

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO E TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA
ETEC PAULINO BOTELHO
Curso Técnico em Recursos Humanos**

**Naiane Cristina lima dos santos
Matheus Henryque Costa do Amaral
Vitoria Eduarda da silva
Raissa Cristina Menezes Veloso**

SAÚDE EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**São Carlos
2023**

Naiane Cristina Lima dos Santos
Matheus Henryque Costa do Amaral
Vitoria Eduarda da silva

SAÚDE EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Paulino Botelho, orientado pelo Professor Romualdo Moreira Barbosa, Como requisito parcial para a obtenção de título de Técnico em Recursos Humanos.

São Carlos

2023

Naiane Cristina lima dos santos
Matheus Henryque Costa do Amaral
Vitória Eduarda da silva

SAÚDE EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à ETEC Paulino Botelho, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Romualdo Moreira Barbosa – Professor Orientador

(nome) 1 – Comissão Examinadora

(nome) 2 – Comissão Examinadora

Elisabeth Traldi Bezerra – Professora Coordenadora do Curso

EPÍGRAFE

A verdadeira compaixão é mais do que atirar uma moeda a um pedinte.
É ver que o edifício que produz pedinte precisa de reestruturação.

Martin Luther King

RESUMO

Esse trabalho SAÚDE EMOCIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO tem como intuito trazer a atenção das empresas para a saúde emocional de cada colaborador, sabendo que isso também pode se ampliar para a saúde física, desta forma comprometendo o desempenho profissional.

Promover a saúde emocional no ambiente de trabalho tem sido um tema de muita relevância, já que tudo que envolve o desempenho do colaborador atinge diretamente a empresa como um todo. É preciso ter em mente que cada funcionário é diferente, e tem seus objetivos e experiências vivenciadas particularmente, e lidar com essas diversidades é necessário.

As pessoas passam maior parte de suas vidas no mercado de trabalho, então, as vivências e situações que ocorre nesse local tem um grande poder de efeito na vida de cada profissional, principalmente quando gerado situações desagradáveis, estressantes e de grande sobrecarga.

Pode-se acarretar problemas tais como Burnout, presenteísmos entre outros males que afetam diretamente a vida do colaborador e o desenvolvimentos das funções na empresa.

Assim sendo, faz-se necessário sugerir ao departamento de RH soluções para serem implantadas visando a melhoria do ambiente corporativo, promovendo uma satisfação e bem-estar ao funcionário e desenvolvendo a qualidade de vida na empresa.

Palavras-chaves: **Saúde emocional, ambiente de trabalho, qualidade de vida.**

ABSTRACT

This work EMOTIONAL HEALTH IN THE WORKPLACE aims to bring the attention of companies to the emotional health of each employee, knowing that this can also expand to physical health, thus compromising professional performance.

Promoting emotional health in the workplace has been a very relevant topic, since everything that involves the employee's performance directly affects the company. You must keep in mind that every employee is different, and has its particular goals and lived experiences, and dealing with these diversities is necessary.

People spend most of their lives in the job market, so the experiences and situations that occur in this place have a great power of effect on the life of each professional, especially when unpleasant, stressful and overload situations are generated.

It can lead to problems such as burnout, presenteeism, among other ills that directly affect the life of the collaborator and the development of the functions in the company.

Therefore, it is necessary to suggest to the HR department solutions to be implemented to improve the corporate environment. Promoting employee satisfaction and well-being, and thus developing the quality of life in the company.

Keywords: **Emotional health, work environment, quality of life.**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
JUSTIFICATIVA.....	12
CAPÍTULO 1 - SAÚDE EMOCIONAL	13
1.1 Presenteísmo.....	13
1.2 Burnout	14
CAPÍTULO 2 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	15
2.1 Organização do trabalho.....	16
2.2 Psicologia organizacional.....	17
CAPÍTULO 3 - INCETIVAR A MELHORIA NO AMBIENTE DE TRABALHO ...	18
CONCLUSÃO.....	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	20

