



## **CENTRO PAULA SOUZA – ETEC BENEDITO STORANI**

### **TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

Juliane Pereira Santana Miguel  
Laissa Gisele dos Santos

## **O PAPEL DAS EMPRESAS NA GESTÃO DAS EMOÇÕES**

**Vinhedo - SP**

**2022**



Juliane Pereira Santana Miguel  
Laissa Gisele dos Santos

## **O PAPEL DAS EMPRESAS NA GESTÃO DAS EMOÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração a Etec Benedito Storani orientado pelo Prof. Alecir Pereira da Cruz, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração

**Vinhedo - SP**

**2022**



## DEDICATÓRIA

Dedicamos o presente trabalho aos nossos familiares, amigos e professores que sempre nos apoiaram.



## AGRADECIMENTO

Agradecemos primeiramente a Deus por ter nos dados a oportunidade de começar o curso técnico, aos nossos pais, familiares e amigos por todo o apoio necessário durante o trajeto. Além disso, agradecemos a uma outra pessoa por toda a paciência e todas as sugestões que fizeram o trabalho ser concluído, ao nosso coordenador de curso (Alecir) que constantemente nos incentivava a adentrar ainda mais no tema e, por fim, à conexão de internet que nunca nos abandonou nos momentos difíceis.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar um estudo sobre o papel das empresas na gestão das emoções, mostrando a importância de se discutir o assunto no ambiente de trabalho, explicando os três pilares do ambiente de trabalho saudável, pontos que caracterizam um ambiente tóxico, e analisando como as empresas podem identificar e auxiliar funcionários que estão com algum transtorno psicológico. Além disso, o trabalho tem o intuito de apresentar o conceito de gestão das emoções e seus elementos, os principais problemas psicológicos presentes no ambiente corporativo, os impactos desses problemas durante o trabalho e a importância do autoconhecimento. Dessa forma, os pontos a serem apresentados são de suma importância para mostrar as consequências de se discutir a gestão das emoções dentro do ambiente de trabalho e o impacto para os funcionários estarem em um lugar onde um assunto tão primordial como saúde mental é debatido e reconhecido.

**Palavras-chaves:** Gestão; Emoções; Empresas; Trabalho; Administração.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	7
2. Conceito de Saúde Mental .....	8
2.1. Ansiedade.....	9
2.1.1. Sintomas.....	9
2.2. Depressão.....	9
2.2.1. Sintomas.....	10
2.3. Síndrome de Burnout .....	10
2.3.1. Sintomas.....	10
3. A Gestão Baseada nas Emoções.....	11
3.1. Os Impactos dos Transtornos Mentais no Ambiente Corporativo.....	12
3.2. Como as Empresas podem auxiliar o Funcionário .....	13
4. Elementos da Gestão Emocional.....	15
4.1. Os Quatro Pilares da Inteligência Emocional .....	15
4.2. Autoconhecimento.....	16
5. Os Três Pilares do Ambiente de Trabalho Saudável.....	18
6. O Conceito de Ambiente de Trabalho Tóxico .....	19
CONCLUSÃO .....	20
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	21

## 1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho foi abordado a gestão das emoções no ambiente corporativo, o quanto pode influenciar nas emoções dos funcionários, além de identificar colaboradores desmotivados e a causa por detrás destes problemas. Dentro desta pesquisa, foi elencado algumas formas de melhorar o espaço de trabalho, como por exemplo uma mudança de layout ou até mesmo a contratação de psicólogos para atender dentro da organização. Ademais, ressaltou se a importância de investir no autoconhecimento de seus colaboradores e garantir uma das habilidades mais importantes para o sucesso, tanto no aspecto pessoal, como profissional.

Compreendendo que a discussão sobre gestão emocional atrelada à questão das empresas que buscam entender melhor o lado pessoal dos funcionários podem se agregar entre si como um recurso fundamental, o objetivo do presente trabalho é avaliar os impactos da gestão das emoções dentro de uma empresa, especificamente explicando como as empresas podem identificar funcionários com dificuldades em gerenciar suas emoções, e reconhecendo a importância da empresa dar apoio para o crescimento do funcionário.

