

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA**  
**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE MAUÁ**  
**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM FABRICAÇÃO MECÂNICA**

**IMPACTOS DA SAÚDE MENTAL NA ÁREA PROFISSIONAL**

**MAUÁ – SP**  
**2024**

**EBER DO NASCIMENTO RIBEIRO**

**IMPACTOS DA SAÚDE MENTAL NA ÁREA PROFISSIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado à FATEC Mauá, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Tecnólogo em Fabricação Mecânica.

**Orientador:** Prof. Dr. Mauro Araújo de Sousa

**MAUÁ - SP  
2024**

Catálogo-na-Publicação – Biblioteca Fatec Mauá

306.361

R484i Ribeiro, Eber do Nascimento.

Impactos da saúde mental na área profissional / Eber do  
Nascimento Ribeiro. – 2024.

59 p. ; 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Mauro Araujo de Sousa.

Trabalho de conclusão de curso (Curso Superior de Tecnologia  
em Fabricação Mecânica) – Faculdade de Tecnologia de Mauá.

Referências: p. 57-59.

1. Saúde mental. 2. Trabalho. 3. Vida pessoal. 4. Desafios. 5.  
Soluções. I. Sousa, Mauro Araujo de. II. Título.

CDD: Qualidade de vida no trabalho 306.361  
Elaborada por Tatiana Sambinelli CRB-8 SP-011003/O

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA  
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE MAUÁ**

**IMPACTOS DA SAÚDE MENTAL NA ÁREA PROFISSIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado à FATEC Mauá, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Tecnólogo em Fabricação Mecânica.

Aprovação em: 22 de junho de 2024.

---

Prof. Dr. Mauro Araujo de Sousa  
FATEC Mauá  
Orientador

---

Prof. Me. Sandro Oliveira dos Santos  
(Coordenador do CST em Fabricação Mecânica)  
FATEC Mauá  
Avaliador

---

Prof. Me. Márcio Silva  
INSTITUTO SEDES SAPIENTIAE / SP  
Avaliador

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha querida mãe, Maria C N Ribeiro e ao meu amado pai, Carlos Ribeiro, cujo amor, apoio e incentivo foram a luz que me guiou em cada etapa deste caminho acadêmico.

À minha família, Viviane, Leticia e Alexandre, Ana Paula por seu constante encorajamento, compreensão e paciência durante os momentos desafiadores desta jornada. Este trabalho é uma expressão da gratidão que sinto por vocês e do orgulho que tenho em chamá-los de minha base sólida. Seu amor incondicional e apoio foram fundamentais para que eu alcançasse este marco em minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Desejo expressar meus agradecimentos:

Em primeiro lugar, expresso minha gratidão a Deus, fonte de força e inspiração em minha vida. A Ele, que em sua infinita bondade, envia seus anjos para dar ordens a meu respeito, guardando e protegendo-me em todos os meus caminhos. Sua presença constante tem sido minha luz e meu refúgio, guiando-me e fortalecendo-me em cada passo.

Além disso, expresso minha profunda gratidão ao Professor e orientador Mauro Araujo de Sousa, cuja dedicação, paciência e incentivo foram fundamentais para transformar minhas preocupações em uma pesquisa significativa. Sua sabedoria e orientação não apenas moldaram este trabalho, mas também enriqueceram minha jornada acadêmica, proporcionando-me valiosos ensinamentos que levarei por toda a vida. Sou imensamente grato pela sua orientação e pelo apoio incansável ao longo deste processo.

Gostaria de expressar minha profunda gratidão à minha psicóloga Claudia R. M. Janousek, por seu incentivo e apoio inestimáveis na realização deste trabalho. Sua orientação e encorajamento foram essenciais me propondo desafios de crescimento pessoal e acadêmico.

Também quero agradecer à minha noiva, Ana Cláudia T. P. Silva, pelo seu constante auxílio e apoio. Sua presença e compreensão durante os momentos intensos deste projeto foram um verdadeiro suporte emocional, e sua contribuição prática foi fundamental para que eu pudesse alcançar meus objetivos.

## RESUMO

O texto em foco como TCC lança luz sobre a relação entre saúde mental e local de trabalho, uma via de mão dupla em que uma influencia a outra. Discute como o estresse em geral e a pressão no trabalho podem levar a problemas de saúde mental ou piorá-los, caso já preexistam. De outra monta, o texto explora como a saúde mental afeta o sucesso no trabalho e na vida pessoal, o que é analisado através da relação entre ansiedade e da depressão (duas condições comuns que afetam a saúde mental cada vez mais). A partir disso, examinamos de forma mais detalhada as consequências na vida profissional. Ao analisar os desafios psicológicos que assolam os locais de trabalho de um ponto de vista psicanalítico, esperamos apontar algumas propostas de soluções práticas para o problema, problema esse que é tão comum e, ao mesmo tempo, tão complicado de ser solucionado por incluir vários fatores.

**Palavras-chave:** saúde mental; trabalho; vida pessoal; desafios e soluções.

## **ABSTRACT**

The text in focus as TCC sheds light on the relationship between mental health and the workplace, a two-way street in which one influences the other. It discusses how stress in general and pressure at work can lead to mental health problems or worsen them if they already exist. Furthermore, the text explores how mental health affects success at work and in personal life, which is analyzed through the relationship between anxiety and depression (two common conditions that increasingly affect mental health) . From this, we examine the consequences in professional life in more detail. By analyzing the psychological challenges that plague workplaces from a psychoanalytic point of view, we hope to point out some proposals for practical solutions to the problem, a problem that is so common and, at the same time, so complicated to solve. by including several factors.

**Keywords:** mental health; work; personal life; challenges and solutions.



**Observação geral quanto à linguagem:**

Optamos, neste TCC (Trabalho de Conclusão de Curso), pela linguagem no plural majestático, utilizando a primeira pessoal do plural, o “nós” e suas derivações verbais, visto que é uma outra possibilidade além do caráter impessoal comumente utilizado na maioria dos trabalhos acadêmicos. O objetivo é pessoalizar o trabalho entre orientador e orientando, já que não acreditamos em “trabalho impessoal e neutro”.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1 RELAÇÕES ENTRE AS PROFISSÕES E A SAÚDE MENTAL</b> .....	13
1.1 Uma pequena contextualização .....	13
1.2 Ansiedade e depressão .....	14
1.3 Redução da produtividade .....	21
1.4 Dificuldades nas relações interpessoais .....	23
1.5 Dificuldades em tomar decisões .....	24
1.6 Dificuldades em lidar com o estresse .....	25
1.7 Faltas frequentes .....	25
1.8 Isolamento profissional, trabalho remoto, home office .....	26
1.9 Riscos de perda do emprego e outras consequências .....	29
<b>2 POSSÍVEIS SOLUÇÕES, CONTRIBUIÇÕES DO CUIDADO DE SI PARA A SAÚDE FÍSICA E BEM-ESTAR MENTAL</b> .....	32
2.1 Autoconhecimento .....	32
2.2 Equilíbrio entre trabalho e bem-estar .....	33
2.3 Prática de <i>mindfulness</i> (atenção plena) e relaxamento .....	35
2.4 Prática de atividade física .....	36
2.5 Alimentação balanceada .....	37
2.6 Conexões sociais .....	39
2.7 Busca por ajuda profissional .....	40
2.8 Hobbies e interesses .....	41
2.9 Gestão efetiva do tempo .....	42
2.10 Comunicação assertiva .....	43
<b>3 MERCADO DE TRABALHO E O CUIDADO COM O PROFISSIONAL</b> .....	46

<b>3.1</b>	<b>Local de trabalho saudável .....</b>	<b>46</b>
<b>3.2</b>	<b>Promoção da conscientização e educação .....</b>	<b>47</b>
<b>3.3</b>	<b>Incentivo à autonomia e empoderamento dos trabalhadores.....</b>	<b>48</b>
<b>3.4</b>	<b>Desenvolvimento de políticas antiestigma em relação à saúde mental ..</b>	<b>49</b>
<b>3.5</b>	<b>Criação de espaços de descanso e relaxamento .....</b>	<b>50</b>
<b>3.6</b>	<b>Fomento à integração social e cooperação .....</b>	<b>51</b>
<b>3.7</b>	<b>Implementação de estratégias de gestão do estresse.....</b>	<b>51</b>
<b>3.8</b>	<b>Flexibilização das demandas e expectativas .....</b>	<b>52</b>
<b>3.9</b>	<b>Investimento em programas de saúde integral .....</b>	<b>52</b>
<b>3.10</b>	<b>Avaliação regular do clima organizacional .....</b>	<b>54</b>
<b>3.11</b>	<b>Estímulo ao uso de recursos externos .....</b>	<b>54</b>
	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>56</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>57</b>

## INTRODUÇÃO

A relação entre saúde mental e vida profissional é um tema de crescente interesse no campo da psicanálise aplicada ao ambiente de trabalho. Neste trabalho de conclusão de curso (TCC) visamos explorar a complexa interação entre o bem-estar psicológico e as demandas profissionais, destacando como um influencia o outro, e de maneira significativa. A saúde mental robusta é vista não apenas como um suporte para o bom desempenho profissional, mas também como um impulsionador desse suporte, criando um ciclo virtuoso de bem-estar e produtividade. “A Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou no ano de 2017 que é estimado em todo o mundo que cerca de 264 milhões de pacientes sofrem de depressão por causa do trabalho”.

A saúde mental é um fator crucial para o sucesso na carreira e para a manutenção de relações interpessoais saudáveis no trabalho. Ainda, neste TCC, argumentamos que um ambiente de trabalho positivo e o cuidado com a saúde mental são essenciais para o florescimento profissional e a satisfação pessoal. No entanto, também reconhecemos os desafios inerentes à vida profissional, os quais podem prejudicar a saúde mental e, conseqüentemente, o desempenho no trabalho e na vida pessoal e familiar, por exemplo. Especialmente, exploraremos as conseqüências negativas que a ansiedade e a depressão podem ter na vida profissional, como a redução da eficiência e o aumento das faltas ao trabalho. Além disso, discutiremos estratégias de cuidado pessoal e intervenções psicológicas e psicanalíticas que podem ajudar a mitigar esses impactos, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Sendo assim, no primeiro capítulo, discutiremos como a saúde mental dos profissionais é afetada pelas condições de trabalho. A natureza dinâmica, e muitas vezes estressante, do ambiente de trabalho moderno pode levar a uma série de problemas psicológicos, incluindo ansiedade e depressão. Esses problemas, por sua vez, podem diminuir a produtividade e a satisfação no trabalho, afetando não só a vida profissional, mas também a social e a pessoal do indivíduo.