INTRODUÇÃO

Não é de hoje que vemos o ambiente de trabalho tendo uma grande influência no emocional dos colaboradores, porém na maioria das vezes essa influência não é positiva, dessa maneira afetando a vida e o desempenho profissional. Mas é desse modo que surgiu a seguinte questão, um colaborador que se dedica muito ao seu trabalho do que a sua saúde emocional. Mas como manter o primeiro, sem o segundo? Analisando essa questão percebemos que ambos têm que estar em prioridade.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) orienta sobre o conceito de saúde mental no trabalho: é o estado de bem-estar no qual o colaborador consegue usar suas próprias competências, recuperar-se do estresse do dia a dia, ser produtivo e colaborar com a sua comunidade. (<https://www.nationalgeographicbrasil.com/>)

Na maior parte dos casos o que gera problemas na saúde mental dos colaboradores é através de uma comunicação ruim, excesso de tarefas, e situações mal resolvidas que podem causar alguns gatilhos deixando o funcionário desestabilizados para realizar suas funções, e nessas circunstâncias poder se ativar fortes emoções e comprometer a estabilidade emocional de uma pessoa. Sendo assim desencadeando sentimentos de tristeza, medo, raiva entre outros...

Portanto, esse trabalho de conclusão de curso irá abordar sobre os sérios impactos na saúde mental, relacionado ao ambiente corporativo através dos gatilhos que podem ser um grande cooperador para essa situação acontecer. E é claro que a meta de uma empresa não é pessoas abaladas, mas sim saudáveis e produtivas.

JUSTIFICATIVA

Podemos observar que a principal ferramenta para o funcionamento de uma empresa é os funcionários, que tem condições de operar funções para que cada meta seja alcançada seguindo os objetivos da organização. Mas é pouco provável atingir esse alvo sem saúde.

Muitas empresas se preocupam com a segurança física dos seus colaboradores, o que de fato é muito necessário para qualidade de vida do trabalhador, porém a saúde física não é a única a carecer de atenção.

Sendo assim esse trabalho de estudo tem como propósito levantar e apontar pesquisas que evidenciam casos que afeta a saúde emocional do funcionário. Apontando consequências, motivos ocasionais e maneiras de se evitar essas complicações na sua empresa e na sua vida profissional.

- **CAPÍTULO 1 - SAÚDE EMOCIONAL**

Segundo a [Organização Mundial de Saúde \(OMS\)](#) a saúde pode ser definida como um estado de bem-estar físico, mental e social completo. Já a saúde emocional é a capacidade de controle das próprias emoções. Entretanto, saúde emocional não está baseada somente em como se lida e organiza as emoções e sentimentos, mas tudo que vivemos ao nosso redor pode ter o poder de afetar diretamente a nossa saúde emocional.

É notável que é preciso saber administrar a saúde assim como é necessário saber administrar uma empresa.

As pessoas tendem a passar grande parte do tempo de sua vida no ambiente de trabalho. E situações estressantes pode influenciar no baixo desempenho do colaborador, afetando sua saúde emocional e se conflitos não forem administrados podem surgir graves situações que afeta o desempenho profissional e o convívio, e até mesmo a vida pessoal do indivíduo, acarretando problemas como Ansiedade, Burnout entre outros problemas sérios que pode afetar fisicamente e mentalmente.

Sob esses fatores, é crucial implantar um ambiente de trabalho que agregue positivamente no bem-estar de cada colaborador, gerando profissionais mais satisfeitos e produtivos, para manter a harmonia e o um com clima. Esse é um fator necessário a ser verificado pelas empresas. Pois qualquer fator desconfortável pode afetar o desempenho do funcionário e a saúde emocional dele.

1.1 Presenteísmo

No ambiente de trabalho, outro problema que pode ser desencadeado junto com os gatilhos emocionais e afetar o desempenho e bem-estar dos funcionários é o presenteísmo.

Presenteísmo é um termo que se refere ao comportamento de pessoas que, mesmo presentes fisicamente no trabalho, têm seus pensamentos longe das tarefas que precisam desenvolver. Esse comportamento pode ser bastante prejudicial para todos os envolvidos, incluindo gestores e colaboradores.

Os sintomas do presenteísmo incluem:

- Mudança de comportamento;
- Falta de interação com outros colaboradores;
- Queda de produtividade e aumento na incidência de erros;

É importante que os gestores estejam atentos a esses sinais para identificar o presenteísmo em seus funcionários.