### **Metodologia**

A metodologia é um conjunto de atividades sistemáticas e racionais, que possibilita o alcance do objetivo do trabalho e descreve o tipo de pesquisa e como ela será aplicada. Logo, o estudo será de caráter essencialmente qualitativo. Desse modo, sobre o presente trabalho, será realizada uma abordagem interpretativa da situação do ambiente corporativo e prezando pela descrição de características que contribuem para que os funcionários possam adquirir algum problema psicológico.

A tipologia de pesquisa é descrita como uma aplicação prática que possibilita uma aproximação e um entendimento da realidade que será investigada. Com isso, o presente estudo terá a pesquisa descritiva. Por meio disso, serão utilizadas interpretações para caracterizar a importância de se discutir os conceitos de saúde mental e gestão emocional no ambiente de trabalho. Dessa forma, documentos e situações serão reunidos e analisados com o intuito de responder a seguinte questão: “Qual o papel das empresas na gestão das emoções de seus funcionários?”

## 2. Conceito de Saúde Mental

O termo saúde, segundo o portal Vittude (2021), diz respeito à um estado completo de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de afecções e enfermidades. Além disso, a saúde não se limita a um âmbito individual, mas também no aspecto coletivo. Com isso, a importância de estar em um ambiente saudável pode impactar o físico e o psicológico de um ser humano.

Quando se fala de saúde física e mental, um dos principais ambientes a estar vulnerável é o trabalho. As condições nas quais os funcionários estão inseridos podem impactar diretamente o bem-estar coletivo, com isso as empresas estão procurando se aprimorar na construção de uma área de trabalho saudável. Um desses aprimoramentos é a discussão sobre saúde mental dos funcionários.

A questão da saúde mental no ambiente de trabalho não é um assunto recente, visto que Pereira (2019) cita que, na década de 1980, os transtornos mentais eram a segunda causa mais frequente de aposentadorias por invalidez, atrás somente da hipertensão arterial. Alguns desses transtornos mentais são ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout, e podem ser acometidos por conta de stress ou cansaço excessivo provocados pela intensa jornada de trabalho.

Ademais, segundo o portal Vittude (2021), existem ameaças para a saúde mental do funcionário, tais como: regras impróprias de segurança e saúde; práticas inadequadas de gestão e comunicação; e baixo suporte aos colaboradores. Como consequência, o funcionário pode ter uma redução na produtividade e acabar adquirindo alguns dos tratamentos mentais citados anteriormente.

Em 2021, a Troposlab e a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) realizaram um estudo com 312 empreendedores. O resultado apontou que 30% das pessoas consultadas iniciaram acompanhamento psicológico durante a pandemia de COVID-19, 53% foram diagnosticadas com ansiedade e 11% com depressão.

De acordo com o portal Vittude (2021), “as organizações têm responsabilidade de apoiar indivíduos com transtornos mentais no ambiente de trabalho tanto para continuar como para retornar às atividades”. Isso significa que as empresas devem adotar políticas internas para contribuir em uma área de trabalho mais saudável, onde os colaboradores e gestores auxiliam de forma ativa não somente na produtividade da companhia, como também para o desenvolvimento e proteção da saúde, segurança e do bem-estar de todos.



## **2.1. Ansiedade**

De acordo com o portal Drauzio Varella (2021), “o Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG) é descrito no Manual de Classificação de Doenças Mentais (DSM.IV) como um distúrbio caracterizado pela preocupação excessiva ou expectativa apreensiva, persistente e de difícil controle.” A ansiedade é uma reação natural que ocorre em situações que provocam dúvida, medo ou expectativa. Diante disso, ela funciona como um sinal que prepara a pessoa para enfrentar o desafio e favorece a adaptação às novas condições de vida.

É importante destacar que existem casos nos quais o nível de ansiedade é desproporcional às situações, ocasionando muita angústia e interferindo na qualidade de vida e no desempenho social, profissional e familiar. O TAG pode impactar pessoas de diversas idades, e as mulheres estão mais vulneráveis a terem o transtorno.

### **2.1.1. Sintomas**

Os sintomas podem se diferenciar, mas os mais recorrentes são: inquietação; fadiga; irritabilidade; dificuldade de concentração; tensão muscular; taquicardia; aumento da pressão arterial; sudorese excessiva; dor de cabeça; alteração nos hábitos intestinais e náuseas.