Já no segundo capítulo, adentraremos às contribuições do cuidado de si e às possíveis soluções para os problemas tanto da saúde física quanto da mental. No

texto desse capítulo exploraremos a importância do autoconhecimento para esse cuidado de si, através das práticas de relaxamento e do *mindfulness*, além de outras, tal como a prática da atividade física e a prática de hobbies, isto é, a importância de ser ter hobbies, em especial para a saúde mental. A alimentação balanceada também será contemplada nesse capítulo como fundamental, assim como a vivência social saudável e a busca por ajuda através de um profissional da saúde física mental.

E, no terceiro capítulo, a abordagem será com vistas à melhoria da relação entre o mercado e o profissional, mas em termos dos cuidados que o mercado deve ter com relação ao trabalhador, isto é, o que pode ser feito para melhorar o ambiente de trabalho. Este capítulo é, inclusive, um capítulo de sugestões que, se aplicadas, ao menos em parte, pode melhorar, e muito, a qualidade de vida e, por consequência, a saúde mental do profissional que ali trabalha.

Portanto, nosso trabalho em pauta propõe uma análise detalhada das interações entre saúde mental e vida profissional, como já apontado anteriormente. Todavia, o foco é mais nas condições de ansiedade e depressão do ser humano. O nosso escopo final é promover uma compreensão mais ampla da importância da saúde mental no sucesso, digamos, existencial e social da pessoa e, claro, da pessoa trabalhadora.

E, lembramos com Nietzsche: Todos os estados de espírito *mais fortes* trazem consigo uma ressonância de sensações e estados de espírito afins: eles revolvem a memória, por assim dizer” (aforismo 14, p. 24). Nesse sentido, propomos uma reflexão do quanto a saúde mental está ligada a tantas outras questões, algumas das quais delineamos pelo nosso trabalho aqui exposto.

## 1 RELAÇÕES ENTRE AS PROFISSÕES E A SAÚDE MENTAL

### 1.1 Uma pequena contextualização

No panorama contemporâneo, a interconexão entre as profissões e a saúde mental emerge como um campo de estudo essencial, uma vez que a natureza dinâmica e complexa do ambiente profissional tem implicações diretas no bem-estar psicológico dos indivíduos.

Tal conceito transcende o âmbito meramente clínico e projeta-se na vida cotidiana dos profissionais, permeando diversas esferas da existência. “A positividade do poder é bem mais eficiente que a negatividade do dever. Assim o inconsciente social do dever troca de registro para o registro do poder.” (Han, 2017, p.15).

A aplicação crescente desse entendimento revela a capacidade intrínseca de tais relações em afetar tanto positiva quanto negativamente a saúde mental dos envolvidos. Mas, é bom atentar que, para o filósofo sul-coreano Han, a positividade em demasia pode ser tóxica. Podemos exemplificar isso como quando um coaching exagera na positividade em suas palestras, orientações ou simples conselhos, fazendo as pessoas acreditarem no famoso “querer é poder”, sendo que não é bem assim, o que, ao final, acaba por frustrar ainda mais o indivíduo já fragilizado.

Da mesma forma, a saúde mental emerge como fator crucial para o florescimento na vida profissional, exercendo influência significativa sobre a produtividade, a satisfação no trabalho e, por extensão, na vida social dos cidadãos. “O excesso de estímulos facilita a nossa distração, em especial a distração em relação a si mesmo: regidos pela máxima de “força, foco e fé”. Ou seja, ambas as expressões catalisam a ideia de empreendedores de si mesmo e da necessidade do alto desempenho.” (Vilhelaa, 2023, v.32, n.2, p. 1-3) Noutras palavras: a exigência de desempenho termina por ser maior do que os trabalhadores podem alcançar, o que gera estresse e baixa autoestima, porque muitos se sentirão culpados por não atingirem as metas estabelecidas.

A qualidade da saúde mental não apenas sustenta o desempenho profissional, mas o impulsiona, além de fomentar um ciclo de bem-estar recíproco entre os âmbitos pessoal e profissional. Contudo, é imperativo confrontar a realidade de que os desafios inerentes à vida profissional, como o estresse, a carga excessiva de trabalho e

ambientes tóxicos nos locais de trabalho, podem precipitar o surgimento de condições adversas à saúde mental, como ansiedade e depressão.

E, focando mais no trabalho, temos que o núcleo de nosso tema reside nessa distinção entre os benefícios e os desafios da relação entre trabalho, vida pessoal e saúde mental, a saber em detalhe: a saúde mental afeta a vida profissional, molda a experiência de trabalho e afeta o lado individual e social da pessoa.

A ansiedade e a depressão, nas suas muitas manifestações, não afetam apenas as pessoas no nível pessoal, mas comprometem a qualidade do trabalho profissional, a dinâmica das relações humanas, e não somente no ambiente laborativo, mas na sociedade de forma geral, apresentando dificuldades para a gestão em todas essas frentes. Com base nisso, nosso TCC, além de examinar essas consequências, traz, como o mais importante tópico, algumas estratégias de autocuidado como ferramentas indispensáveis para reduzir estes efeitos negativos. “A incessante busca pela excelência e eficácia no ambiente de trabalho moderno relega a aspiração por uma vida plena e harmoniosa a um segundo plano, impondo a luta pela sobrevivência como prioridade.” (Cunha, 2023, p. 321-332).

Ao abordar questões como dificuldades nas relações interpessoais, tomada de decisões, gestão do estresse, faltas frequentes, isolamento profissional, redução da produtividade e os riscos associados à perda do emprego, visamos contribuir para um entendimento mais abrangente e propositivo das complexas relações entre a saúde mental e a vida profissional, inclusa aí a vida pessoal de cada indivíduo mais ou menos afetado por tais condições, tanto os do lado da gestão como os que são liderados como colaboradores em um ambiente de trabalho.

## **1.2 Ansiedade e depressão**

A intersecção entre ansiedade e depressão representa um dos mais complexos desafios da saúde mental, refletindo-se diretamente na vida profissional dos indivíduos. A saúde mental, um pilar fundamental para o bem-estar integral, é crucial não apenas para a vida social, mas também para a performance e satisfação no ambiente de trabalho. O estado mental de uma pessoa pode influenciar significativamente sua capacidade de enfrentar as demandas profissionais, estabelecer relações interpessoais saudáveis e lidar com as pressões externas.

Segundo Han (2017, p.16)

[...] a depressão se esquia de todo e qualquer esquema imunológico. Ela irrompe no momento em que o sujeito de desempenho não pode mais poder. Ela é de princípio um cansaço de fazer e de poder. A lamúria do indivíduo depressivo de que nada é possível só se torna possível numa sociedade que crê que nada é impossível.

A ansiedade e a depressão, quando não bem geridas, podem impactar negativamente a vida profissional, levando à diminuição da produtividade, ausências no trabalho e até mesmo ao desemprego. Ambientes de trabalho estressantes, demandas profissionais excessivas, relações interpessoais desgastantes e pressões externas constantes podem ser fatores desencadeantes desses transtornos. Por outro lado, o trabalho pode ser uma fonte de satisfação, identidade e propósito, elementos que contribuem positivamente para a saúde mental.

As consequências da ansiedade e depressão no mundo do trabalho são vastas, incluindo a deterioração da qualidade de vida e a redução da eficiência organizacional. As possíveis soluções passam pelo autocuidado, suporte social e profissional, além de políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Outra questão de impacto na saúde mental é a cobrança em relação a metas exageradas. Porém, com uma grande diferença atualmente: tornou-se autocobrança. Em vários momentos de seu texto *Sociedade do cansaço*, o filósofo sul-coreano Han nos lembra disso. A própria pessoa esgota-se tentando dar o máximo de si e, ao não conseguir, se frustra e se vê mediante o perigo do desemprego, entre outras consequências.

Assim, é através de uma abordagem multidisciplinar que se deve compreender a complexidade dessas condições, tendo em vista o desenvolvimento de estratégias eficazes para promover a saúde mental no ambiente de trabalho e, certamente, na vida pessoal de cada pessoa. Principalmente, nesse mundo do trabalho.

À medida que os ambientes laborais se tornam cada vez mais complexos e exigentes, a interação entre a saúde mental e o ambiente profissional se torna profunda e multifacetada, impactando de várias formas colaboradores e empresas. Nesse contexto, a compreensão abrangente das implicações da saúde mental no mundo do trabalho é fundamental para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis,



sem que deixem de ser produtivos e sustentáveis, segundo o próprio Ministério da Saúde. (BRASIL, 2017).

A perda do emprego é uma preocupação significativa para muitos indivíduos, pois pode ter um impacto enorme na vida pessoal e profissional. Além disso, essa situação pode acarretar uma série de problemas para a saúde mental e bem-estar dos indivíduos afetados. Neste contexto, é importante explorar de maneira detalhada os riscos associados à perda do emprego e outras consequências advindas disso.

Uma das principais consequências que a perda do emprego traz é o impacto financeiro pessoal e familiar. Quando uma pessoa perde o emprego, ela pode enfrentar dificuldades financeiras no geral, tais como: a incapacidade de pagar as contas, hipotecas ou aluguel, e até mesmo a falta de recursos para atender às necessidades básicas, como alimentação e cuidados com a saúde. Essa instabilidade financeira pode levar a um aumento do estresse e da ansiedade, afetando negativamente a saúde mental e o bem-estar geral do indivíduo e de todos que estão à sua volta e, especialmente, os que lhe são mais próximos: seus próprios entes familiares, componentes da família nuclear.

A perda do emprego, também, pode levar a uma diminuição da autoestima e autoconfiança. Muitas vezes, o trabalho desempenha um papel importante na identidade pessoal e na sensação de propósito e realização. Quando uma pessoa perde o emprego, ela pode se sentir desvalorizada e questionar suas habilidades e competências. Essa falta de confiança pode dificultar a busca por novas oportunidades de emprego e a reintegração no mercado de trabalho, prolongando ainda mais o período de desemprego e suas consequências negativas. Prolongando, portanto, também e certamente, um tempo de grande sofrimento psíquico, e não somente psíquico...

Outro risco associado à perda do emprego é o isolamento social, pois o ambiente de trabalho é um ambiente social, de relações sociais, de grande interação. Quando alguém perde o emprego, pode perder também essa rede de apoio social, o que pode levar à solidão. Esse isolamento social pode gerar um grande impacto negativo na saúde mental, aumentando os sentimentos de tristeza, ansiedade e depressão.

Além de tudo isso, que já não é pouco, a perda do emprego pode levar a um aumento do estresse através da pressão familiar, pois uma das responsabilidades dos

membros da família que trabalham é o sustento dela. A falta de estabilidade financeira e a incerteza em relação ao futuro podem gerar tensões nos relacionamentos familiares, levando a conflitos e dificuldades de comunicação. Levando, inclusive, ao esfacelamento da família por meio de separações, divórcios etc. E, em havendo filhos, o problema é bem maior. Todos esses fatores afetam diretamente e negativamente a saúde mental não apenas do indivíduo desempregado, mas também de seus dependentes, criando um ambiente de conflito constante e desgastante para todos.