Para evitar o presenteísmo nas empresas, é importante abrir um canal de comunicação direto e honesto entre a gestão ou setor de recursos humanos com os demais trabalhadores da empresa. Além disso, manter o organograma estruturado, com o trabalho bem distribuído, pode ajudar a evitar que os funcionários fiquem sobrecarregados pelo acúmulo de tarefas.

Outras medidas que podem ajudar a prevenir o presenteísmo incluem investir em mais comunicação dentro da empresa, elaborar uma estrutura transparente de feedbacks, definir cargos e responsabilidades, contribuir para a qualidade de vida dos funcionários e criar um ambiente inovador e instigante.

Em resumo, é importante que as empresas estejam atentas e tomem medidas para prevenir o presenteísmo entre seus funcionários. Isso pode ajudar a melhorar o desempenho e o bem-estar dos colaboradores e, conseqüentemente, beneficiar a empresa como um todo.

1.2 Burnout

Temos a plena consciência de que trabalhar com problemas pessoais não trará bons desempenho nem metas alcançadas, e um dos maiores aliados que pode corroborar para que esse mal desempenho esteja presente é o Burnout. Muitos podem até ter, mas não sabe o que é.

Mais diagnosticada como “Síndrome de Burnout” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional” é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros. ([Síndrome de Burnout — Ministério da Saúde \(www.gov.br\)](http://www.gov.br))

Mas isso não quer dizer que um gerente de RH ou um líder de administração não está menos venerável a desenvolver esse problema.

Na maioria dos casos as pessoas deixam de buscar uma ajuda médica no começo dos sintomas, por não ter conhecimento sobre o problema e nem demonstrar valor a essa situação que é comum, mas não normal. E isso acaba levando a saúde em um problema ainda mais complicado comprometendo seriamente o funcionário em uma situação vulnerável podendo levá-lo a um estado de saúde grave.

CAPÍTULO 2 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Podemos analisar que uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho não se trata somente de promover bons Equipamentos de Proteção Individual (EPI) de qualidade ou uma infraestrutura bem realizada e mantida, mas se relaciona também com as ferramentas e cuidados dados a nossa qualidade emocional para desempenhar as funções e tarefas diárias. As ferramentas utilizadas são muito importantes para o desempenho das tarefas dentro de uma serem assertivas e de qualidade, porém a melhor ferramenta de trabalho não é um computador excelente ou máquinas com grandes tecnologias. Todas essas ferramentas se fazem ineficazes se não há alguém qualificado profissionalmente e emocionalmente para manusear essas ferramentas. E a nossa saúde é tem que ser vista como a maior ferramenta para nos ajudar a operar e fazer qualquer tarefa da vida.

Destarte, quais são os cuidados que o Recurso Humanos tem tomado diante essa questão, é crucial ressaltar que a saúde emocional tem sido um assunto muito evidente e popular nas organizações, principalmente durante e a após a pandemia. Os olhos para esse tema não podem ficar mais vendados, e ações fundamentais devem ser implantadas para precaver situações que interfiram negativamente na saúde emocional dos colaboradores.

Segundo o quiadacarreira.com.br Quando os pontos negativos de um trabalho são tão relevantes e constantes para uma pessoa, eles começam a impactar negativamente em sua rotina na empresa e vida profissional, tornando a pessoa desmotivada no trabalho. Ou seja, a situação na empresa torna-se tão ruim que o profissional não se sente mais estimulado a realizar com dedicação as suas tarefas. E essa desmotivação pode ser observada através de alguns sinais que o profissional passa a apresentar.