## **2.2. Depressão**

O portal Drauzio Varella (2021) define a depressão como uma doença psiquiátrica crônica, que provoca mudanças de humor ligadas à dor, amargura, baixa autoestima e culpa. Vale ressaltar que essa doença se difere do sentimento de tristeza, já que na tristeza existe um motivo, enquanto na depressão muitas vezes não existe uma causa aparente.

Além de existirem condições genéticas, a depressão pode ser ocasionada por uma alteração bioquímica do cérebro. No entanto, algumas pessoas que tenham predisposição genética podem reagir de maneiras diferentes na presença de fatores que funcionam como gatilho para as crises, tais como: acontecimentos traumáticos na infância; estresse físico e psicológico; e consumo de drogas lícitas e ilícita. Ademais, o público feminino se encontra mais suscetível a ter depressão por conta da alteração hormonal.

### **2.2.1. Sintomas**

Além do estado depressivo, os pacientes podem apresentar outros sintomas, como: alteração de peso (perda ou ganho não intencional); distúrbio de sono (insônia ou sonolência); fadiga ou perda de energia constante; sentimento de culpa excessiva; dificuldade de concentração; pensamentos suicidas, baixa autoestima e alteração da libido.

### **2.3. Síndrome de Burnout**

O portal Drauzio Varella (2021) apresenta essa doença, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, como um distúrbio psíquico caracterizado pelo sentimento de tensão emocional e estresse ocasionada por condições de trabalho exaustivas.

A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e de grande intensidade, como: professores, policiais, profissionais da área da saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros. Pela legislação vigente, portadores de Burnout têm direito à licença médica, e em casos considerados graves, à aposentadoria por invalidez.

#### **2.3.1. Sintomas**

Os sintomas típicos da Síndrome de Burnout vão além do esgotamento físico e emocional. São eles: agressividade; isolamento; mudanças bruscas de humor; irritabilidade; dificuldade de concentração; ansiedade; lapsos de memória; depressão; enxaqueca; cansaço; palpitação; sudorese; pressão alta; insônia; crises de asma e distúrbios gastrintestinais.

### 3. A Gestão Baseada nas Emoções.

O cenário em relação às teorias organizacionais e a importância de se discutir gestão emocional no mundo corporativo mudou por conta das influências da psicologia comportamental e clínica, e as pesquisas realizadas no âmbito da sociologia. Por meio disso, foi comprovado que o estado emocional no ambiente de trabalho é aplicado e pode acarretar o desenvolvimento profissional, de forma positiva ou negativa, em funções que envolvam tomada de decisões e gerenciamento de funcionários.

Quando se fala de saúde mental dentro do ambiente de trabalho, é importante entender o conceito da gestão emocional de forma ampla. No ramo da neurociência, o portal Senac (2022) cita que certas emoções são conhecidas como inatas ou primárias. Isso significa que os seres humanos as têm de forma natural e não necessitam da experiência cultural para o aprendizado, mesmo que os convívios sociais possam ser relevantes para um melhor aprofundamento das emoções primárias.

As emoções primárias mais conhecidas são: <sup>1</sup>neutralidade, alegria, raiva, tristeza, desprezo, surpresa, aversão e medo. Elas possuem em comum o fato de serem manifestações ditas como universais e são facilmente identificadas por meio das expressões faciais.

Ademais, a neurociência explica o conceito das emoções secundárias ou sociais. O portal Senac (2022) diz que essas emoções “são mais complexas e envolvem o pensamento e fatores socioculturais. São aquelas aprendidas e integradas a memórias, sendo avaliadas como boas ou ruins.”. Alguns exemplos de emoções secundárias são simpatia, orgulho, admiração, culpa, vergonha e ciúmes.

Se diferem das primárias por conta da dificuldade de se distinguir pelas expressões, pois as condições socioculturais conseguem esconder esse tipo de emoção.

Por fim faz-se necessário ressaltar que emoções e sentimentos que possuem significados distintos. As emoções são externas, interligadas às expressões corporais e sensações, e os sentimentos são internos, interligados aos pensamentos, conceitos e valores, e ocorrem através do processo cognitivo, onde o ser humano cria consciência da emoção e se une a ela um jeito mais estável.