Por fim, a perda do emprego pode ter um impacto duradouro na carreira profissional de um indivíduo. O desemprego prolongado pode resultar em uma lacuna no currículo, o que pode dificultar a obtenção de empregos futuros. Além do mais, a falta de experiência recente pode levar a uma diminuição da confiança dos empregadores em relação às habilidades e competências profissionais do indivíduo. Esses fatores levam a um ciclo de desemprego e surgem muitas outras dificuldades na busca por novas oportunidades de trabalho.

É fundamental reconhecer e abordar esses riscos, oferecendo suporte e recursos adequados para ajudar os indivíduos a lidarem com essa situação desafiadora. A implementação de programas de apoio ao emprego, aconselhamento e desenvolvimento de habilidades pode desempenhar um papel crucial na mitigação de tais riscos e na promoção do bem-estar dos indivíduos afetados pela perda do emprego.

Quanto aos que estão empregados, continuam enfrentando desafios relacionados à saúde mental, geralmente experimentam dificuldades em manter níveis adequados de produtividade e qualidade de trabalho, o que, por sua vez, afeta o cumprimento de metas e objetivos profissionais. É do conhecimento de todos nós que a saúde mental precária pode contribuir para o surgimento de conflitos interpessoais, resultando em um ambiente de trabalho menos harmonioso e menos colaborativo. A capacidade de lidar com o estresse, tomar decisões eficazes e manter um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal também pode ser comprometida pela saúde mental fragilizada. Essas consequências podem se manifestar de diversas formas, incluindo aumento do absenteísmo, redução da satisfação no trabalho, baixa motivação e engajamento, bem como custos adicionais para as organizações decorrentes de licenças médicas e tratamentos de saúde mental. Sendo assim, e novamente reforçando, temos que a compreensão da relação entre saúde mental e trabalho torna-se fundamental não apenas para a promoção do bem-estar individual diante desses

impactos substanciais, mas também para o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão de recursos humanos e de criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

Vejamos uma síntese de estudos realizados entre 2010-2014 sobre Depressão e trabalho:

**Quadro 1:** Estudos sobre a depressão (2010-2014)

<b>Tipo de Estudo</b>	<b>População</b>	<b>Resultados</b>
<b>Epidemiológicos</b>	Trabalhadores da Saúde	Prevalência de 15,4% a 40,5% com escores maiores para profissionais que atuam em áreas de maior risco e/ou trabalham em turnos
	Trabalhadores em Educação	Prevalência de 29,79% a 37,80% com escores maiores para profissionais com menor remuneração e maior carga horária.
	Segurança Pública	Prevalência 25,10% a 33,10% com valores maiores para policiais.
	Funcionários Públicos	Prevalência de 18,4% a 32,30% com a variação ocorrendo em função do nível hierárquico, esfera administrativa, tipo de função e remuneração.
<b>Saúde e QVT</b>	Trabalhadores da Saúde	Identificação de fatores de risco relacionados à valorização da função, carga de trabalho, ritmo, relacionamento interpessoal, períodos de descanso, pressão de chefia, conteúdo das tarefas, horas e turnos de trabalho.

Trabalhadores em Serviços	A ocorrência de LER/DORT, dor lombar crônica, aliados a incapacidade física e às perdas a ela associadas (sociais, familiares, profissionais e econômicas) configuram fatores de risco para desenvolvimento de quadros depressivos. Outros fatores de risco: pressão e falta de suporte organizacional estresse no trabalho e abuso de substâncias psicoativas
Trabalhadores em Educação	Pressão, carga de trabalho e falta de suporte organizacional e reconhecimento social identificados como fatores de risco.
Segurança Pública	Identificação de fatores de risco relacionados às condições de trabalho e falta de suporte organizacional e social.
Funcionários Públicos	Pressão e falta de suporte organizacional, relações com chefias e pares, e a ocorrência de assédio moral no trabalho configuram-se como fatores de risco.
Industriários	Detecção de relação entre remuneração, condições de trabalho e quantidade de estressores e o
	resultado na avaliação do nível de sintomas depressivos
Bancários	Pressão e falta de suporte organizacional, relações com chefias e pares, e a ocorrência de assédio moral no trabalho configuram-se como fatores de risco.

Trabalhadores Ru- rais	Condições de trabalho (con- tato com agrotóxicos) como fator de risco para o desenvolvimento de sin- tomas depressivos.
Trabalhadores In- formais	31,4% dos trabalhadores es- tudados encontram-se em situações com fatores de risco, principalmente sobrecarga de trabalho e tempo insu- ficiente para lazer.

**Fonte:** Dados extraídos das bases de dados BVS Saúde.

Entre esses agravos, merecem destaque as dificuldades nas relações interpessoais, as dificuldades em tomar decisões, as dificuldades em lidar com o estresse, as faltas frequentes, o isolamento profissional, a redução da produtividade; o comprometimento da qualidade do trabalho, os riscos de perda do emprego e outras consequências nefastas.

Esse conjunto de fatores constitui um fenômeno de relevância social e econômica inegável. Com a finalidade de ilustração da importância da saúde mental no trabalho, podemos fazer uma analogia com um carro: assim como o motor e a parte eletrônica são essenciais para o funcionamento adequado do veículo, a saúde mental é fundamental para o bom desempenho do indivíduo no ambiente profissional. Se o motor e a parte eletrônica de um carro não estiverem funcionando corretamente, ele terá dificuldades em atingir velocidades desejadas e realizar suas funções, podendo até parar de vez. Da mesma forma, se a saúde mental estiver comprometida, o indivíduo terá dificuldades em alcançar metas e objetivos no trabalho, tendo até que se afastar temporariamente ou em definitivo.

A síndrome de Burnout pode concorrer muito para o desastre no ambiente laborativo. O fenômeno do Burnout, caracterizado pelo esgotamento mental e físico, é frequentemente observado em ambientes com demandas laborais excessivas, levando ao afastamento do trabalho e à sensação de inatividade laboral efetiva. A falta

de motivação, seja por falta de incentivos ou por recompensas inadequadas, pode afetar o comprometimento com as tarefas e objetivos organizacionais.

Os efeitos do burnout podem prejudicar o profissional em três níveis: individual (físico, mental e social), profissional (atendimento negligente e lento, contato impessoal com colegas de trabalho) e organizacional (conflito com a equipe, diminuição da qualidade dos serviços) (Trigo; Teng, 2007 v. 34, n.5, p. 223-233).

Além disso, a desorganização pessoal pode criar um ciclo vicioso de procrastinação e baixa produtividade, enquanto a má comunicação pode levar a mal-entendidos e erros que exigem um refazer de trabalho, desperdiçando tempo e esforços preciosos. Os conflitos interpessoais, se não forem geridos adequadamente, podem criar um ambiente de trabalho hostil que afeta negativamente a produtividade e a felicidade dos funcionários. A falta de reconhecimento e valorização também pode prejudicar o espírito de equipe, reduzindo a motivação para se esforçar além do mínimo necessário. “A síndrome de burnout é consequente a prolongados níveis de estresse no trabalho e compreende exaustão emocional, distanciamento das relações pessoais e diminuição do sentimento de realização pessoal.” (Trigo; Teng, 2007 v. 34, n.5, p. 223-233).

E, como já vimos, quando os valores pessoais dos funcionários não estão alinhados com os valores da organização, eles podem experimentar uma redução no engajamento no trabalho, afetando a produtividade geral, o que acontece corriqueiramente, não sem consequências ruins para ambos, tanto para o trabalhador quando para a organização ou empresa.

### **1.3 Redução da produtividade**

A produtividade no local de trabalho é um aspecto fundamental para o sucesso de qualquer organização. Por isso, é essencial compreender as diversas causas psicológicas que podem ocorrer em seus ambientes, por sua vez causadas no local de trabalho. Por exemplo, o estresse crônico pode levar à exaustão mental, reduzindo a capacidade de concentração e execução de tarefas dos funcionários. A ansiedade, devido à sua natureza desgastante, pode desviar a atenção dos objetivos profissionais, enquanto a depressão pode reduzir significativamente a motivação e a energia, levando a uma sensação de desesperança que permeia o ambiente.

Um ambiente de trabalho bem projetado, que minimize distrações e interrupções, pode aumentar significativamente o foco e a eficiência dos funcionários. Espaços de trabalho silenciosos e dedicados a espaços de colaboração podem coexistir para acomodar diferentes necessidades e estilos de trabalho. “Se a vida humana se resumisse exclusivamente ao trabalho como muitas vezes ocorre com o mundo capitalista e sua sociedade do trabalho abstrato, ela seria também expressão de um mundo penoso, alienante, aprisionado e unilateralizado.” (Antunes *et al.*, 2009, p12). Mas, como falar em desempenho em ambientes de trabalho inóspitos? Ou, como tratar de desempenho em ambientes cujo mote é a exploração de quem trabalha até que atinjam a exaustão?

Ora, a motivação dos colaboradores é reforçada não só por um ambiente de trabalho adequado, mas também pelo reconhecimento das suas realizações e pela atribuição de tarefas desafiadoras e significativas. Também tem a questão da comunicação. Ela feita de modo eficaz dentro de uma organização é algo vital; já que garante que todos estejam cientes de suas responsabilidades e ajuda a reduzir erros e retrabalhos.

A gestão do tempo é outro componente essencial da produtividade. Priorizar tarefas, evitar o excesso de trabalho e garantir que os funcionários tenham tempo suficiente para se concentrar em projetos importantes pode prevenir o esgotamento e melhorar o desempenho geral. Sabemos que a tecnologia desempenha um papel importante na eficiência do trabalho; portanto manter-se atualizado com as ferramentas e sistemas mais recentes pode eliminar atrasos desnecessários e aumentar a satisfação no trabalho, sem sobrecarregar os funcionários. E, claro, não utilizar a tecnologia para maximizar a exploração, pois, nesse caso, o problema será maior ainda.

E, definir metas e expectativas claras, é a base para a direção e o propósito dos funcionários. Quando os funcionários entendem o que se espera deles e como o seu trabalho contribui para os objetivos mais amplos da empresa, quando são valorizados, é mais provável que se envolvam e produzam resultados de alta qualidade. E, de fato, se sintam colaboradores partes importantes da organização, da empresa, e não meros apêndices.

#### **1.4 Dificuldades nas relações interpessoais**

As dificuldades nas relações interpessoais no ambiente profissional são um fenômeno complexo. Dificuldades podem decorrer de diferenças individuais de personalidade, conflitos de interesse, falta de comunicação eficaz, competição desenfreada, entre outros fatores. Por exemplo, conflitos entre colegas de trabalho podem surgir devido a abordagens diferentes para as tarefas, prioridades divergentes ou simplesmente por mal-entendidos resultantes de uma comunicação inadequada. Além disso, a hierarquia presente nas organizações pode gerar tensões entre líderes e subordinados, especialmente quando há falta de transparência nas decisões ou quando a autoridade é exercida de maneira abusiva que pode surgir de diversas fontes e se manifestar de várias maneiras.

