto número de pessoas para a acumulação de capital que a empresa pode possuir ao longo do tempo, podendo criar novos meios de dominação com seus funcionários. Por exemplo, com a questão econômica, nesse quesito os funcionários sempre acataram a dominação, já que dependem do retorno da empresa. Os empregadores utilizam das pessoas até quando é necessário, dominando-as e usufruindo de seu trabalho, após não precisar mais dos funcionários, manda-os embora, sem se importar com eles, em sua maioria.

As organizações trabalham visando o lucro e assim, necessitam que seus empregados produzam mais e mais. Dessa forma, a empresa não realiza determinadas revisões de condições adequadas de trabalho, gerando ao funcionário riscos de saúde e bem-estar. Funcionários sem terem o que fazer, acabam por trabalhar em condições precárias e de riscos e a empresa prefere que eles entrem com processos indenizatórios do que investir em melhores condições de trabalho, já que para isso gastará dinheiro e poderá diminuir uma parte da produção.



As organizações não possuem problemas ocupacionais apenas com a produção (apesar de ser a maioria), mas também com as pessoas que ficam no escritório todo seu período de trabalho. As empresas costumam explorar ao máximo seus funcionários, esperando que sejam devotos da organização e assim, estejam disponíveis para as empresas mesmo quando não estão em seus expedientes. Para algumas pessoas este modo de trabalho funciona, mas em geral, seus funcionários buscam deixar os problemas do trabalho na empresa, quando seu expediente se encerra, passando a atender seus interesses pessoais.

As multinacionais estão crescendo cada vez mais em todo o mundo. Empresas que se instalam, gerando movimentação na economia dos países e cidades, aumentando o PIB e gerando emprego para a população ali presente, mas que também pode ser um meio de dominação e até exploração. Essas empresas são em grande escala, possuindo grande poder aquisitivo e desejando cada vez mais lucros. Por isso, se instalam em países que de alguma forma trarão lucros para elas, sendo por ter uma política facilitada ou pela mão de obra barata, o que ocorre muitas vezes nos países de terceiro mundo, contratando pessoas (às vezes até crianças) por longas jornadas e pagando pouco para eles. O que era para ser algo bom para o país e sua população se torna uma dependência, visto que se a multinacional sair do local poderá causar crises econômicas. Porém, a culpa é compartilhada, já que os próprios presidentes dos países chamam pelas multinacionais, fazem acordos e geram interesses para tais investimentos, às vezes sem analisar os riscos que pode ocasionar no país.

É importante levar em consideração o modo como às empresas trabalham com seus funcionários, já que essa relação poderá definir o rumo da organização. O mundo está em constante mudança e evolução, as pessoas procuram cada vez mais entender a relação com seus colegas de trabalho e a relação com a empresa, não aceitando mais certos comportamentos que antes eram aceitos facilmente (como líderes que se faziam agressivos, humilhando ao invés de corrigir adequadamente). Sendo assim, mesmo que uma empresa exerça uma política autoritária por longo tempo, pode ser que sofra diversas consequências. Por isso, é importante sempre visar à saúde física e mental de seus funcionários, já que depende dos empregados para o sucesso ou fracasso da empresa.

### **2.1.2 As organizações vistas como sistemas políticos**

De acordo com Morgan (1996), a maioria dos empregadores não reconhecem por total os direitos das pessoas como cidadãos e trabalhadores. Como cidadãos as pessoas possuem direito à liberdade de expressão e decisões, já como empregados é esperado que as pessoas sempre se abstenham de suas visões, opiniões e falas, sendo apenas esperado que concordem com o que lhes é dito e mandado, se tornando totalmente submissos durante 8 horas por dia, durante 5 ou 6 dias da semana. Com isso, todas as empresas podem ser vistas como sistemas políticos, já que é um meio de organização do dia-a-dia e união de diferentes interesses, também pode haver o poder concentrado em apenas uma pessoa ou um grupo.

O modo como a política está inserida dentro da organização pode variar conforme a empresa trabalha e é administrada, podendo ser entre os modos mais comuns: a autocrática, a tecnocrata e a democrática. A autocrática, possui o poder concentrado em apenas uma pessoa ou um pequeno grupo, que adquire esta responsabilidade por meio de direitos, como heranças, entre outros. A tecnocrata tem o poder e a responsabilidade ligados à pessoa que maior dispõe de conhecimento e especialização técnica, podendo sempre ser sujeita a mudanças. E o modo democrático é quando as tomadas de decisões são feitas de modo participativo dos integrantes.

Dentro destes sistemas políticos, nem sempre são reconhecidos os direitos dos trabalhadores por completo, já que isso parte de um princípio político. Segundo Morgan (1996), um sistema de governo só é considerado saudável quando existe alguma forma de oposição, ou seja, para que sejam atendidos os direitos dos trabalhadores, eles não podem estar diretamente ligados às decisões. Assim, se faz necessário a criação de associações, tais como os sindicatos ou grupos profissionais para que, dessa forma, possuam o papel de oposição e atuem na definição da melhor política para os funcionários, sem estar diretamente ligados as organizações, não sendo influenciados pela empresa.

A política organizacional possui a base formada por interesses, conflitos e poder, tendo o intuito de gerenciar essas bases, podendo ser dirigidas por algum dos modos já citados acima.

O interesse se trata de conjuntos de objetivos, valores, desejos, expectativas e outras variáveis que faz com que uma pessoa ou grupo aja ou pense de tal forma, em

relação ao trabalho que deverá ser realizado. Porém as pessoas acabam trazendo seus valores e estilo de vida para seu modo de trabalho, tentando haver um equilíbrio entre o trabalho que deverá ser realizado, as visões de e os interesses fora da organização, sem que haja desavenças entres eles.