---

<sup>1</sup> curiosidade, surpresa - quando isoladas, **são neutras**

### **3.1. Os Impactos dos Transtornos Mentais no Ambiente Corporativo**

As questões da gestão emocional e saúde mental estão interligadas à eficiência e à produtividade dos funcionários. Os transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho podem trazer prejuízos à saúde dos funcionários, impactos negativos nas carreiras e dificuldade no crescimento profissional. Ademais, acabam sendo prejudiciais para os resultados das empresas.

Dentro dos impactos negativos, o portal Hospital Santa Mônica (2022) cita que "um funcionário com a saúde mental abalada se engaja menos nas suas atividades, tem a comunicação com o resto da equipe prejudicada e até mesmo a resistência física abalada.". Na maioria dos casos, a causa tem relação a jornadas de trabalho muito longas e estressantes.

O portal Prev One (2022) menciona outros impactos, como o clima organizacional, períodos de afastamento e nível de absenteísmo. É comprovado que um ambiente de trabalho estressante e conflituoso pode se tornar cansativo para se conviver, impactando a produtividade até mesmo de funcionários que estão bem mentalmente. Além disso, colaboradores que sofrem de algum transtorno mental acabam se afastando por períodos que podem ser indeterminados. Como consequência, gera um aumento no nível de absenteísmo, impactando na realização de prazos e nos resultados da empresa.

Com os impactos mencionados, recomenda-se que as empresas, especialmente líderes e departamentos pessoais, entendam a importância de se discutir as questões dos transtornos mentais e da gestão emocional dentro do ambiente profissional, além de focarem em construir um ambiente de trabalho saudável e produtivo para seus funcionários.

A saúde mental no âmbito empresarial possui um custo altíssimo, pois o funcionário com algum transtorno mental pode acabar se ausentando, assim reduzindo sua produtividade. Em uma matéria sobre a saúde mental e as corporações, o jornal estadunidense The Wall Street Journal (2021) apontou que as empresas estão percebendo de outra maneira a questão da saúde mental de seus funcionários, pois está sendo associada como um dos motivos de dispensas dentro do ambiente.

Dessa forma, saber identificar que o colaborador está sofrendo com algum tipo de transtorno é essencial para o funcionamento da empresa como um todo. No entanto, para identificar as doenças, tem que haver uma colaboração entre os funcionários, já que muitas vezes o funcionário doente não quer que os demais saibam de seu diagnóstico. Além disso, poucas empresas disponibilizam aos seus colaboradores o atendimento com médicos especialistas, como psicólogos ou psiquiatras, dentro da organização.

No ambiente de trabalho, identificar um possível transtorno psíquico em um funcionário pode ser difícil, porém algumas atitudes podem servir de alerta, como observar mudanças de humor repentinas, seguidas por alterações de sono e concentração.

Estimar as ausências sem explicações e atrasos constantes pode ser visto como alerta, já que a falta de motivação provocada por um transtorno mental pode levar a faltas e atrasos frequentes.

Com o diagnóstico dos resultados sendo aplicado, é importante para ambiente de trabalho a comunicação com todos os colaboradores, e explicar as possíveis doenças criando uma rede de confiança no qual todos possam informar algo sobre si ou sobre os demais.

### **3.2. Como as Empresas podem auxiliar o Funcionário**

Em 2017, a Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda (SPREV) registrou 9 mil afastamentos do trabalho, devido a transtornos de comportamento e de saúde mental. Diante dessa situação preocupante, empresas cada vez mais têm buscado por melhorias do ambiente de trabalho afim de promover maior a qualidade de vida aos seus colaboradores. Em uma entrevista ao jornal Estado de Minas, a psicóloga especialista em saúde mental pela UFRJ Beatriz Moura (2019) cita:

“O trabalho é algo importante para o ser humano e pode ser visto como um elemento de dignidade e crescimento, O emocional é uma dimensão basilar, pois influencia profundamente na motivação, produtividade, nas relações e no ambiente de trabalho; um ambiente caracterizado por extrema pressão, jornadas longas, rotinas exaustivas, desequilíbrio nos repousos, ausência de diálogo entre gestores e colaboradores pode provocar problemas de saúde mental, além de impactar na produtividade.”