As consequências dessas dificuldades nas relações interpessoais no mundo do trabalho são significativas e variadas. “O cansaço da sociedade do desempenho é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando” (Han, 2017, p.38). Esse cansaço afeta todos na sociedade do trabalho. Em primeiro lugar, essas tensões podem afetar diretamente o desempenho individual e coletivo dos colaboradores, levando a uma diminuição da produtividade e da qualidade do trabalho. Quando as pessoas estão envolvidas em conflitos constantes, é natural que sua energia mental e emocional seja direcionada para resolver esses problemas, prejudicando sua capacidade de concentração e de colaboração efetiva. E, também, o estresse decorrente dessas situações pode levar a uma série de problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e esgotamento, que por sua vez têm impactos negativos adicionais no desempenho no trabalho e na satisfação profissional. Um exemplo concreto desses impactos pode ser observado em equipes de trabalho onde há um clima de hostilidade e competição excessiva.

Nesse ambiente, os colaboradores podem se sentir constantemente sob pressão para superar seus colegas e provar seu valor, o que pode levar a um clima de desconfiança e alienação. Em vez de colaborar e compartilhar conhecimento, os membros da equipe podem se fechar em suas próprias tarefas e buscar o sucesso individual a qualquer custo, minando assim a eficácia do trabalho em equipe e prejudicando o alcance dos objetivos organizacionais.

No entanto, é importante reconhecer que nem todas as interações interpessoais no ambiente de trabalho são necessariamente negativas. De fato, relacionamentos



positivos e saudáveis entre colegas e líderes podem trazer uma série de benefícios tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Mas, é preciso conscientização a respeito disso. Por exemplo, uma equipe em que há confiança mútua, comunicação aberta e apoio mútuo, ela tende a ser mais criativa, resiliente e eficiente na resolução de problemas. Além disso, quando os colaboradores se sentem valorizados e respeitados, eles tendem a ser mais engajados e comprometidos com o trabalho, o que pode levar a uma maior retenção de talentos e a uma reputação positiva da empresa no mercado.

### **1.5 Dificuldades em tomar decisões**

A habilidade de tomar decisões eficazes é crucial no mundo do trabalho, onde as escolhas podem ter impactos significativos nas operações, nos resultados financeiros e, mais importante, no bem-estar dos colaboradores. As dificuldades em tomar decisões podem se manifestar de diversas maneiras e têm implicações profundas no ambiente profissional. Uma das principais consequências é o atraso ou a paralisação de processos importantes, o que pode levar a perdas financeiras e atrasos em projetos. Por exemplo, imagine um gerente que tem dificuldades em decidir sobre a alocação de recursos em um projeto crítico. Se essa decisão for postergada, o projeto pode sofrer atrasos significativos, afetando não apenas a empresa, mas também a equipe envolvida e sua motivação.

Além disso, as dificuldades em tomar decisões podem gerar um clima de incerteza e instabilidade no ambiente de trabalho. Quando os líderes não conseguem tomar decisões de forma clara e rápida, os colaboradores podem se sentir desorientados e desmotivados, o que impacta diretamente a produtividade e o engajamento no trabalho. Por exemplo, em uma equipe onde o líder tem dificuldades em decidir sobre as estratégias a serem adotadas em tempos de crise, os colaboradores podem se sentir inseguros em relação ao futuro da empresa e podem começar a buscar oportunidades em outros lugares. É fundamental reconhecer a complexidade dessas questões e adotar uma abordagem holística que leve em consideração tanto os desafios quanto as oportunidades associadas a elas.

## 1.6 Dificuldades em lidar com o estresse

O estresse pode surgir de vários fatores, como estamos vendo neste trabalho. Esses fatores podem levar a uma série de consequências negativas para colaboradores e empresa. O estresse, quando crônico, resulta em uma fadiga física e mental gigantesca, ocasionando uma série de outros problemas de saúde, inclusive físicos, como problemas estomacais, intestinais, dores de cabeça constantes, além de distúrbios do sono e até mesmo doenças cardiovasculares. O estresse no trabalho também afeta o desempenho profissional, o que já foi visto por nós, causando a diminuição da produtividade e o aumento do absenteísmo.

Em um ambiente de trabalho altamente competitivo, o estresse é uma ocorrência comum e pode levar a consequências graves. Por exemplo, um estudo recente descobriu que os trabalhadores do setor financeiro têm uma taxa significativamente maior de problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, em comparação com outras profissões” (Silva, 2024, p. 123-145). Além disso, o estresse no trabalho pode trazer grandes perdas financeiras para as empresas. E a perda da identidade por parte de quem sofre de estresse é algo que tem acontecido muito: a pessoa não se identifica mais nem com ela mesma, que dirá com outras pessoas e com o trabalho.

Até um certo nível de estresse, isso pode ser motivador. Pode ser até mesmo necessário para o desempenho no trabalho. Isso sugere que, nem sempre, o estresse é necessariamente prejudicial em todos os contextos, podendo até levar a benefícios em termos de desempenho profissional. No entanto, é importante reconhecer que o estresse excessivo é altamente prejudicial.

## 1.7 Faltas frequentes

As faltas têm repercussões em cadeia que impactam as operações da equipe e da organização como um todo. Para ilustrar, considere um cenário onde um membro da equipe falta repetidamente, ainda que seja com adequada justificativa. Isso pode levar os colegas a assumirem suas responsabilidades, o que pode resultar em estresse adicional geral e queda na produtividade como um todo. E se a ausência ocorrer em momentos cruciais de projetos da empresa, poderá comprometer prazos e a qualidade final do produto ou serviço. Põe em risco a própria reputação da organização.

Ao analisar os impactos das faltas frequentes na vida profissional, é importante adotar uma abordagem equilibrada. Embora seja claro que essas ausências têm consequências negativas, é crucial reconhecer que os indivíduos que enfrentam problemas de saúde mental não devem ser estigmatizados. Muitas vezes, as faltas frequentes são sintomas de condições como ansiedade, depressão ou burnout, que requerem apoio e tratamento adequados.

Negligenciar essas questões pode levar a um ciclo vicioso e maior ainda de absenteísmo e deterioração do bem-estar mental, prejudicando tanto o indivíduo quanto o ambiente de trabalho. “Suas dimensões incluem autoaceitação, relações positivas com outros, autonomia, domínio sobre o ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal” (Machado; Bandeira, 2012 v. 29, n. 4, p. 587–595). Uma das principais barreiras é a falta de sensibilização e compreensão nessas questões de saúde mental entre empregadores. Todavia, isso pode levar ao estigma e à discriminação, impedindo os funcionários de procurarem o apoio de que necessitam. O apoio de um profissional da saúde mental no ambiente da empresa pode ser de muito auxílio, juntamente com palestras de formação para o cuidado de si e do outro e outras ferramentas de apoio. Somente mais cobrança piora a situação.

### **1.8 Isolamento profissional, trabalho remoto, home office...**

O isolamento profissional se manifesta quando um indivíduo se sente desconectado ou alienado dos colegas de trabalho, seja devido a barreiras físicas, como compartimentalização do ambiente laboral, seja como trabalho remoto via exageros de um home office ou espaços de trabalho isolados por falta de comunicação eficaz ou relacionamentos interpessoais fracos e barreiras sociais. Um exemplo concreto do impacto do isolamento profissional e da redução da produtividade pode ser observado no contexto do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19. Com muitas empresas adotando políticas de trabalho em casa para garantir a segurança dos funcionários, muitos profissionais enfrentaram desafios significativos para se manterem conectados e engajados com suas equipes.

Se, por um lado, o trabalho remoto trouxe uma revolução na maneira como encaramos o ambiente profissional, através da flexibilidade de horários e a eliminação do tempo de deslocamento, que são vantagens inegáveis, temos que, por outro lado,

os desafios são igualmente significativos, incluindo aí dificuldades de acesso a tecnologias, hardware e software, além de locais adequados para o desenvolvimento do trabalho. Nesse contexto, o isolamento social, por exemplo, foi um dos efeitos colaterais severos, afetando não apenas a interação social, mas também a saúde mental dos trabalhadores, por vezes dentro da própria casa. A falta de uma separação física entre o espaço de trabalho e o pessoal pode levar a uma dificuldade em 'desligar-se', aumentando o risco de burnout, além de outros riscos. "A origem desses processos de adoecimento tem também como pano de fundo, entre outros, o crescente processo de individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores." (Antunes; Praun, 2015, p.414). Caso do isolamento aqui mencionado...

O trabalho não presencial ou o intitulado home office, traz, também, outro problema: o a ergonomia inadequada, assim como problemas técnicos e tecnológicos. Todos eles são obstáculos que muitos trabalhadores enfrentam, podendo resultar em desconforto físico e estresse adicional, portanto impactando ainda mais a saúde mental do trabalhador, até porque o "home" não é "office". Afinal, como bem sabemos, muitas vezes essa adequação toda, de ergonomia, técnica e tecnológica, fica por conta do colaborador e não do empregador. E, claro, a ausência de interações presenciais pode enfraquecer a integração da equipe e diluir a cultura corporativa, elementos fundamentais para a coesão e o sucesso empresarial.

A pressão sobre a pessoa trabalhadora parece estar sempre presente, combinada com a falta de limites claros entre o trabalho e a vida pessoal, o que pode acelerar o surgimento de sintomas de burnout, uma condição caracterizada, justamente, por exaustão extrema, cinismo e sentimentos de ineficácia. Em alguns casos, chegamos ao extremo de muitos cuidados de profissionais da área da saúde, o que implica em gastos que podem ir além do que os convênios médicos podem oferecer. Ou, pior ainda, quando não existe, sequer, esse acesso a convênios médicos. Nesses casos, pode acontecer até mesmo a destruição familiar do trabalhador, o que pode lhe comprometer, em definitivo, tanto na sua saúde mental e, claro, no de sua família.

Para mitigar esses impactos, é essencial que as organizações e os trabalhadores adotem estratégias proativas e que haja uma colaboração mútua de verdade, incluindo muita compreensão e diálogo. A longo prazo, o equilíbrio entre os benefícios e os desafios do home office dependerá da capacidade de adaptação individual e

coletiva, buscando um modelo sustentável que favoreça tanto a produtividade quanto a saúde mental dos trabalhadores, pois em sustentabilidade, o que muitos esquecem, é que ela tem a ver com qualidade de vida. Aliás, isso é o principal em se tratando de sustentabilidade.