Os conflitos podem ser pessoais, interpessoais, entre grupos ou rivais, podendo ter surgido dentro da empresa ou não. Em geral, o conflito aparece quando há desacordos de interesses, podendo gerar insatisfação.

O poder engloba os interesses e conflitos. Dentro da empresa o poder pode haver uma grande influência, principalmente se estiver concentrado em apenas uma pessoa ou grupo, como a autoridade formal (poder concentrado em uma pessoa ou grupo, ou o poder dividido em parcelas consideráveis), outros fatores que modificam a influência do poder são o controle de recursos escassos (como recursos financeiros, baixa ou nenhuma dependência de terceiros), o uso da estrutura organizacional, regras e regulamentos (limitações de papéis e influências de indivíduos), o controle do processo decisório (como, quem e quando algo será resolvido), controle do conhecimento e da informação (pode aumentar ou diminuir a dependência sobre uma pessoa), o controle de fronteiras (controle e contra controle na autonomia de certas ações), habilidade de lidar com incertezas (podendo ser ambientais e/ou operacionais), o controle da tecnologia, as alianças interpessoais, redes e controle da “organização informal” (empresas sendo constituídas por integrantes interligados, seja no mercado de trabalho ou na vida pessoal), o controle da contra-organização (sendo a negociação de direitos e deveres, entre empregados e empregadores), simbolismo e administração do sentido (o modo como os chefes e as pessoas agem dentro da empresa), outro fator também é o sexo e administração das relações entre os sexos (está ligado a cultivação da cultura dos estereótipos masculinos e femininos tradicionais), fatores estruturais que definem o estágio da ação (esse fator possui influências estruturais, como a educação, situação econômica, entre outros, a fim de explicar a forma como se atinge tal estágio da ação), e o poder que já se tem (é a utilização do poder que possui para conseguir maior influência e maior poder sobre alguma ação ou sobre alguém). Diante disso, é importante realizar a reflexão de como o poder possui grande influência sobre pessoas e coisas, por meio dele é possível gerir uma empresa ou comandá-la, também é possível ver o poder não só relacionado a pessoas, mas também a objetos, recursos e valores.

Dentro das organizações se é esperado encontrar gerentes pluralistas, em que seu modo de gerir aceita a existência da política organizacional e reconhece os diferentes interesses, intuítos e objetivos que seus funcionários possuem. Sua administração, portanto, abrange o entendimento de questões, reconhece que o jogo do poder pode ser utilizado tanto positivamente, quanto negativamente e trabalha da melhor forma para atender tanto o que é esperado de seu trabalho, quanto de seus funcionários.

A empresa apesar de muitas vezes não falar sobre, é um ambiente político desde sua fundação, continuando ser em todos os seus dias de atuação. A política como visto neste capítulo não está somente ligado à forma de direção que possui, mas engloba tudo o que está dentro da empresa, principalmente seus funcionários, que terão seus modos de agir influenciados pela forma como a empresa trabalha e fazendo com que os empregados se encaixem nos padrões empresariais.

## **2.2 Como o Capital Humano Pode Ser Prejudicial Para A Saúde Mental**

Ao longo das grandes mudanças do mundo global, muito conhecimento precisou ser adquirido e aplicado para criações e inovações, sendo necessários diversos aprendizados e experiências, fazendo do conhecimento a ferramenta fundamental para pequenas, médias e grandes transformações. Assim, diversos modos de capitalização monetária surgiram e, entre elas, o capital humano, que tem como objetivo lucrar com o conhecimento adquirido pela mão de obra das empresas, ou seja, de seus funcionários.

Becker (1993 apud Viana e Lima, 2010) afirma que o capital humano é um conjunto dos conhecimentos gerais e específicos que uma pessoa pode adquirir e que podem ser utilizados na produção de riqueza. Com isso, ao funcionário tomar a decisão de investir em diversos conhecimentos, atribuirá a ele mesmo melhores rendimentos, maiores níveis de cultura e outros benefícios não-monetários e também para a empresa, trazendo maior produtividade, maiores lucros, e fornecimento de conhecimentos e habilidades.

Assim, para a empresa crescer e evoluir cada vez mais, é preciso motivar seus funcionários a investirem em si mesmos, obtendo conhecimentos específicos e gerais e, dessa maneira, acompanhar as mudanças indústrias e outras que estão por vir, tanto no Brasil, como no mundo todo.

Porém, por diversas vezes, a busca excessiva pela produção e pelo capital humano deixa a desejar em relação ao bem-estar do colaborador. Isso porque a exigência de que os profissionais precisam se doar cada vez mais para as empresas têm aumentado, deixando-os sobrecarregados com todas as expectativas que pairam sobre eles. Além disso, a motivação por parte da empresa nem sempre é realmente impactante, podendo ser por falta de um ambiente de trabalho saudável, falta de benefícios e/ou salários abaixo do mercado, ocasionando na falta ou perda de talentos para outras empresas ou para o mercado em geral, pois diante do investimento em si próprio, os funcionários tendem a querer mais valorização, buscando sempre melhores ambientes de trabalho.

### **2.3 Saúde Mental Nas Empresas**

A compreensão da relação entre trabalho e Saúde Mental tem sido, há várias décadas, objeto de estudo de pesquisadores das áreas de psicologia, psiquiatria, [...], entre outros. Essas pesquisas tiveram início nos anos 50 com o estudo de Lê Guillant (1954) e Sivadon (1952, 1957) sobre as afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho. Na década de 1980, Christophe Dejours, psiquiatra francês, introduziu uma nova teoria sobre a relação entre trabalho e o sofrimento psíquico. Pesquisas que buscavam encontrar doenças mentais caracterizadas em operários semiqualeificados evidenciaram não doenças mentais clássicas, mas fragilizações que favoreciam o surgimento de doenças do corpo. (Vasconcelos; Faria, 2008, p. 453).