Moura (2019) destaca que a chefia deve se atentar ao falar com seus funcionários, pois é preciso que conheça o profissional que está sob sua supervisão e entender que cada um é um ser humano antes de ser um profissional. Toda via, não

adianta investir nessas propostas se não evitar desgastes corriqueiros, em ambientes com falta de transparência, pressões desnecessárias, situações de assédio, humilhação ou relacionamentos desgastados. Essas situações diariamente podem desencadear problemas mais sérios, além de não deixar de levar em conta as preocupações dos profissionais com fatores externos.

Dentro do ambiente de trabalho, ter um canal aberto, com diálogos constantes e interação entre os profissionais da empresa, pode contribuir para aliviar a pressão do dia a dia no trabalho e torna as relações mais empáticas. Além disso, uma alternativa para prevenir e colaborar para um ambiente de trabalho acolhedor é promover programas e palestras que tratem sobre a saúde mental e envolver todos os colaboradores.

Outras maneiras para aliviar a tensão são as criações de momentos de descontração, ginásticas laborais, pausas e mudanças estruturais no ambiente, além de espaços de apoio psicológico com profissionais da área, que estejam disponíveis dentro da empresa. É válido abordar outros assuntos com relevância, por exemplo, alimentação saudável, o consumo excessivo de bebidas alcoólicas ou de cigarro, e o incentivo à prática de atividades físicas e reeducação alimentar.

Além disso, é relevante ressaltar que todos dentro da organização desempenham um papel importante nas ações preventivas, como empregadores, equipes, gestores e líderes. Com isso, o tema deve ser tratado rotineiramente para evitar que os profissionais se isolem e alimentem uma dor silenciosa. Dessa forma, investir em programas de prevenção e promoção da saúde mental demonstra o interesse da empresa em alcançar os objetivos e as metas.

## 4. Elementos da Gestão Emocional

Segundo o portal aprendi no Senac, uma das competências que tem recebido reconhecimento pelo Fórum Mundial Econômico para o colaborador do futuro é a Inteligência Emocional (IE). Ela demonstrou possuir maiores consequências no mundo corporativo, em especial na área de liderança e desenvolvimento de funcionários.

O conceito é algo relativamente novo e teve como precursor Daniel Goleman, jornalista, psicólogo, escritor e pai da Inteligência Emocional. Além disso, é autor do best-seller Inteligência Emocional e aponta os quatro principais pilares da Inteligência Emocional que estão sendo apresentados na figura abaixo.

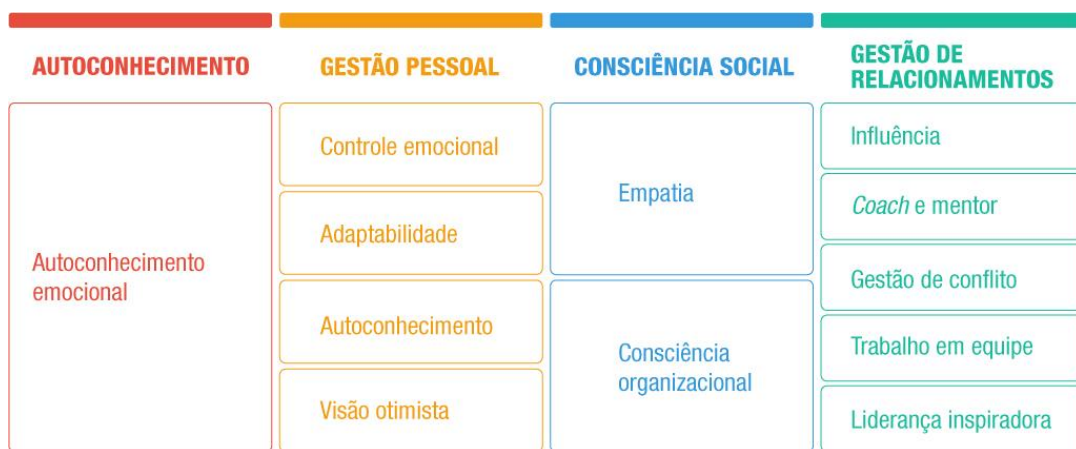


Figura 1 – Os quatro pilares da Inteligência Emocional

### 4.1. Os Quatro Pilares da Inteligência Emocional

O portal Casé Fala apresenta os quatros pilares da Inteligência Emocional, que são:

**Primeiro pilar autoconhecimento.** É improdutivo querer melhorar as competências emocionais sem antes entender quais são os desafios reais. Uma forma para iniciar este procedimento é criar uma espécie de diário relacionado às emoções. É de suma importância anotar as situações que acontecem no cotidiano e como foram as respostas emocionais diante delas.