E o trabalho em campos altamente colaborativos, como a pesquisa e desenvolvimento? Aí, já que se trata, e muito, da produção do conhecimento, o isolamento pode impedir o fluxo de ideias e a sinergia necessária para avanços significativos em ciência e tecnologia. Por exemplo, a falta de interação regular em um laboratório de pesquisa pode levar a redundâncias no trabalho e a uma menor taxa de descobertas, invenções e avanços, embora alguns profissionais vejam o isolamento como uma oportunidade para se concentrarem em suas tarefas sem interrupção, mas isso é parte do processo.

Há muitos exemplos do impacto do isolamento em diversas áreas do mundo trabalho, todavia nos retemos aqui apenas a alguns.

Portanto, repetimos que o home office tem vantagens e desvantagens, assim como solidão e solidão são coisas diferentes, pois na solidão, a pessoa tem um momento necessário de reflexão consigo própria, um momento, portanto, somente seu.

Ainda em se tratando do trabalho não presencial ou do home office, temos a falta de feedback oportuno e a dificuldade de se manter atualizado com os conhecimentos e práticas mais recentes na área, a falta de estrutura e o acesso a ferramentas adequadas, o que, em partes, já vimos em parágrafo anterior. Além do mais, a disponibilidade constante desses colaboradores ocasiona-lhes uma sobrecarga de trabalho, pois, muitas vezes, o tal home office exige da pessoa mais tempo disponível para o trabalho. E a falta de contato presencial torna difícil avaliar verdadeiramente o número de tarefas que enfrentam. Além do mais, os trabalhadores remotos podem hesitar em recusar tarefas adicionais por medo de parecerem menos dedicados ou preocupados com a segurança no emprego.

Segundo Han (2017, p.42)

essa [exploração de si perpetrada por um regime econômico neoliberal] é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos (grifo nosso).

Noutras palavras: estamos vivendo uma época em que somos levados a nos explorar, a nos cobrar cada vez mais pelo que não dá certo no trabalho, pois “nos é dado” (bem entre aspas) uma liberdade para trabalharmos que não era assim. Essa liberdade, porém, é uma “liberdade” da autoexploração, já que somos preparados ideologicamente para isso, isto é, se fracassarmos, seremos os únicos responsáveis por isso.

Nesse sentido, as organizações e empresas lavaram suas mãos, passando-nos essa ideia de “liberdade”, uma liberdade que, no fundo, de livre não tem nada: é, apenas, uma forma mais eficiente de exploração que a ideia de liberdade de um regime neoliberal implantou em nós. Portanto, e sobretudo, se existe um culpado quando ficamos doentes por conta do trabalho e por tudo o que já vimos neste texto, somos nós mesmos esse culpado: essa foi a grande “sacada” desse regime cruel. Com isso, a pressão da carga de trabalho aumentou, o que, continuamente, pode nos levar a erros e à falta de dedicação necessária a cada trabalho, até porque a outra ideia em voga atualmente é a do trabalho multitarefa, multifacetado, multidiverso, multitudo, para usar aqui de um pouco de ironia. Mas, esses discursos andam em alta e são defendidos até por quem sofre por causa deles. Diversidade é outra coisa, nada tem a ver com exploração.

### **1.9 Riscos de perda do emprego e outras consequências**

Retomando o problema da perda do emprego que já abordamos um pouco no tópico sobre ansiedade e depressão, é uma perda que traz uma preocupação significativa para muitos indivíduos, pois pode ter um impacto profundo em sua vida pessoal, familiar e profissional. Além disso, essa situação pode acarretar uma série de consequências negativas para a saúde mental e bem-estar dos indivíduos afetados. Neste contexto, é importante explorar de maneira detalhada os riscos associados à perda do emprego e outras consequências que podem surgir.

Um dos principais riscos da perda do emprego é o impacto financeiro. Quando uma pessoa perde o emprego, ela pode enfrentar dificuldades financeiras, como a incapacidade de pagar as contas, hipotecas ou aluguel, e até mesmo a falta de recursos para atender às necessidades básicas, como alimentação e cuidados de saúde.

Essa instabilidade financeira pode levar a um aumento do estresse e da ansiedade, afetando negativamente a saúde mental e o bem-estar geral do indivíduo.

A perda do emprego pode levar, também, a uma diminuição da autoestima e autoconfiança. Muitas vezes, o trabalho desempenha um papel importante na identidade pessoal e na sensação de propósito e realização. Quando uma pessoa perde o emprego, ela pode se sentir desvalorizada e questionar suas habilidades e competências. Essa falta de confiança pode dificultar a busca por novas oportunidades de emprego e a reintegração no mercado de trabalho, prolongando ainda mais o período de desemprego e suas consequências negativas.

Outro risco associado à perda do emprego é o isolamento social. O trabalho muitas vezes proporciona um ambiente social onde as pessoas interagem e estabelecem relacionamentos significativos. Quando alguém perde o emprego, pode perder também essa rede de apoio social, o que pode levar ao isolamento e à solidão. O isolamento social pode ter um impacto negativo na saúde mental, aumentando os sentimentos de tristeza, ansiedade e depressão.

Segundo Antunes (2009. p. 27.), professor de sociologia da UNICAMP: “Quanto mais aumentam a competitividade e a concorrência Inter capitais, mais nefastas são suas consequências, das quais duas são particularmente graves: a destruição e/ou precarização, sem paralelos em toda a era moderna, da força humana que trabalha” Essa dita era moderna não trata o ser humano como um ser integral, outrossim o vê somente como o que pode oferecer enquanto animal que trabalha e que pode ser explorado, o que ele pode oferecer como sua produção pela força de seu trabalho. A questão é que essa sociedade moderna o esgota ao máximo para conseguir isso, definhando-o sob tanta opressão e estresse, já que ele “vale quanto pesa”, isto é, vale pelo lucro que pode gerar através da sua força de trabalho. “O processo concreto que a doença descreverá será um elemento ratificador da natureza assinada nas características da entidade patológica e retificador de eventuais "equivocos" na sua identificação.” (Antunes, 2006, v. 12, n. 2, p. 108–114). Trata-se de um enorme processo de desumanização.

Nesse contexto todo, a perda do emprego termina por levar a um aumento vertiginoso de trabalhadores com inúmeros transtornos mentais, implicando em péssima saúde mental e com impactos negativos no campo social e familiar dessas pessoas, de forma a desestruturá-las no geral.



## **2 POSSÍVEIS SOLUÇÕES, CONTRIBUIÇÕES DO CUIDADO DE SI PARA A SAÚDE FÍSICA E BEM-ESTAR MENTAL**

### **2.1 Autoconhecimento**

O contexto contemporâneo de trabalho frequentemente impõe uma carga intensa de demandas, pressões e responsabilidades. A busca constante por eficiência, eficácia e resultados pode impactar negativamente na saúde mental dos profissionais, gerando inúmeras doenças. Neste contexto, portanto, é importante que as pessoas compreendam a importância do autocuidado e adotem práticas que promovam o equilíbrio emocional e o bem-estar.

Para isso, a autodescoberta é uma jornada necessária na vida de todos, principalmente num viés profissional exigente e desafiador, mas não somente. Reconhecer as próprias limitações e os primeiros sinais de estresse e exaustão emocional é essencial para manter a saúde mental e o bem-estar geral de si. Tal processo envolve uma profunda autoconsciência, que é a capacidade de olhar para dentro de si e identificar as emoções e pensamentos que surgem em resposta a situações da vida.

A autoconsciência começa com a atenção cuidadosa às próprias emoções e sentimentos. Conhecer os sinais de estresse, enquanto irritabilidade, ansiedade constante, falta de motivação ou alterações no padrão de sono, é muito importante para identificar quando algo está desequilibrado. Muitas vezes ignoramos esses primeiros sinais e tentamos seguir em frente, mas isso pode levar a problemas neurológicos e cardíacos, além de tantos outros, comprometendo a saúde física e mental da pessoa.

Também, além desses sintomas, é demasiado importante compreender os pensamentos negativos que ocorrem na mente. Pensamentos de autocrítica e punição, de autodepreciação, ou mesmo de automutilação podem não só indicar uma depressão, como podem conduzir a uma depressão severa. Reconhecer e nomear esses padrões de pensamento negativos é o primeiro passo para quebrar o ciclo e encontrar maneiras saudáveis de lidar com eles.

Pedir ajuda quando necessário é uma grande habilidade que vem da autoconsciência, saber que não somos autossuficientes. É necessário apreciarmos as nossas próprias limitações e percebermos quando precisamos ou precisaremos de apoio externo é sinal de maturidade emocional e até de empatia, a qual pode ser consigo e

com o próximo. Isso inclui, por exemplo, buscar o conselho de um amigo de confiança, buscar a orientação de um terapeuta, de um psicólogo, ou ingressar em grupos de apoio com experiências semelhantes. Autoconhecimento e tomada de consciência como autoconsciência não significa ter que enfrentar tudo sozinho, sem apoio nenhum.

A autoconsciência, também, não consiste em conhecer momentos de estresse ou exaustão emocional, mas sim em uma compreensão mais profunda das motivações, valores e objetivos da própria pessoa que passa por essa condição. Assim é que, conhecendo nossos pontos fortes e limitações, isso nos permite tomar decisões em nossa vida pessoal, familiar e na carreira profissional.

No local de trabalho, a autoconsciência é uma habilidade crítica que desempenha um papel vital no sucesso profissional e no bem-estar. Profissionais com maior autoconsciência podem administrar o estresse, tomar decisões alinhadas aos seus próprios valores e manter relacionamentos melhores e mais produtivos. A autoconsciência é um processo contínuo de auto exploração e autodescoberta. Ao cultivar esta autoconsciência, as pessoas podem desenvolver mais força mental e melhor capacidade para cuidar da sua saúde mental, física e bem-estar geral.

## **2.2 Equilíbrio entre trabalho e bem-estar**

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional não envolve apenas dividir o tempo entre atividades profissionais e pessoais. É uma abordagem holística que envolve garantir descanso, recreação e recuperação emocional para que as pessoas possam enfrentar melhor os desafios do trabalho. Isso é imprescindível, do contrário uma pessoa corre o risco de adoecer seriamente.

Uma das chaves para encontrar esse equilíbrio é estabelecer limites claros para o tempo gasto no trabalho. Isto inclui a definição de horários específicos para iniciar e terminar o trabalho profissional, embora o teletrabalho (trabalho remoto ou home office, refere-se ao desempenho de atividades profissionais fora do ambiente tradicional de escritório, utilizando meios de comunicação e tecnologias digitais para realizar as tarefas remotamente) torne esta separação mais difícil. Agendar horários para encer-

rar a jornada de trabalho e se afastar das demandas laborais é necessário para arranjar tempo para atividades pessoais e familiares, incluindo a recreação. O lazer é fundamental para a saúde física e, principalmente, para a saúde mental.