Com isso, é possível afirmar que o estado mental em que o trabalhador se encontra vem sendo estudado à tempos, pois atinge não só sua mente, mas também atinge sua saúde física, o que gera uma preocupação maior ainda em relação ao tipo de ambiente, tarefas e condições gerais que a empresa oferece ao colaborador (como salário, benefícios, horas trabalhadas e afins), visto que todos os fatores tem impacto direto sobre sua saúde.

De acordo com Sato e Bernardo (2005), os conhecimentos e informações cresceram muito se comparados há 20 anos, fortalecendo os argumentos sobre a participação das condições e organização do trabalho em relação aos problemas de saúde/doença mental.

Ainda, para Dejours, conforme citado por Vasconcelos e Faria (2008, p. 453) “as condições de trabalho têm como alvo o corpo, enquanto que a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico”. Dessa forma, a empresa deve investir cada vez mais em seu ambiente corporativo, almejando satisfazer seus funcionários, garantindo sua saúde física e mental e, também, o sucesso da organização, visto que

esses atos podem ocasionar um retorno financeiro e profissional maior para ambas as partes.

De acordo com Chiavenato (2014) os fundamentos básicos para que uma empresa se torne melhor para o trabalhador são a higiene e segurança no trabalho e a qualidade de vida no trabalho. Assim, se esses tópicos não forem implantados corretamente, é seguro dizer que o ambiente corporativo não irá agradar aos colaboradores, podendo deixá-los doentes e, até mesmo, incentiva-los a buscarem um novo local de trabalho.

A saúde ocupacional (que é um dos itens da higiene no trabalho) afirma que um trabalhador deprimido e com baixa autoestima pode ser extremamente improdutivo, visto que este pode se sentir insuficiente para a realização de suas tarefas. Para evitar que isso ocorra, o funcionário deve ser inserido em um ambiente confortável e acolhedor, para que se sinta saudável e disposto. Logo, a organização deve obter esses fundamentos básicos que, ainda segundo Chiavenato (2014), incluem em geral um ambiente físico e psicológico de trabalho agradável, equipamentos e ferramentas de trabalho adequados aos seus usuários, medidas utilizadas para prevenir acidentes e a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos empregados. Dessa forma será possível manter a saúde física e mental de seus trabalhadores fazendo com que permaneçam na empresa.

#### **2.4 As Organizações Vistas Como Prisões Psíquicas**

Para desenvolvimento deste capítulo, Morgan (1996) faz referência a Caverna de Platão, em que pessoas aprisionadas no interior da caverna não conheciam o mundo real, apenas ouviam sons e viam sombras, que por falta de conhecimento as consideravam obscuras e se caso uma pessoa tivesse a atitude de sair da caverna, não conseguiria voltar a viver como antes, pois saberia sobre a realidade, ganharia conhecimento e sabedoria e ao tentar voltar para convencer seus companheiros, também não obteria grandes feitos, já que sua realidade não é igual à de seus companheiros e os mesmo não acreditariam no mundo que existe fora da caverna.

Dentro do mundo empresarial, a Caverna de Platão pode ser encontrada de outras maneiras, como a cultura organizacional. Isso ocorre porque ela é criada por um conjunto de costumes, crenças e significados, fazendo com que se criem certos padrões dentro da empresa, entre seus funcionários, podendo ser algo positivo ou

negativo. A cultura, por ser criada de forma inconsciente, é impossível de ser controlada, já que o inconsciente acaba por ser incontrolável.

As empresas habitam no mundo empresarial como prisões psíquicas, tendo pensamentos conscientes e principalmente, inconscientes. Os funcionários, por não terem a liberdade desses pensamentos e desejos inconscientes, estão fadados a aceitarem tudo o que a empresa falar e propor. Muitas vezes, até mesmo as pessoas que dirigem as empresas estão presas em seus inconscientes, tendo a correspondência de certos comportamentos de modo agressivo, sem ao menos saber a origem de tal sentimento. Para a liberdade do inconsciente as pessoas precisam obter a percepção e o conhecimento sobre ele, ocorrendo como na caverna de Platão, onde sua realidade não será a mesma de antes, graças ao conhecimento e as novas informações adquiridas. Fazendo relação com o mundo empresarial, as pessoas passaram a saber seus valores dentro do mercado de trabalho, não aceitando mais algumas condições impostas pelas empresas. Fazer tal relação entre a metáfora e o mundo real nos traz a explicação sobre as pessoas no dia-a-dia, já que a sociedade está presa/envolvida em problemas que são criados por si mesma e, dessa forma a saída da caverna são as diferentes soluções que uma pessoa cria ou utiliza para a solução do problema.

Tais prisões podem haver alguns motivos como a infância, desejos reprimidos, entre outros. As empresas não tem interesse em procurar fontes das prisões psíquicas ou melhorar o ambiente que seus funcionários atuam, já que possuem estruturas próprias e padronizadas, em que é muito difícil ter modificações, mesmo que elas sejam visadas para melhorias. Isto faz com que pessoas sempre tenham atitudes padronizadas, evitando os impulsos próprios e, para que haja o rompimento deste acontecimento, é preciso que a prisão psíquica acabe, fazendo com que as pessoas entendam sobre as prisões, ou seja, invistam em saúde mental.