Alguns dos principais sinais de uma pessoa desmotivada no trabalho são:

- Falta de foco no trabalho;
- Reclamações constantes;

- Atividades não realizadas ou feitas de formas desqualificada;
- Envolvimento em conflitos;
- Comentários inapropriados sobre colegas de trabalho;
- Aumento de absenteísmo;
- Faltas sem justificativa;
- Atrasos frequentes;
- Muito tempo longe da estação de trabalho;
- Mudanças de comportamento e humor;
- Distanciamento de colegas;

Algumas das causas que impulsiona essa desmotivação no trabalho

- Conflitos nas equipes;
- Ambiente de trabalho hostil;
- Feedbacks e comentários inadequados dos líderes;
- Salários não competitivos;
- Ausência de reconhecimento;
- Comunicação ineficiente;

Sendo assim, com a as discussões sociais e a evolução da sociedade os trabalhadores têm percebido que satisfação com a carreira vai além da faixa etária salarial do cargo que ocupam, mas também os direitos e benefícios que uma organização dispõe que agrega para a sua saúde.

Por isso proporcionar uma organização que investe na qualidade da saúde emocional de cada colaborador fara com que os colaboradores tenham mais motivação e satisfação por fazer parte de uma associação que promove um cuidado a vida do funcionário.

2.1 Organização do trabalho

A organização do trabalho é um aspecto crucial para garantir a eficiência e a produtividade no ambiente de trabalho. Além disso, a saúde emocional dos funcionários é igualmente importante para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Para começar, é importante que os funcionários tenham um ambiente de trabalho organizado e limpo. Isso pode ajudar a reduzir o estresse e a ansiedade, além de aumentar a produtividade. É importante que os funcionários tenham um espaço de

trabalho adequado, com uma mesa e cadeira confortáveis, boa iluminação e ventilação adequada.

Além disso, é importante que os funcionários tenham um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal. Isso pode ajudar a reduzir o estresse e a ansiedade, além de melhorar a saúde emocional. Os empregadores podem ajudar a promover um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal, oferecendo horários flexíveis, dias de folga e outras opções de trabalho remoto.

Outra maneira de promover a saúde emocional no ambiente de trabalho é fornecer recursos para ajudar os funcionários a lidarem com o estresse e a ansiedade. Isso pode incluir sessões de aconselhamento, grupos de apoio e outras opções de suporte emocional.

Em resumo, a organização do trabalho e a saúde emocional são aspectos importantes para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. É importante que os empregadores sejam proativos em fornecer um ambiente de trabalho organizado e limpo, bem como recursos para ajudar os funcionários a lidarem com o estresse e a ansiedade

2.2 Psicologia organizacional

A implantação de um suporte a saúde do funcionário é de extrema importância para a preservação do bem-estar na empresa, a psicologia organizacional é uma das estratégias que o RH pode usufruir para promover aos colaboradores um equilíbrio entre a saúde emocional e as atividades e funções realizadas dentro da empresa.

A psicologia organizacional atua buscando compreender o comportamento individual e coletivo de cada empregador.

As principais áreas de atuação da psicologia organizacional são:

- **Recrutamento e seleção de pessoal:** área responsável pela atração e organização de funcionários nas vagas disponíveis na empresa, através da identificação de pessoas que possuem o perfil mais adequado para ocupar cada um dos postos de trabalho.
- **Treinamento e desenvolvimento dos funcionários:** consiste em um conjunto de ações e estratégias que visam capacitar os funcionários para garantir mais eficiência no desempenho de suas funções, segundo as necessidades de trabalho da empresa.
- **Acompanhamento da satisfação dos colaboradores:** o psicólogo organizacional também é responsável por acompanhar os níveis de motivação

das pessoas que prestam serviço em uma empresa, visando sempre garantir que se sintam valorizados e integrados ao ambiente de trabalho.

- **Diagnóstico organizacional:** trabalho que faz uma espécie de avaliação situacional de todas as áreas da gestão empresarial para identificar possíveis problemas ou dificuldades que existam na empresa. Ao identificar os pontos problemáticos o psicólogo deve criar e executar estratégias para resolver esses problemas.
- **Gestão de conflitos:** são ações implementadas para garantir um ambiente de trabalho mais saudável, a partir da identificação e solução de conflitos que possam existir entre os funcionários da empresa ou instituição.
- **Gestão de plano de carreira e de salários:** cuida da correta atribuição de funções a cada cargo na empresa, além de ajudar a estabelecer qual o salário mais adequado para cada função desempenhada. Também pode ajudar na elaboração de um plano de carreira que permita oportunidades de crescimento e concessão de benefícios aos funcionários.