Portanto, e por isso, além de estabelecer limites de tempo, é importante cultivar uma mentalidade que valorize o descanso e o lazer como partes importantes da vida. Garantir um sono adequado, descansar em intervalos regulares durante o dia e reservar tempo para atividades de lazer são formas fundamentais para restaurar a energia física e mental.

Descansar não é apenas dormir. Também inclui reservar um tempo para relaxar e se divertir, seja lendo um livro, assistindo um filme, praticando um hobby ou, simplesmente, se divertindo com amigos e familiares. Essas atividades não são apenas uma forma de entretenimento, elas são necessárias para restaurar o equilíbrio emocional e promover o bem-estar geral.

A chave para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional requer consideração e disciplina. Isto significa aprender a dizer não a pedidos esmagadores e coercitivos, estabelecendo prioridades e delegando responsabilidades sempre que possível. As pessoas podem reservar tempo para si mesmas, para pessoas e atividades que contribuem para a sua saúde e a sua felicidade.

Em meio à agitação da vida moderna, encontrar um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal tornou-se um desafio cada vez mais relevante para o bem-estar e a qualidade de vida. É o que tanto é dito, mas não é vivido. É hora de mudança! Na realidade, já passou da hora... Estabelecer limites claros entre o tempo gasto no trabalho e o tempo dedicado às atividades pessoais e ao relaxamento é essencial para manter a saúde mental, por consequência a emocional e a física. Criar limites claros, programar descanso e tempo livre, cultivar um senso de autocuidado são passos fundamentais para uma vida saudável e não apenas do ponto de vista profissional, outrossim do ponto de vista pessoal e familiar. O verdadeiro sucesso não consiste em atingir somente objetivos profissionais, mas em poder aproveitar a vida e ter equilíbrio.

### 2.3 Prática de *mindfulness* (atenção plena) e relaxamento

A prática de *mindfulness* é uma prática de consciência e foco no momento presente e sem julgamento. Essa prática e o relaxamento tem ganhado cada vez mais reconhecimento e aceitação como uma abordagem eficaz para lidar com o estresse e promover o bem-estar emocional e mental. Integrar técnicas como *mindfulness*, meditação e respiração consciente no dia a dia pode ser transformador, permitindo que os indivíduos cultivem uma maior consciência do momento presente e desenvolvam habilidades para lidar com pressões e desafios com mais equilíbrio e clareza.

Em um mundo onde somos constantemente bombardeados por estímulos e demandas, a prática de *mindfulness* oferece um refúgio tranquilo. Trata-se de uma abordagem que envolve direcionar a atenção para o presente de forma intencional, sem julgamentos. Ao cultivar a consciência plena, os praticantes aprendem a observar seus pensamentos, emoções e sensações físicas sem reagir impulsivamente a eles.

Quanto à meditação, ela é uma das formas mais conhecidas de praticar o *mindfulness*. Envolve reservar um tempo dedicado para sentar-se em silêncio, focar na respiração ou em um objeto específico, e simplesmente observar os pensamentos que surgem, permitindo que passem sem se envolver com eles. É como se a pessoa estivesse vendo a si mesma e os seus pensamentos do lado de fora. A meditação ajuda a acalmar a mente agitada, reduzir a ansiedade e promover um estado de relaxamento profundo.

Além da meditação formal, a respiração consciente é uma técnica simples e poderosa que pode ser praticada em qualquer momento do dia. Ao focar na respiração, prestando atenção ao ritmo e à sensação do ar entrando e saindo dos pulmões, os praticantes conseguem acalmar o sistema nervoso, reduzindo o estresse e a ansiedade, a respiração profunda ativa o nervo vago, a parte do sistema nervoso que ajuda a estimular a respiração. Isso reduz os níveis de cortisol (o hormônio do estresse) e aumenta os níveis de oxigênio no sangue, fazendo você se sentir mais calmo. A respiração consciente é base para quem busca mais saúde física e mental.

Integrar o *mindfulness* no dia a dia não exige, necessariamente, longas sessões formais de meditação. Pode ser tão simples quanto reservar alguns minutos para praticar a atenção plena enquanto se realiza uma tarefa cotidiana, como comer, caminhar

ou tomar banho. Isso também é prestar mais atenção ao momento presente. O objetivo é, justamente, trazer consciência para esse momento presente, cultivando uma maior conexão consigo mesmo e com o ambiente ao redor. Os benefícios do *mindfulness* e do relaxamento vão além da redução do estresse. "Mindfulness mostra-se associado ao uso de estratégias de regulação emocional adaptativas favorecendo o funcionamento psíquico saudável." (Peixoto, 2024, p.88-100).

Profissionais que cultivam a capacidade de estar presentes no momento tendem a tomar decisões mais conscientes, lidar com situações de forma mais calma e criativa, além de conseguirem manter relacionamentos interpessoais mais harmoniosos. Integrar técnicas simples de atenção plena no dia a dia pode fazer uma diferença significativa na qualidade de vida, permitindo que os indivíduos vivam com mais equilíbrio, clareza mental e presença consciente. E o mais importante nisso tudo: é algo absolutamente possível para qualquer pessoa, pois é acessível.

## **2.4 Prática de atividade física**

O exercício regular é uma das formas mais importantes de promover a saúde e o bem-estar. Manter um programa regular de exercícios não só fortalece o corpo, mas também traz benefícios significativos para a saúde mental, emocional e espiritual. Ao incorporar o exercício como parte da vida diária, as pessoas podem melhorar a sua qualidade de vida. Isso é fato mais do que demonstrado pela medicina. E mais: é algo milenar. O ser humano nasceu para se movimentar.

Um dos benefícios mais conhecidos do exercício é a liberação de endorfinas, os neurotransmissores responsáveis pelo bem-estar e pela felicidade. Ao se exercitar, o corpo produz endorfinas que ajudam a reduzir o estresse, aliviar a ansiedade e melhorar o humor. Essa "euforia desportiva" é muitas vezes acompanhada por uma renovada sensação de energia e uma forte vontade de enfrentar os desafios do cotidiano.

Além de liberar endorfinas, o exercício traz muitos benefícios à saúde. Fortalece músculos e ossos, melhora a flexibilidade e a resistência cardiovascular e reduz o risco de doenças como diabetes, hipertensão e doenças cardíacas. O exercício também ajuda a regular o peso corporal, aumentar o metabolismo e aumentar a queima de calorias. Mas os benefícios do exercício não são apenas físicos. O exercício está

associado a uma diminuição significativa dos sintomas de ansiedade e depressão. Isso acontece devido à liberação de endorfinas, mas também porque o exercício ajuda a regular os níveis de neurotransmissores como a serotonina e a dopamina, que desempenham um papel importante no equilíbrio mental.

Além disso, o exercício pode melhorar a qualidade do sono, proporcionando mais relaxamento e descanso. Aumenta a capacidade mental, melhora a concentração, a memória e a função executiva do cérebro; “[...] diversos estudos têm demonstrado que o exercício físico melhora e protege a função cerebral, sugerindo que pessoas fisicamente ativas apresentam menor risco de serem acometidas por desordens mentais em relação às sedentárias” (Antunes, 2006 v.12, p. 108-114).

Incorporar exercícios na vida diária pode parecer difícil, especialmente com uma agenda lotada. No entanto, é importante lembrar que pouco exercício é melhor do que nada. Começar com objetivos pequenos e realistas, ir aumentando gradualmente a intensidade e a duração dos seus esforços é a forma mais eficaz de construir uma rotina sustentável. Há muitas maneiras de incorporar exercícios à rotina diária. Caminhar, correr, nadar, andar de bicicleta, fazer ioga, dançar ou frequentar aulas de ginástica são apenas algumas opções. O mais importante é escolher atividades que sejam divertidas e prazerosas para cada pessoa, como fazer uma caminhada em um belo parque, cheio de árvores, plantas e pássaros. Aliás, o próprio canto dos pássaros tem o poder de acalmar pessoas em um parque. O exercício físico tornará mais fácil para a pessoa manter a consciência e consistência de si através da obtenção dos benefícios físicos e mentais oriundos dessa prática, a qual deve ser regular.

## **2.5 Alimentação balanceada**

A alimentação desempenha um papel importante na saúde e no bem-estar. Manter uma dieta equilibrada e saudável é necessário para manter os níveis de energia, promover uma boa saúde e manter o desempenho físico e mental ideal. Uma dieta equilibrada fornece os nutrientes necessários para apoiar todas as funções do corpo, desde o sistema imunológico até a função cognitiva.

Uma dieta balanceada significa comer uma variedade de alimentos de todos os grupos alimentares, nas porções certas. Isso inclui frutas, vegetais, grãos integrais, proteínas magras e gorduras saudáveis. Evitar um consumo elevado de alimentos

processados, ricos em açúcar adicionado, gordura trans e sódio, é importante para prevenir problemas de saúde a longo prazo, como obesidade, diabetes, doenças cardíacas e renais. Os alimentos industrializados (os chamados processados) são muito prejudiciais à saúde no geral.

Lembrando Hipócrates, o intitulado “pai da medicina”: “que o seu remédio seja o seu alimento e que o seu alimento seja o seu remédio”. Uma frase que tem quase dois mil e quinhentos anos de existência e que deve ser levada em alta consideração e que até se transformou em um dito popular, principalmente através dos filósofos e dos médicos mais antigos.

A qualidade dos alimentos que comemos afeta o nosso espírito e a nossa energia. Por exemplo: sabemos que alimentos ricos em açúcar refinado e carboidratos simples podem causar um rápido aumento do açúcar no sangue, seguido de uma queda acentuada, causando fadiga e irritabilidade. Ao invés disso, uma dieta saudável de vegetais, frutas frescas, proteínas magras e gorduras saudáveis mantém a energia fluindo ao longo do dia, melhorando o seu humor.

É essencial identificar um padrão alimentar saudável, observando quais compostos bioativos, com ou sem função de nutrientes, presentes nos alimentos, podem exercer um papel protetor da saúde mental, a fim de reduzir a incidência desses transtornos na população (Torres *et al.*, 2022)

Além disso, é importante para a saúde beber bastante água. A desidratação pode causar fadiga, dores de cabeça e dificuldade de concentração. Manter-se hidratado ao longo do dia ajuda o corpo e a mente a funcionarem adequadamente.

O principal objetivo da alimentação saudável não é renunciar ao prazer de comer bem. Desfrutar de alimentos deliciosos e satisfatórios é possível mantendo uma abordagem equilibrada. O segredo é fazer boas escolhas, escolher uma variedade de alimentos mais saudáveis e equilibrar a boa refeição ocasional com as escolhas alimentares do seu dia a dia. Escolher alimentos frescos, naturais e saudáveis não só contribui para a saúde a longo prazo, mas também para a qualidade da vida cotidiana. Ao fazer escolhas alimentares sensatas e equilibradas, as pessoas investem na saúde e na felicidade.