## **2.5 Qualidade De Vida No Trabalho**

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um dos principais pontos para se gerar e manter um local de trabalho saudável. Segundo Ferreira et al (2009, p. 148), o conceito passou a ser estudado após a segunda guerra, quando as metas de produções foram aumentadas e deviam ser cumpridas a qualquer custo, e os interesses econômicos geraram preocupações em relação ao empenho dos funcionários.

Com isso, “a atenção a QVT surge como efetiva possibilidade de reduzir o mal-estar organizacional, resultando em repercussões positivas para a saúde dos trabalhadores” (Pizzio; Klein apud Camargo et al, 2021, p. 1468).

Com o passar do tempo, a QVT vem deixando de estar ligada apenas com a produção (como era quando o conceito surgiu) e passou a ser cada vez mais estudada, pois ela leva em consideração condições de vida no local de trabalho, estabelecendo que este deve ser adequado para cada trabalhador e prazeroso também, o que melhora o convívio entre empresa e funcionário. Esta pode ser usada para auxiliar as atividades da empresa, acompanhando a produtividade dos funcionários, sem descuidar de sua saúde mental e bem-estar, fazendo com que sintam-se realizados no âmbito profissional. Além disso, se aplicada corretamente, a QVT pode causar um impacto positivo não apenas no trabalho do colaborador, mas sim na sua vida como um todo, mantendo-o cada vez mais motivado, saudável e produtivo.

Porém, nem sempre esta é a verdade dentro das empresas. A realidade de cada funcionário varia de acordo com suas condições de trabalho, podendo sim ser boa e prazerosa. No entanto, diversas empresas não aplicam o conceito da QVT em seus ambientes, podendo gerar um local de trabalho carregado de estresse, medo, angústia e ansiedade aos empregados, proporcionando o sofrimento.

### **2.5.1 O sofrimento do funcionário**

Para a realização deste capítulo, foi estudada a obra “A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho” (1987 e 1992) de Christophe Dejours, que aborda o assunto do medo, da ansiedade e seus efeitos.

Conforme citado por Dejours, em algumas ocasiões, a relação entre empresa e empregado gera sofrimento, que pode surgir devido as diferenças entre um indivíduo que tem seus próprios desejos, sonhos e esperança e uma organização que tende a ignorá-lo.

Assim, os trabalhadores se sentem cada vez mais forçados a realizar as tarefas impostas, mesmo sem propósito ou verdadeiro empenho, o que pode gerar riscos ainda maiores à sua saúde mental. Apesar disso, se veem na obrigação de realizarem todas as tarefas, seja por desejo de conquistar bens materiais, ou necessidade de sustento de sua família ou a si próprio (como alimentação e moradia).



Mesmo com o desejo e/ou a necessidade, o funcionário passa a se sentir desanimado e impotente para se manter trabalhando, agindo de forma automática. O autor ainda afirma que a classe operária tem o sentimento de vergonha por se sentirem robotizados, ou até mesmo sujos, sem imaginação e inteligência, fazendo com que surja a sensação de insuficiência, indignidade e desqualificação, estabelecendo a depressão dominada pelo cansaço.

Dejours (1992, p. 52) também relata que “o sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação”, ou seja, quando o funcionário já deu seu máximo em seu trabalho e sente que já não possui mais nada a agregar a aquele ambiente. Com isso, a insatisfação com si próprio e com a empresa cresce de forma rápida e passa a não diminuir enquanto ele não se sentir valorizado e importante naquele meio, firmando cada vez mais o sofrimento do trabalhador.

Percebe-se também que, além de todo o estresse e mal estar que diversos trabalhadores suportam no dia a dia do trabalho, existe mais alguns fatores que podem agravar as doenças psicológicas geradas no ambiente de trabalho, como o medo e a ansiedade.

Dejours cita que o medo, apesar de não ser muito estudado nas pesquisas sobre psicopatologia do trabalho, está presente em todos os tipos de funções profissionais, além de afirmar que o medo pode se dar às preocupações da integridade física, visto que muitos trabalhos colocam o funcionário em risco e oferecem pouca prevenção de acidentes, negligenciando seus funcionários, pois quase sempre medidas preventivas são individuais, sendo de caráter material (equipamentos de proteção) ou psicológico (regras de segurança estabelecidas pela empresa).

Além do medo relacionado a acidentes, existe o medo relacionado a doenças causadas pelo trabalho, sendo não só doenças psicológicas, mas também doenças físicas, pois as condições de trabalho são, por muitas vezes, prejudiciais ao corpo. O autor cita em seu estudo diversos casos onde funcionários passavam muito tempo expostos a situações de riscos e contraíam doenças como câncer, infartos, envelhecimento precoce ou até mesmo a morte, o que contribui ainda mais com o medo causado pelo risco real, pois “[...] o risco real existe em todo lugar. Qualquer que seja sua amplitude, ele gera um estado de medo quase permanente [...]” (Dejours, 1992, p. 67). O medo acaba gerando a angústia e a tensão, fazendo com que, mesmo

quando o funcionário não exerça uma jornada de trabalho longa, ele se sinta incapaz de relaxar (mesmo quando não em está seu local de trabalho). Dessa forma, muitos empregados desenvolvem problemas para dormir, ansiedade e outros comportamentos que descendem das doenças mentais (o uso de remédios como calmantes e antidepressivos, por exemplo).

Com o medo e a ansiedade juntos, o trabalhador tende a ser mais vulnerável e a chefia da empresa passa a se beneficiar com isso. O autor também afirma que, em inúmeras vezes, os chefes adotam a estratégia de repreender alguns funcionários e tratar outros com favoritismo, dividindo os trabalhadores. Essa atitude resulta na ansiedade que esta ligada a produção, visto que a avaliação do chefe e até mesmo suas falsas esperanças (como promoções e aumento de salário) tendem a influenciar a produtividade e atingir o nível esperado pela empresa.