**Segundo pilar gerenciamento das emoções.** Depois que se passa a entender melhor sobre o emocional e como funciona, é o momento ideal de aprender o gerenciamento dele. Trata-se de aprender a controlar reações automáticas e condicionadas e começar a responder de maneira adequada diante das mais variadas

situações.

**Terceiro pilar empatia.** A empatia não diz respeito somente sobre a capacidade para se colocar no lugar da outra pessoa, resume se em ouvir o próximo e evitar qualquer tipo de julgamento, abandonar preconceitos e buscar o entendimento sobre o que consiste por detrás de determinada fala ou ação do outro.

**Quarto pilar sociabilidade.** Conforme apresentado no presente trabalho, as habilidades sociais estão presentes em todos os círculos sociais da vida: vida familiar, trabalho, e relacionamentos afetivos. No entanto, é necessário enfrentar situações reais como conversas difíceis dentro desses círculos.

#### 4.2. Autoconhecimento

O autoconhecimento é uma das habilidades mais importantes para o sucesso, tanto no aspecto pessoal, como profissional. Investir em autoconhecimento faz com que o ser humano se entenda melhor. O portal pensar cita que quando se diz respeito ao desenvolvimento profissional e ambientes de trabalho, esse conceito tem se tornado relevante. Além disso a procura por essa habilidade tem sido enxergada de forma positiva e sendo incentivada dentro das empresas.

O autoconhecimento profissional está interligado à carreira profissional e às expectativas que o ser humano coloca sobre elas. Para ser um bom profissional, é importante se dar bem consigo mesmo para conseguir lidar bem com o próximo e com o ambiente ao redor.

Uma pessoa consciente de si mesma e de seus pensamentos consegue identificar as qualidades e os defeitos e lidar com foco para se desenvolver de forma constante. Dessa forma, na maioria das vezes, buscar o autoconhecimento é o primeiro passo para ter uma vida profissional mais bem-sucedida e saudável.

O portal Pensar menciona que o procedimento de autoconhecimento leva prática e é necessário entender quais são os três níveis de autoconhecimento, que são:

- Pensamento: tudo aquilo que se pode desenvolver utilizando apenas a própria mente.
- Expressão: exercícios para avaliar e desenvolver a forma como se expressa em termos de crenças, valores e atitudes.



- Implementação: o que pode se aplicar no mundo e na vida para alcançar os objetivos desejados.

## 5. Os Três Pilares do Ambiente de Trabalho Saudável

Quando uma empresa se preocupa em construir um ambiente harmônico onde os funcionários se sentem satisfeitos e profundamente conectados com os trabalhos que entregam, o resultado é uma maior produtividade e uma conexão com o objetivo da empresa.

O portal HSM (2022) cita uma pesquisa realizada pela Universidade de Warwick, no Reino Unido, onde comprovou que colaboradores satisfeitos são 12% mais produtivos. Além disso, o portal também cita que “um clima organizacional favorável faz com que os colaboradores sintam mais vontade de crescer e alcançar novas posições”. Dessa forma, isso acaba contribuindo para que os resultados individuais e coletivos sejam superiores.

Dentro do ambiente corporativo, existem três pontos que acabam incentivando e engajando os funcionários. O primeiro é um ambiente acolhedor, já que é de suma importância os colaboradores se sintam bem recepcionados e acolhidos durante o trabalho.

Outro ponto é reconhecimento e recompensa, visto que a produtividade está interligada ao reconhecimento que o funcionário adquire pela tarefa que está executando. Além disso, é fundamental a ênfase de conquistas dos funcionários, recompensando-os durante a jornada.