## 2.6 Conexões sociais

A construção de relações sociais significativas fora do local de trabalho é importante para o bem-estar emocional, mental e social. Bons relacionamentos com amigos, familiares e comunidades desempenham um papel importante no nosso bem-estar e na nossa capacidade de enfrentar os desafios do dia a dia.

A importância da conexão social vai além de estarmos juntos. Estar rodeado de pessoas que nos apoiam emocionalmente, e com quem podemos conversar sobre as nossas experiências e sentimentos, é importante para promover um sentimento de pertença e segurança. Ao lidar com problemas ou estresse, ter um sistema de apoio forte pode ajudar a aliviar esse estresse emocional e a obter maior perspectiva de superação em relação à situação.

Amizades verdadeiras e relacionamentos familiares saudáveis promovem o relaxamento emocional e estimulam a liberação de hormônios do bem-estar, como a oxitocina. Esses laços emocionais promovem a estabilidade emocional e nos ajudam a lidar melhor com os altos e baixos da vida. Saber que podemos contar com alguém em momentos difíceis aumenta nossa sensação de segurança e estabilidade emocional. Além do mais, a interação social estimula a mente e promove o desenvolvimento intelectual. Conversas, discussões e trocas com outras pessoas desafiam o nosso pensamento e expandem o nosso conhecimento. Essas interações são importantes para o crescimento humano e estimulam a criatividade e a inovação.

Participar em grupos ou comunidades de apoio pode ser muito benéfico. Encontrar pessoas que compartilham seus interesses ou que tiveram experiências semelhantes pode criar confiança e compreensão mútua. Esses grupos proporcionam um lugar seguro para expressar sentimentos, aprender com os outros e desenvolver habilidades de enfrentamento e de cooperação, de solidariedade e a tão propalada empatia também.

Mas construir e manter relacionamentos significativos exige tempo e esforço. É importante fazer um esforço para cultivar tais relações, seja através de reuniões regulares, intercâmbios e colaborações. Além disso, é importante desenvolver a capacidade de ouvir ativamente o outro e demonstrar interesse genuíno por seu bem-estar, por sua vida. “O trabalho, como categoria de mediação, permite o salto ontológico entre os seres anteriores e o ser que se torna social” (Antunes *et al.*, 2009, p.145). Ter



colegas em quem você pode confiar para trabalhar, compartilhar ideias e oferecer apoio mútuo contribui para um ambiente de trabalho melhor, e, diga-se de passagem, não só de trabalho. Porém, é certo que boas relações interpessoais no local de trabalho promovem o trabalho em equipe, a melhor comunicação e um relacionamentos eficaz, o que é bom para todos nesse ambiente laborativo.

E lembrando que o principal objetivo dessas relações não é apenas melhorar as nossas vidas individuais, mas também contribuir para comunidades mais saudáveis e mais fortes.

## **2.7 Busca por ajuda profissional**

A busca por ajuda profissional é um passo crucial para lidar com questões de saúde mental. As pessoas muitas vezes relutam em procurar apoio profissional devido ao estigma social, ao medo de julgamento ou à falta de compreensão da gravidade dos seus sintomas. Contudo, é importante compreender que pedir ajuda não é sinal de fraqueza, mas sim de coragem e autopreservação.

Profissionais de saúde mental, como psicólogos, psicanalistas e psiquiatras, são treinados para avaliar, diagnosticar e tratar uma ampla gama de condições mentais. Ao procurar ajuda, as pessoas podem se beneficiar de apoio profissional e pessoal para enfrentar os seus desafios psicológicos e comportamentais. Os profissionais de saúde mental usam abordagens baseadas em evidências, como terapia cognitivo-comportamental, terapia de personalidade, além da farmacoterapia. Nesse último caso, é mais com o psiquiatra, pois envolve o estudo dos medicamentos, sua aplicação clínica e os efeitos que eles têm no corpo humano, e, quando apropriado, pode ajudar bastante os pacientes na superação dos seus problemas emocionais.

É importante conhecer os sinais de alerta que indicam a necessidade de ajuda profissional. Sintomas persistentes de ansiedade, como ansiedade excessiva, ansiedade persistente, rigidez muscular e ataques de pânico, podem prejudicar gravemente a qualidade de vida e a rotina diária da pessoa. Da mesma forma, sintomas de depressão, como tristeza persistente, perda de interesse em atividades anteriores, desesperança, alterações no sono e no apetite podem exigir atenção e intervenção profissional. Existe até mesmo o perigo do suicídio. “Enquanto houver homens alienados

e oprimidos não haverá verdadeira comunicação, e, portanto, todo projeto possível de uma vida não fracassada.” (Ayres, 1993, v. 2, n. 2, p. 135–162).

Depois de conhecer esses sinais e sintomas, é importante agir rapidamente. Quanto antes a pessoa procurar ajuda, maiores serão suas chances de recuperação e retorno à saúde. Os profissionais de saúde mental fornecem apoio emocional, orientação profissional e estratégias eficazes para lidar e superar desafios de saúde mental.

A busca por ajuda profissional não se limita ao tratamento de doenças específicas. Muitas pessoas usam a terapia como uma ferramenta de enfrentamento para desenvolver resiliência e aprender habilidades de saúde. A participação na terapia pode desenvolver a autoconsciência, melhorar a autoestima e proporcionar um espaço seguro para explorar questões de relacionamentos pessoais. Também é um momento de desabafar, o que é essencial para a saúde mental.

É importante ressaltar que a saúde mental é tão importante quanto a saúde física. E que ambas estão em consonância. Assim como procuramos ajuda médica para doenças físicas, precisamos tratar os problemas emocionais e mentais o mais rápido possível, com seriedade e comprometimento. Ao reconhecer a importância de buscar ajuda profissional, demos um passo importante no autocuidado e na promoção de uma vida saudável e equilibrada.

## **2.8 Hobbies e interesses**

Reservar tempo para atividades que trazem felicidade e realização a uma pessoa é importante para construir o equilíbrio emocional e melhorar o bem-estar geral. Atividades e hobbies automatizados oferecem uma ótima oportunidade para se afastar das demandas do dia a dia e proporcionar momentos de relaxamento e renovação mental.

Existem muitas maneiras de se envolver em atividades humanas. Algumas pessoas encontram prazer na prática de atividades físicas, como caminhadas, corridas, yoga, natação ou dança. Outros preferem explorar atividades criativas como pintura,

desenho, arte, fotografia ou música. Essas atividades proporcionam uma saída criativa para as emoções e permitem que você se expresse de maneiras que podem ser terapêuticamente úteis.

Já os prazeres da leitura, como histórias em quadrinhos, contos de fadas ou poesia, proporcionam uma oportunidade de fuga para outros mundos, estimulam a imaginação, a racionalidade e a deliberação. Ler pode ser uma forma poderosa de relaxamento e autocuidado. Além disso, explorar hobbies que envolvam habilidades práticas, como jardinagem, culinária ou carpintaria, pode ser útil e terapêutico. Criar algo com as próprias mãos cria uma sensação de realização e orgulho e promove foco e atenção.

É importante sempre reservar um tempo para se divertir, mesmo durante o trabalho. Estas atividades não são apenas uma forma de entretenimento, mas também desempenham um papel importante no equilíbrio emocional e na gestão do estresse. Proporcionam-lhe uma merecida pausa na rotina diária, permitindo-lhe renovar as energias e fortalecer a sua capacidade mental.

Além disso, entreter outras pessoas pode fortalecer os laços sociais e criar relacionamentos significativos. Participar de grupos ou clubes com base em interesses pessoais permite interagir com outras pessoas que compartilham interesses semelhantes e cria um sentimento de comunidade e pertencimento. Ter tempo para atividades e interesses pessoais não é apenas um luxo, mas uma parte importante do autocuidado e do bem-estar emocional. Encontrar tempo para atividades que tragam alegria e satisfação é um grande investimento em qualidade de vida. Cuidando de si mesmo, pode-se viver uma vida equilibrada e significativa. E cuidando de si, está-se mais preparado para cuidar também do outro, do próximo.

## **2.9 Gestão efetiva do tempo**

Desenvolver competências eficazes de gestão do tempo é essencial para gerir melhor as exigências do trabalho e reduzir o estresse relacionado com a sobrecarga e a procrastinação. Ser capaz de administrar o tempo de forma eficaz não só aumenta a produtividade, mas também melhora a vida profissional e contribui para o bem-estar.

Existem muitas estratégias e habilidades eficazes de gerenciamento de tempo. Uma delas é a capacidade de priorizar. Significa identificar as tarefas mais importantes e urgentes e concentrar-se nessas tarefas, enquanto as menores podem ser adiadas ou delegadas, se possível. Definir metas claras e definir prazos específicos para concluir cada tarefa também ajuda a manter o foco e a motivação. É importante desenvolver competências de gestão. Isso inclui a criação de listas de tarefas, o uso de calendários ou programas de gerenciamento de tempo e a manutenção de um espaço de trabalho limpo e organizado. Ao ter um sistema de gestão eficaz, você pode ficar de olho nas tarefas pendentes e otimizar o uso do tempo disponível.

A adoção de técnicas de gerenciamento de tempo, como Técnica Pomodoro, desenvolvida por Francesco Cirillo no final anos 1980, pode ajudar aumentar a produtividade e prevenir a procrastinação (Silva, 2024, p. 15). Essa técnica envolve trabalhar por um período de muita concentração, geralmente em torno de 25 minutos, seguido de pequenos intervalos. Esses turnos focados de trabalho e descanso irão ajudar a pessoa a manter o foco e prevenir o esgotamento mental. É bastante útil e fácil de aplicar.

Muita preparação para o trabalho e pouco tempo para descansar podem causar estresse e esgotamento. Portanto, o importante é fazer o contrário ou, no mínimo, buscar um equilíbrio nisso tudo, isto é, entre trabalho e vida pessoal e familiar.

## **2.10 Comunicação assertiva**

Como, em geral, muitos problemas aparecem no campo profissional, porque passamos a maior parte do nosso tempo no trabalho, aprender a expressar necessidades e preocupações com clareza e confiança em um ambiente profissional, ajudando a evitar conflitos e mal-entendidos que podem afetar negativamente a vida torna-se fundamental. Essa comunicação assertiva é um estilo de comunicação que expressa nossas necessidades, opiniões e compromissos de forma clara, justa, respeitosa e atenciosa para com os sentimentos e perspectivas dos outros.