Porém, essa relação tende a ser extremamente prejudicial ao funcionário, já que seu bem-estar é deixado de lado na busca pela produtividade e lucro. É importante que as organizações passem a priorizar seus trabalhadores e parem de trata-los apenas como mão de obra robotizada. Os funcionários possuem suas próprias vontades, desejos e sentimentos, sendo então indivíduos únicos.

### 3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a realização deste trabalho de conclusão de curso teve embasamento bibliográfico, com consultas em livros e artigos que estudam o tema em questão.

De acordo com Marconi e Lakatos (2009) a pesquisa é um procedimento formal que possui pensamento reflexivo e requer embasamento científico para conhecer a realidade ou descobrir verdades parciais, visto que ela sempre parte de um problema ou interrogação, levantando diversas hipóteses, que podem ser invalidadas ou confirmadas.

A pesquisa realizada no trabalho em questão tem caráter lógico e objetivo, que, ainda segundo Marconi e Lakatos (2009), deve ser utilizado todos os dados coletados de procedimentos realizados durante a pesquisa, em que o entrevistador deve olhar o problema de fora, objetivamente, sem tentar persuadir, justificar ou coletar dados que apenas confirmem suas hipóteses.

Assim, o instrumento de coleta de dados utilizado será entrevista. As entrevistas serão realizadas pelas autoras, com trabalhadores de diferentes áreas e idades, a fim de avaliar como os empregados se sentem dentro do ambiente em que estão ou já estiveram inseridos e qual o impacto que lhes é/foi causado (podendo ser positivo, negativo ou ambos, visto que um ambiente pode oferecer pontos positivos e negativos). Também serão coletados dados sobre como a empresa dos entrevistados trata/tratava o assunto da saúde mental dentro da organização.

A entrevista escolhida para a corroboração desta pesquisa, será a entrevista semi-estruturada que, Segundo Vieira (2017, P.5) "[...] se caracteriza por um conjunto de perguntas ou questões estabelecidas num roteiro flexível em torno de um ou mais assuntos do interesse de uma pesquisa para elucidação do seu objeto".

Assim, serão estabelecidas 7 perguntas fixas, as quais serão apresentadas a todos os entrevistados e, conforme o andamento de cada entrevista, podem haver mais perguntas que não estão no roteiro, fazendo com que as entrevistas tenham, ao seus finais, algumas perguntas diferentes.

#### 3.1 Roteiro De Entrevista

Dados de controle: idade, gênero, ramo da empresa, função/cargo, ainda é funcionário da empresa em questão e tempo de serviço na empresa.

- Pergunta 1- O que é sofrimento para você?

A pergunta em questão busca compreender a visão do entrevistado sobre o que é sofrimento, visto que a visão do entrevistado pode ser diferente da visão estudada no trabalho, pois sua opinião pode ser afetada por suas crenças, valores e vivências.

- Pergunta 2- Para você, o que é um ambiente de trabalho saudável?

A questão acima foi levantada na busca de entender o que o funcionário visualiza quando se trata de “ambiente de trabalho saudável ou ideal”. É para entender se ele espera apenas boa remuneração e benefícios ou se vai além disso. Compreender o que traz satisfação, bem-estar, conforto psicológico, auto realização, propósito, motivação, entre outros.

- Pergunta 3- você se sente seguro (fisicamente e psicologicamente/emocionalmente) em seu ambiente de trabalho? Justifique, exemplifique.

A intenção é avaliar se o funcionário é/foi afetado pelo medo (seja de perder o emprego ou ter algum acidente/dano físico e/ou mental) ou se o ambiente lhe traz/trazia segurança.

- Pergunta 4- Com relação à pergunta anterior, de quais formas o ambiente de trabalho te afeta/afetou?

O objetivo dessa pergunta é levantar, na visão do entrevistado, quais foram os efeitos que seu ambiente de trabalho teve em seu corpo e mente e, conseqüentemente, sua vida de forma geral.

- Pergunta 5- Você faz/fez acompanhamento com algum profissional da área da saúde (psiquiatra, psicólogo, cardiologista...) que tenha fornecido um diagnóstico relacionado ao trabalho (estresse, ansiedade, problemas de coração...)? Se fez necessário o uso de medicamentos? Se sim, a empresa foi informada? Qual foi a reação da empresa?

Essa questão avaliará quantos trabalhadores chegaram ao seu limite e passaram a procurar ajuda profissional, na busca de um diagnóstico e auxílio para melhorar sua integridade física e mental.

- Pergunta 6- Quando estressado, chateado e afins, o que você faz para aliviar o estresse acumulado?

O objetivo dessa pergunta é avaliar se o funcionário busca formas saudáveis de se aliviar (como atividades físicas) ou se direciona o estresse a atitudes que são ainda mais prejudiciais ao seu corpo e mente (como uso de tabaco e álcool).

- Pergunta 7- você gosta do seu ambiente de trabalho?

A questão acima tem por intuito avaliar a real opinião do funcionário em relação ao ambiente em que trabalha/ trabalhou.

## 4 RESULTADO DAS ENTREVISTAS

Para este capítulo, serão apresentados os quatro entrevistados, além de analisadas e comparadas às quatro pesquisas, incluindo falas específicas dos entrevistados, que serão colocadas entre aspas para melhor entendimento.