Por fim, o último ponto é o propósito da empresa, que deve ser essencial durante a jornada de trabalho, que seja lembrado constantemente e que esteja conectado ao propósito pessoal do funcionário para que ele reflita em sua importância dentro da empresa

O objetivo de uma organização tem que estar entrelaçado à um ambiente de trabalho saudável e aplicando os pilares citados de forma eficaz. Como consequência, ao ser proporcionado um clima organizacional dinâmico, os funcionários refletem sobre o que está sendo oferecido dentro da empresa.

## 6. O Conceito de Ambiente de Trabalho Tóxico

Existem condições psicológicas desfavoráveis que geram consequências ao ambiente de trabalho podendo trazer problemas desastrosos em um funcionário saudável. Dessa forma, é interessante ressaltar o que é um ambiente de trabalho tóxico.

O portal Zendesk (2021) explica que esse tipo de ambiente de trabalho “é aquele cujas ações, comportamentos, regras e rotinas da empresa comprometem a qualidade de vida e o bem-estar dos profissionais”. Desse modo, como citado em tópicos anteriores, pode acabar interferindo no resultado das funções do funcionário, na produtividade e nos relacionamentos interpessoais.

Ademais, o portal apresenta um estudo realizado pela Society for Human Resource Management (SHRM), uma colaboração profissional de membros de Recursos Humanos da Virgínia. A pesquisa revelou que 3 a cada 10 funcionários que participaram da entrevista declaram que a cultura do trabalho os deixa estressados também em suas residências.

Com isso, é de suma importância saber como identificar um ambiente de trabalho. Os pontos mais recorrentes que precisam estar em alerta dos gestores e demais funcionários são:

- baixo engajamento dos colaboradores,
- desentendimentos corriqueiros,
- influência negativa dos líderes, beneficiamentos,
- aumento de ausências e afastamentos médicos,
- principalmente alta rotatividade de funcionários.

Por outro lado, existem soluções de como evitar o surgimento de um ambiente tóxico na empresa. A empresa deve discutir a questão da gestão das emoções, aprimorar e incentivar a comunicação interna, se preocupar com o bem-estar dos colaboradores, adotar a cultura do feedback, reconhecer os trabalhos dos funcionários e, por fim, realizar pesquisas sobre o clima organizacional.

## CONCLUSÃO

Concluí se com o seguinte trabalho que os assuntos relacionados à ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout dentro do ambiente de trabalho estão se tornando mais comuns em serem discutidos, mas ainda assim são poucos explorados. Com isso, foi pesquisado o conceito sobre que é a saúde mental e principalmente qual a sua relação com a gestão das emoções para que desta forma conseguíssemos dar continuidade à pesquisa.

Além disso, percebeu se que, mesmo no cenário pós-pandemia dentro das organizações, falar sobre sentimentos é ainda um tabu. No entanto, se analisarmos de fato, perceberemos que o local do qual passamos a maior parte de nosso dia deveria ser um ambiente agradável do qual os funcionários pudessem trabalhar com disposição.

Foi ressaltado no estudo que os transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho podem trazer prejuízos à saúde dos funcionários, impactando negativamente nas carreiras e dificuldade no crescimento profissional. Dessa forma, foram apresentadas pesquisas que comprovam que profissionais que estejam bem mentalmente entregam resultados melhores.

Diante do fato citado se faz necessário uma análise de diversos setores, entre eles o ambiente tóxico, relacionamento entre os funcionários, relacionamento entre cargos superiores e seus subordinados e o autoconhecimento, ou seja, a relação entre o colaborador consigo mesmo.

Com os seguintes tópicos apresentados no presente estudo, ressaltamos a importância de se discutir a questão da gestão emocional e saúde mental no ambiente de trabalho pois os transtornos psicológicos mencionados prejudicam não apenas a jornada do colaborador, mas sim a sua vida pessoal e seu círculo social como um todo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LACERDA, Felipe. **Saúde mental: o que as empresas podem fazer**. 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/saude-mental/>. Acesso em: 13 mar. 2022.

MONTEIRO, Lilian. **Saúde mental dos colaboradores é sinal de preocupação nas organizações**. 2019. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/04/10/interna\\_emprego,1045070/saude-mental-dos-colaboradores-e-sinal-de-preocupacao-nas-organizacoes.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/04/10/interna_emprego,1045070/saude-mental-dos-colaboradores-e-sinal-de-preocupacao-nas-organizacoes.shtml). Acesso em: 13 mar. 2022.