É importante a presença da psicologia organizacional para assegurar uma equipe saudável, e qualidade de vida assertiva. Portanto o acompanhamento psicológico promove benefícios aos funcionários e conseqüentemente a empresa.

- **CAPÍTULO 3- INCETIVAR A MELHORIA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Para incentivar a melhoria da organização no trabalho, é importante criar um ambiente positivo e saudável. Isso pode ser feito por meio de programas de reconhecimento e incentivos para os colaboradores, como prêmios e recompensas por alcançar objetivos individuais ou coletivos. Além disso, é importante incentivar o aprendizado e o desenvolvimento profissional dos funcionários, para que eles possam crescer e se desenvolver em suas carreiras.

Um plano para incentivar a melhoria da organização no trabalho pode incluir a identificação dos gatilhos emocionais no ambiente de trabalho, o desenvolvimento de estratégias para lidar com eles e a criação de poder conseguir lidar com eles. Isso pode ajudar a melhorar a comunicação, a resolução de conflitos e a tomada de decisões, além de aumentar a satisfação e o bem-estar dos funcionários.

Em conclusão, a inteligência emocional é uma habilidade importante que pode ser desenvolvida e aplicada no ambiente de trabalho. Identificar os gatilhos emocionais no ambiente de trabalho e desenvolver estratégias para lidar com eles é crucial para

melhorar o desempenho e o bem-estar dos funcionários. Para incentivar a melhoria da organização no trabalho, é importante criar um ambiente de trabalho positivo e saudável, por meio de programas de reconhecimento e incentivos para os colaboradores, além de incentivar o aprendizado e o desenvolvimento profissional dos funcionários. Ajudando em sua saúde emocional.

CONCLUSÃO

A saúde emocional é um aspecto importante da vida que afeta a qualidade de vida das pessoas.

Outrossim, a saúde emocional dos funcionários é importante para o sucesso da empresa, pois afeta a produtividade, a satisfação do cliente e a retenção de funcionários.

Com base em nossas pesquisas descobrimos que a saúde emocional é algo que todos devem levar em consideração quando se trata de bem-estar, e no trabalho, esse assunto não é diferente. O fato de estar de seis a oito horas por dia dentro de uma empresa pode ser muito estressante, fazendo com que a produtividade e a saúde emocional no trabalho sejam prejudicadas. Diante desse cenário, algumas empresas não sabem o que pode ser feito para que os funcionários se sintam bem com o seu estado emocional, em tempo integral, enquanto presentes em um ambiente de trabalho. É importante que as empresas estejam cientes dos problemas que envolvem seus funcionários e trabalhem em conjunto para um ambiente de trabalho saudáveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em nossa pesquisa, a saúde emocional no ambiente de trabalho é um tema importante e atual que merece atenção. Através das pesquisas, fomos capazes de explorar e analisar os desafios enfrentados pelos trabalhadores em relação à saúde emocional no ambiente de trabalho. E capazes de identificar as melhores práticas e estratégias para lidar com esses desafios.

Em conclusão, o nosso TCC destaca a importância da saúde emocional no ambiente de trabalho e fornece informações valiosas para os empregadores e trabalhadores. Espero que este trabalho ajude a aumentar a conscientização sobre a saúde emocional no ambiente de trabalho e a incentivar a implementação de políticas e práticas que promovam a saúde mental dos trabalhadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

[Síndrome de burnout: sintomas, tratamentos e como é enfrentar a doença | National Geographic \(nationalgeographicbrasil.com\)](https://nationalgeographicbrasil.com/pt-br/sintomas-tratamentos-e-como-e-enfrentar-a-doenca-burnout)

[Saúde emocional no trabalho | Indeed.com Brasil](https://indeed.com.br/saude-emocional-no-trabalho)

[Síndrome de Burnout — Ministério da Saúde \(www.gov.br\)](https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/doencas-transmissiveis/sindromes/sindrome-de-burnout)

[\(guiadacarreira.com.br\)](https://guiadacarreira.com.br/sindrome-de-burnout/)

[Psicologia Organizacional \(O que é, Conceito e Definição\) - Significados](#)