Todas as entrevistas foram realizadas apenas entre as autoras do trabalho e a pessoa que estava sendo entrevistada, para que não houvesse interrupções e/ou influências por terceiros.

### 4.1 Descrição dos Entrevistados E Relatos Obtidos

A primeira entrevistada (E1) é uma mulher de 20 anos, que atua como estagiária em uma empresa do ramo administrativo a 1 ano e 3 meses. O segundo entrevistado (E2) é um homem de 57 anos que atuou como tecelão, em uma empresa de tecelagem, durante 40 anos. O entrevistado número três (E3) também é homem, tem 67 anos e trabalhou durante 8 meses em uma empresa de metalúrgica de automóveis, como chefe de manutenção. Por fim, tem-se a quarta entrevistada (E4), uma mulher de 31 anos que trabalhou em uma empresa de vendas durante 9 meses, ocupando o cargo de auxiliar de vendas.

Tendo ciência da diferença de idade, cargos, ramos das empresas e tempo de serviço de cada trabalhador entrevistado, o objetivo é comprar suas respostas para entender se partilham da mesma ideia ou se possuem ideias opostas.

- Pergunta Número 1: O que é sofrimento para você?

O E2 conecta o sofrimento com a falta de condições no trabalho, gerada por seus superiores, principalmente quando exigem qualidade no resultado sem oferecer as condições necessárias para alcançá-la, causando o sentimento de raiva.

Enquanto isso, E1, E3 e a E4 tem ideias parecidas e que, de certa forma, se complementam. A E1 afirma que, para ela, o sofrimento, é um sentimento abstrato que causa reflexos físicos, e cita “muita dor no peito, falta de ar, só que ele causa tipo, necessidades de válvulas de escape”. O E3 cita que “o sofrimento para mim é justamente quando eu entro em uma rota errada ‘né’, ou seja, eu vou... fazer aquilo que eu não gosto, eu sou obrigado a fazer... é... quando eu continuo fazendo a mesma coisa e sentindo dor, seja dor mental ou física”, enquanto a E4 relata que “sofrimento é todas as vezes que você pensa em ir trabalhar e chora, porque você não quer estar

nesse local”. Assim, ambos afirmam que o sofrimento está ligado ao emocional e ao físico, causando dor, desespero, tristeza e sentimentos ligados a estes.

- Pergunta Número 2: Para você o que é um ambiente de trabalho saudável?

E1 informa que o ambiente de trabalho que seja saudável para ela é um lugar que não leve os trabalhadores ao limite sempre, que, não necessariamente se goste de ir, mas que não se tenha repulsa ao pensar naquele ambiente.

E2, E3 e E4 relacionam o ambiente de trabalho saudável ao respeito e relatam que onde as pessoas se respeitam, mesmo tendo pensamentos e opiniões diferentes, surge um ambiente honesto e mais prazeroso para as realizações de suas tarefas.

O E2 também cita, além do respeito, que “um ambiente de trabalho saudável é onde todo mundo trabalha igual e ninguém prejudica ninguém, porque você trabalhar por dois e ganhar igual, eu acho injusto”, além de citar que, por muitas vezes, a gerencia deixa a desejar, não percebendo os erros de funcionários ruins e sobrecarregando funcionários bons.

- Pergunta Número 3: Você se sente seguro (fisicamente e psicologicamente/emocionalmente) em seu ambiente de trabalho? Justifique, exemplifique.

E1, E2, E3 e E4 afirmaram que não se sentem/sentiam seguros em seus ambientes de trabalho. A E1 e a E4 relatam que não se sentiam seguras e estavam sempre na defensiva por acreditarem que a todo momento iam sofrer acusações injustas, além de ter que “pisar em ovos” dentro da empresa, porque “qualquer coisa pode virar uma tempestade contra você”, criando receio e fazendo com que permanecessem apenas por necessidade.

O E2 relata que não se sentia seguro porque “o funcionário é só uma peça dentro da empresa”, fazendo-o se sentir descartável. Por fim, o E3 não se sentia seguro devido aos trabalhadores que não se dedicavam e faziam seu trabalho de forma inadequada, assim, conseqüentemente, quem lida com esses erros são os funcionários que se dedicam e tem mais efetividade.

As observações do E3 nessa pergunta se relacionam com os relatos do E2 referente a pergunta número 2 (para você o que é um ambiente de trabalho saudável?), pois deixam a entender que os funcionários devem cooperar entre si e

realizarem, da melhor forma possível, suas funções, sem sobrecarregar e prejudicar um ao outro.

- Pergunta Número 4: com relação à pergunta anterior, de quais formas o ambiente de trabalho te afeta/afetou?

E1 relata que seu ambiente de trabalho lhe levou ao limite, ultrapassando os marcos de estresse que seu corpo poderia aguentar, causando raiva. Também relatou que após uma discussão com sua supervisora, o estresse foi muito maior do que ela podia lidar e explica que “eu ‘tava’ tão estressada que tive que sair, porque senão eu ia passar do limite do que é racional ‘né’, eu não ‘tava’ mais respondendo por mim porque ela duvidou da minha índole, fez questionamentos pessoais que a pessoa acaba nem conhecendo e eu fiquei extremamente estressada e chegou no nível de eu sair andando e não saber onde eu estava”, além disso, o ambiente de trabalho dela também lhe causa ansiedade frequentemente, provocada tanto por pessoas como por situações.

O E2 afirma que seu maior problema no local de trabalho foi o nervosismo constante que ele passava, não só com seus gestores, mas também com colegas de trabalho que não cumpriam corretamente suas funções e não assumiam seus erros, sobrecarregando os funcionários que realizavam corretamente suas funções. O E3 partilha deste sentimento.