PEREIRA, André Sousa. **Meio Ambiente do Trabalho e o Direito à Saúde Mental do Trabalhador**. São Paulo: Ltr Editora, 2019. 236 p.

Portal Aprender no Senac. **A inteligência emocional possui 12 elementos, qual você precisa desenvolver?** Disponível em: <https://www.aprendinosenac.com.br/a-inteligencia-emocional-possui-12-elementos-qual-voce-precisa-desenvolver>. Acesso em: 08 maio 2022.

Portal Casé Fala. **Entenda quais são os 4 pilares da Inteligência Emocional**. Disponível em: <http://casefala.com.br/site/4-pilares-da-inteligencia-emocional>. Acesso em: 10 maio 2022.

Portal Drauzio Varella. **Ansiedade (transtorno de ansiedade generalizada)**. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/ansiedade-transtorno-de-ansiedade-generalizada/>. Acesso em: 04 nov. 2021.

Portal Drauzio Varella. **Depressão**. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/depressao/>. Acesso em: 04 nov. 2021.

Portal Drauzio Varella. **Síndrome de Burnout (esgotamento profissional)**. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 04 nov. 2021.

Portal Hospital Santa Mônica. **Entenda a importância de cuidar da saúde para o seu trabalho**. 2021. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/importancia-de-cuidar-da-saude-mental-no-trabalho>. Acesso em: 06 mar. 2022.

Portal HSM. **Os três pilares do ambiente de trabalho saudável**. Disponível em: <https://hsm.com.br/blog/os-tres-pilares-do-ambiente-de-trabalho-saudavel/BB>. Acesso em: 15 mai. 2022.

Portal Ideal Odonto. **Ambiente de trabalho saudável: Melhore a performance da equipe com 6 dicas**. Disponível em: <https://blog.idealodonto.com.br/beneficios-empresariais/ambiente-de-trabalho-saudavel/>. Acesso em: 01 nov. 2021.

Portal Na Prática. **Autoconhecimento: tudo que você precisa saber para se entender e tomar melhores decisões**. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/tudo-sobre-autoconhecimento/>. Acesso em: 10 maio 2022.

Portal Penser. **Autoconhecimento: o que é e 15 exercícios para praticar**. Disponível em: <https://penser.com.br/autoconhecimento/>. Acesso em: 10 maio 2022.

Portal Prev One. **Doenças mentais relacionadas ao trabalho: conheça as 5 mais impactantes.** 2020. Disponível em: <https://prev-one.com.br/artigo/doencas-mentais-relacionadas-ao-trabalho-conheca-as-5-mais-impactantes>. Acesso em: 06 mar. 2022.

Portal Senac. **Classificação das emoções.** Disponível em: [https://www.cursosead.sp.senac.br/neurociencia\\_emocoes/08\\_recurso\\_web/](https://www.cursosead.sp.senac.br/neurociencia_emocoes/08_recurso_web/). Acesso em: 01 mar. 2022.

Portal Vittude. **Saúde Mental no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://www.vittude.com/empresas/saude-mental-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 01 nov. 2021.

Portal Workcare. **Doenças Psicológicas, como detectar entre os colaboradores.** 2020. Disponível em: <https://workcaresaude.com.br/doencas-psicologicas-como-detectar-entre-os-colaboradores/>. Acesso em: 14 mar. 2022.

Portal Zendesk. **Ambiente de trabalho tóxico.** Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/ambiente-de-trabalho-toxico/>. Acesso em: 15 mai. 2022.

Revista PEGN. **Um terço dos empreendedores buscou acompanhamento psicológico na pandemia, revela estudo.** Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Negocios/noticia/2021/10/um-terco-dos-empreendedores-buscou-acompanhamento-psicologico-na-pandemia-revela-estudo.html>. Acesso em: 04 nov. 2021.

SANTO, Anderson Luís do Espírito; SOUSA, João Henrique Miranda de. **Gestão emocional: o desenvolvimento e a importância da emoção para as organizações.** 23 f. Curso de Administração, Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2020.