E4 demonstrou insegurança e explicou que o motivo era que seus atos nunca eram valorizados ou percebidos de forma agradável na empresa. Mesmo que ela fizesse o máximo para agradar, nunca era o suficiente diante de seu chefe e ela se sentia fraca com isso.

- Pergunta Número 5: Você faz/fez acompanhamento com algum profissional da área da saúde (psiquiatra, psicólogo, cardiologista...) que tenha fornecido um diagnóstico relacionado ao trabalho (estresse, ansiedade, problemas de coração...)? Se fez necessário o uso de medicamentos? Se sim, a empresa foi informada? Qual foi a reação da empresa?

E1 conta que fez acompanhamento com psicólogo durante um período de tempo e que foi diagnosticada com ansiedade e, mesmo que a ansiedade não tenha se iniciado graças ao seu trabalho, ele a agravou. Ela também informou que a empresa tratou como “frescura, falta de vivência na área ou como infantilidade”, além disso, ela diz que “na questão hierárquica da empresa eu ‘tô’ lá embaixo, porque sou



uma estagiária e eu não tenho muito ouvido, então tipo, a única vez que eu tentei tratar acabou gerando uma situação que ficou pior do que já 'tava', então eu preferi deixar do jeito que 'tá'".

O E2 afirma que a empresa de tecelagem fazia, apenas uma vez ao ano, um exame com todos os seus funcionários para ver se estavam perdendo audição, devido ao barulho da fábrica. Também informou que, no seu âmbito pessoal, ele procurou um médico, pois sua pressão estava sempre alta devido ao nervosismo, estresse e até mesmo a surdez desenvolvida por ficar exposto durante muitos anos ao ambiente com sons altos das máquinas, o que o levou a tomar remédio para controlar a pressão. Ainda conta que não informou a empresa, pois ela nunca ofereceu nenhum tipo de assistência além do exame para surdez.

O E3 informou que fez acompanhamento psicológico e que, até os dias atuais, faz acompanhamento com um cardiologista duas vezes ao ano, graças ao que vivenciou dentro da empresa metalúrgica de automóveis. Mesmo tomando remédios, ele preferiu não informar a empresa, pois, segundo ele, a desorganização da empresa só passa o erro adiante, procurando outro responsável que não seja a empresa, nunca resolvendo o problema em si.

E4 afirma que fez acompanhamento com psiquiatra e ainda toma remédio para ansiedade, mesmo depois de seu desligamento da empresa e que a empresa não foi informada na época, mas que pretende processá-la devido aos danos físicos e mentais.

- Pergunta Número 6: Quando você está estressado, chateado e afins, o que você faz para aliviar o estresse acumulado?

E3 relata que gosta de se isolar em um lugar calmo e focar na sua área espiritual para buscar descanso através da oração, enquanto a E4 chora para que sua raiva e sentimentos relacionados sejam amenizados.

A E1 e o E2, porém, demonstraram formas que podem agredir seu corpo para aliviar o estresse, visto que a E1 come compulsivamente e puxa tanto as unhas com a boca que elas se desprendem da carne, e o E3 costuma consumir álcool frequentemente e apostar em jogos de azar.

- Pergunta Número 7: Você gosta do seu ambiente de trabalho?

E1, E2, E3 e E4 afirmam que não gostam/gostavam de seus ambientes de trabalho, porém a E1 e o E2 relataram que por ter boa convivência com grande parte dos outros empregados, tornava o ambiente mais leve. Enquanto o E3 e a E4 afirmam que gostavam das suas funções mesmo que os ambientes não fossem agradáveis. O E3 ainda relaciona a situação ao capitalismo, que faz com que seja necessário o seu sustento, e que se manteve na empresa em questão por mais tempo do que gostaria porque não conseguiu outro emprego de imediato para conseguir tal sustento.

#### **4.2 Análise E Discussão Dos Relatos**

Analisando as respostas e relatos dos entrevistados, percebe-se que, em grande parte, eles possuem ideias e sentimentos similares e que o respeito segue sendo a chave para um bom convívio, pois, com ele, os funcionários passam a conviverem melhor em equipe.

É possível perceber que as entrevistadas mais novas, de 20 anos e 31 anos, se sentiam mais afetadas por seus superiores, por toda pressão e invalidação que lhes é/foi posta, enquanto os entrevistados mais velhos, de 57 anos e 67 anos, são mais afetados por atitudes de seus parceiros, visto que, com isso, eles precisavam corrigir os erros de seus colegas de trabalhos e, ainda sim, dar conta de sua demanda. Dessa forma, vê-se que no mundo empresarial, por muitas vezes os funcionários não são adeptos de união e respeito, já que acabam por não realizarem sua tarefa por completo e/ou da forma correta, por não se dedicarem da forma como deveria, prejudicando seus colegas de trabalho. Talvez, se a empresa realizasse o desligamento dos trabalhadores que tinham maus hábitos e uma postura ruim em relação à empresa, os funcionários que se dedicam não estariam sobrecarregados. Porém, pode haver diversos motivos para que certos funcionários não se dediquem, como cansaço, insatisfação (com a empresa ou com si próprio), doenças físicas e/ou mentais e afins, que provavelmente são causados justamente pela empresa e as condições que são impostas a estes funcionários.

Dessa forma, pode-se dizer que grande parte das empresas não possuem responsabilidade afetiva sobre seu funcionário, visto que não oferecem nenhum tipo de assistência médica ou não se importam se o trabalhador está bem naquele local.

Além disso, o convívio estressante gerou válvulas de escape nos entrevistados, mas de formas diferentes. E1, E2 e E4 encontraram válvulas de escape que devem ser melhores estudadas, visto que seria interessante entender quais os motivos de se

dedicarem a algo que os prejudica (ainda mais porque eles estão cientes que essas atitudes não são saudáveis) e não focam sua energia em algo que pode acalmá-los e, ao mesmo tempo, ajudá-los física e/ou mentalmente/espiritualmente.

Ainda, durante as entrevistas, foram percebidos gestos e sentimentos que não foram estudados durante a estruturação do trabalho. Os entrevistados citaram sentimentos como raiva e desespero, além de gesticularem muito com as mãos e sempre mudarem as expressões faciais de forma negativa enquanto pensavam nas empresas em que trabalham/trabalhavam. Percebe-se assim que, mesmo quando não estão dentro da empresa (seja fora de seu horário comercial-E1- ou quando já não trabalhem mais naquele ambiente-E2, E3 e E4), os sentimentos negativos em relação à empresa não desocupam seus corpos e mentes.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de graduação teve como objetivo entender a relação entre empregador e empregado, visando analisar a forma como a saúde mental é tratada nas organizações e como ela é afetada pela empresa. Ao longo do trabalho, foi desenvolvido com base em artigos e livros a revisão bibliográfica, afim de entender sobre como surgiu a relação trabalhista e como, de certa forma, ela pode se tornar prejudicial aos trabalhadores.

Para análise e entendimento do que se foi desenvolvido, foi aplicado quatro entrevistas semi-estruturadas, com entrevistados de diferentes ramos e setores para que, assim, se pudesse entender o sentimento do sofrimento de pessoas que estão/estavam na produção (trabalho braçal) e pessoas que atuam/atuavam em escritórios. Após a análise, é possível observar que os trabalhadores também definem que um ambiente de trabalho saudável requer respeito, dando a entender que os ambientes de trabalho relatados nas entrevistas não o tinha, sendo assim, é/era um ambiente hostil, utilizando da dominação, em que um manda e a outra pessoa obedece.

Alguns trabalhadores obtiveram sequelas de seus trabalhos, sendo algumas temporárias e outras permanentes e, a maior parte dos funcionários não informaram a empresa sobre o diagnóstico, pois para eles a empresa não ofereceria nenhum tipo de assistência, pois, antes mesmo dos respectivos problemas, já não era apresentado devido apoio aos funcionários.

No final da entrevista, os participantes disseram que não gostavam das empresas nas quais trabalham/trabalhavam, o que indica a falha grave das empresas com seus empregados, já que elas não assumem que seus funcionários são a parte essencial de sua existência e assim, os tratam apenas como algo substituível.

Dessa forma, é possível dizer que o objetivo almejado durante o desenvolvimento do trabalho foi alcançado, já que é possível entender que a relação entre o trabalho e o trabalhador, ainda nos dias de hoje, é algo prejudicial à saúde dos funcionários, muitas vezes não por conta de sua função (apesar de ser um grande risco), mas pelo modo como a empresa atua no dia-a-dia.

## REFERÊNCIAS

BEAUD, M. **História do capitalismo**: de 1500 aos nossos dias. São Paulo: Brasiliense, 1987.

CAMARGO, Sávio Ferreira *et al.* **Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital**. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/7dYmpff6ZPP9wtXW7gKT8Qc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 de abr. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 1 ed. São Paulo: Cortez, 1987.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

FERREIRA, Rodrigo R. *et al.* **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público**: o papel estratégico dos gestores. São Paulo: Rausp, 2009.

GIL, A.C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2001

[https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/csc/v10n4/a11v10n4.pdf](https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v10n4/a11v10n4.pdf). Acesso em: 27 de abr. 2023

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2009.

MARRAS, Jean Pierre *et al.* **Gestão estratégica de pessoas**: conceitos e tendências. São Paulo: Saraiva, 2010

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. São Paulo: Saraiva, 2009.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1996. 420 p.

PERNICIOTTI, Patrícia *et al.* **Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde**: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. 2020. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-08582020000100005#:~:text=A%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20\(SB,do%20sentimento%20de%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20pessoal](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005#:~:text=A%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20(SB,do%20sentimento%20de%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20pessoal).

Acesso em: 22 de maio. 2023.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. **Saúde mental e trabalho**: os problemas que persistem. 2005. Disponível em:

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. **Saúde mental no trabalho**: contradições e limites. 2008. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 de abr. 2023.

VIANA, Giomar; LIMA, Jandir Ferreira de. **Capital Humano e crescimento econômico**. Interações, Campo Grande, v. 11, n. 2, p. 137-148. 2010.

VIEIRA, Francisco Giovanni Dvaid. **Ensino de marketing por meio de entrevista semi-estruturada**. São Paulo: Researchgate, v. 195, 2017. Mensal. Disponível em:

<https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Vieira-12/publication/319019096>

[Ensino de Marketing por meio de entrevista semi-](https://www.researchgate.net/publication/319019096/links/598b808f0f7e9b07d21f69c2/Ensino-de-Marketing-por-meio-de-entrevista-semi-estruturada/links/598b808f0f7e9b07d21f69c2/Ensino-de-Marketing-por-meio-de-entrevista-semi-estruturada.pdf)

[estruturada/links/598b808f0f7e9b07d21f69c2/Ensino-de-Marketing-por-meio-de-entrevista-semi-estruturada.pdf](https://www.researchgate.net/publication/319019096/links/598b808f0f7e9b07d21f69c2/Ensino-de-Marketing-por-meio-de-entrevista-semi-estruturada/links/598b808f0f7e9b07d21f69c2/Ensino-de-Marketing-por-meio-de-entrevista-semi-estruturada.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.