A capacidade de falar com confiança é a capacidade de expressar a verdade e a clareza sem ser agressivo ou passivo. Isto inclui a capacidade de compartilhar pensamentos e sentimentos de maneira robusta e segura, o cultivo do respeito de uns

aos outros e, também, a sustentar relacionamentos seguros e saudáveis. Com a confiança da comunicação, as pessoas podem proteger os seus direitos, expressar as suas opiniões e resolver seus litígios. Comunicação é algo fundamental para a criação de um ambiente saudável e, claro, isso vai muito além do ambiente de trabalho.

Mas, no campo profissional a comunicação confiante desempenha um papel importante na promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Os funcionários podem expressar suas ideias de forma clara e eficaz, facilitando, desse modo, a colaboração e a resolução de problemas. Isso gera confiança e respeito entre colegas e evita mal-entendidos e conflitos por falta de comunicação ou pela má comunicação.

Ao utilizar essa comunicação, os profissionais podem estabelecer limites claros, necessários para proteger a sua saúde mental e evitar excesso de trabalho ou outros problemas que podem lhes afetar negativamente. Saber dizer “não” com propriedade e respeito, com honestidade, e sempre quando necessário, pode ajudar a prevenir o estresse e a promover um equilíbrio saudável nossa vida pessoal, familiar e profissional.

Além disso, a comunicação promove a resolução de conflitos. Em vez de evitar ou suprimir problemas, as pessoas assertivas sempre enfrentarão conflitos e serão produtivas, buscando soluções mutuamente aceitáveis. Muitas vezes, essas pessoas são chamadas para serem mediadoras de conflitos. Isso tudo cria um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, onde os conflitos são resolvidos com firmeza e respeito. Por isso mesmo, desenvolver habilidades de comunicação requer prática e autoconsciência, exige conhecimento e um saber fazer. Dá-lhe a oportunidade de aprender a identificar e expressar os seus próprios sentimentos e necessidades com clareza e propósito, e de estar aberto para ouvir e compreender as perspectivas dos outros. Técnicas como usar “eu” em vez de “você” ao expressar emoções, manter contato visual e corporal adequado durante a conversa e praticar o respeito ao próximo são fundamentais para uma comunicação eficaz e sincera.

Aprender a se comunicar de forma clara, precisa e respeitosa, leva os profissionais a criarem um ambiente de trabalho mais positivo, o que contribui para o seu sucesso pessoal e sucesso profissional.

A correlação e a sinergia entre os temas apresentados são essenciais para promover um cuidado abrangente e eficaz com o bem-estar emocional e mental. Cada um desses aspectos está interligado, influenciando e fortalecendo mutuamente o autocuidado e a qualidade de vida.

Tomados em conjunto, esses programas constituem uma rede interligada de estratégias e práticas que promovem cuidados holísticos para o bem-estar emocional e mental. Ao incorporar esses elementos ao seu dia a dia, as pessoas se tornam capazes de gerar uma vida melhor, mais simples e produtiva. Isso é investir na própria vida, investir em qualidade de vida. Isso é ser feliz!

### 3 MERCADO DE TRABALHO E O CUIDADO COM O PROFISSIONAL

#### 3.1 Local de trabalho saudável

Um local de trabalho saudável e produtivo é comparado a um jardim diversificado, onde o conhecimento e a formação são a base para o crescimento humano. Cada trabalhador, como uma semente única, é nutrido de conhecimento e promove independência e empoderamento. São implementadas políticas antiestigma para remover barreiras ao crescimento e garantir um ambiente sem julgamentos. Um local assim cria um espaço de descanso e relaxamento para que os colaboradores possam se renovar e ter prazer em estar ali.

Tudo isso, incentiva a colaboração e a cooperação. É como semear uma horta, porém, promovendo a comunicação e a troca de ideias. A flexibilidade dos requisitos reconhece as necessidades de promoção de cada funcionário.

Investir, também, em programas de saúde abrangentes pode proteger contra problemas físicos, mentais e emocionais. A avaliação regular da condição da organização garantirá o desenvolvimento de um ambiente saudável.

A utilização de recursos externos traz novos elementos para enriquecer o ambiente de trabalho e dar mais suporte. Quando todas essas coisas funcionam em conjunto, o local de trabalho floresce e reflete o ecossistema que impulsiona o bem-estar individual e coletivo ao sucesso. “Ora, a própria vida desnuda e despida é sagrada, de modo que deve ser conservada a qualquer preço” (Han, 2017, p25). É necessário entendermos isso: que a vida é sagrada, esta nossa vida aqui e agora.

Assim sendo, esse equilíbrio entre cuidado individual e trabalho em equipe é a chave para um local de trabalho dinâmico e produtivo. Investir na saúde mental dos funcionários é uma abordagem estratégica que beneficia a todos – melhorando o ambiente de trabalho, retendo talentos e aumentando a produtividade. Investir no ser humano produz retornos significativos para a organização e o ser humano não deve ser tratado como objeto e nem como um bem, como se fosse “capital humano”. O mercado deveria ter mais cuidado com certas expressões!

### **3.2 Promoção da conscientização e educação**

Além das estratégias mencionadas anteriormente, existem muitas outras formas de melhorar a saúde mental no ambiente profissional. O mercado empresarial deve investir em programas de saúde e treinamento no local de trabalho, fornecer informações, workshops e recursos de informação para aumentar a conscientização dos funcionários sobre questões de saúde física e mental. Isso é fundamental.

Promover uma cultura que incentive a autonomia e capacite os funcionários a terem mais controle sobre suas responsabilidades e funções é indispensável para cultivar a autonomia com responsabilidade. Isso pode reduzir, e muito, o estresse. Pode aumentar a satisfação e o sucesso no trabalho.

A implementação de diretrizes claras e eficazes para combater o assédio relacionado com a saúde mental no local de trabalho ajuda a evitar problemas de assédio moral e a síndrome de Burnout. Isso inclui encorajar uma cultura aberta e de apoio, na qual os funcionários se sintam confortáveis em procurar ajuda sem medo de discriminação e perseguição. Precisam ser criados canais para isso.

Conversar com profissionais de saúde mental é uma forma eficaz de difundir conhecimentos e fornecer aos profissionais as ferramentas necessárias para reconhecer e gerir problemas, principalmente, de saúde mental. Workshops práticos permitem que os funcionários aprendam técnicas de gerenciamento do estresse e que desenvolvam a resiliência necessária para sobreviver em um ambiente corporativo, pois a competição estará presente, ora de modo mais branda e ora de forma intensa. O mercado empresarial deveria prestar mais atenção e focar mais na ética em relação à competição. Não basta o eufemismo da transformação da competição em competitividade, pois tornou-se, apenas, uma palavra bonita, mas vazia.

Recursos educacionais acessíveis, como folhetos e guias, também é uma forma de garantir que informações importantes sobre o cuidado de si e do outro estejam sempre disponíveis para os funcionários. Estes recursos são importantes para ajudar a identificar sinais de alerta precoce e promover estratégias eficazes de autocuidado e do cuidado com o próximo.

Além disso, é muito importante que a empresa crie um ambiente de apoio constante, que a política de saúde e os serviços de aconselhamento sejam implementados e acompanhados. Isso ajuda a criar uma cultura organizacional que valoriza a saúde



no local de trabalho. E a educação em saúde mental precisa ser contínua, com atualizações regulares e oportunidades educacionais para que todos estejam cientes das melhores práticas e novas descobertas científicas. Afinal, o lado emocional é o que mais acaba afetando as pessoas e causando outras doenças, como as doenças físicas. Por exemplo: é muito comum pessoas com gastrite nervosa gerada por conta de um péssimo ambiente de trabalho.

### **3.3 Incentivo à autonomia e empoderamento dos trabalhadores**

Promover uma cultura que valorize a autonomia e o empoderamento dos colaboradores, permitindo que tenham mais controle sobre suas responsabilidades e horários de trabalho pode ajudar a reduzir o estresse e aumentar a sensação de satisfação e realização no trabalho. Autonomia com responsabilidade é o lema.

Quando os colaboradores sentem que têm voz ativa nas decisões que afetam seu trabalho e que são encorajados a tomar iniciativas, isso não apenas reduz o estresse, mas também aumenta a motivação e o engajamento. Eles se tornam mais investidos em seus projetos e mais propensos a inovar e a buscar soluções criativas para os desafios que enfrentam. Essa abordagem de gestão leva a uma maior satisfação no trabalho, uma vez que os funcionários sentem que as suas contribuições são valorizadas e capacitadas para influenciar positivamente o seu percurso profissional.

Além disso, colaboradores capacitados são mais responsáveis e comprometidos com os objetivos da empresa. O contexto em que vivemos, no tempo e espaço em que estamos, aponta para nós o que temos que fazer: em determinados momentos e lugares, é preciso renunciar a muita coisa, desapegarmos de muita coisa. Noutros momentos e lugares, é necessário buscar o que nos está faltando. O mercado precisa estar equilibrado no trato com seus colaboradores e ser sensível ao que necessitam em cada momento e lugar. Precisa detectar quando a doença se instala “Doença passa a ser traduzida como anormalidade, ou seja, como alteração desfavorável de uma condição encontrada no homem comum, ou norma” (Ayres, 1993, v. 2, n. 2, p. 135–162), isto é: é necessário distinguir exceções de regra, pois pode ser que a doença esteja sendo a regra.

Por isso tudo, promover a autonomia e o empoderamento não só beneficia os funcionários individualmente, mas também contribui para o sucesso contínuo e a inovação de toda a organização, pois não pesaria para nenhum dos lados em se tratando de solidariedade no mundo do trabalho. É um processo que alinha as necessidades individuais aos objetivos da empresa e cria um ciclo positivo de crescimento e desenvolvimento.

### **3.4 Desenvolvimento de políticas antiestigma em relação à saúde mental**

O trabalho ao vivo, presencial, envolve todas as interações e decisões, já que o ambiente de trabalho será, de fato, uma construção do contexto social. Nesse ambiente, uma política eficaz para combater o assédio à saúde mental começa com a criação de um ambiente de abertura e apoio incondicional. Esse seria o verdadeiro ambiente social do trabalho e, não somente, um ambiente de trabalho. Isso é imprescindível.

Em tal ambiente, o colaborador sabe que a saúde mental é uma prioridade e que buscar ajuda é um ato de força e não de fraqueza. A liderança empresarial tem um grande papel a desempenhar nessa condição, não só no apoio a essas políticas, mas também na sua manutenção e na demonstração de compaixão e ação para com os colaboradores, o que anda faltando no mercado de trabalho. Os empresários precisam de formação para reconhecer e responder às necessidades de saúde mental de seus funcionários, para que ninguém se sinta isolado quando confrontado com este tipo de desafio.

As discussões abertas sobre saúde mental devem ser encorajadas em todos os níveis, desde discussões informais até reuniões construtivas, onde a partilha de experiências e preocupações é considerada positiva e normal. Ajuda a quebrar o estigma e promove uma cultura de cuidado. Cuidado é tudo! O mercado anda esquecendo disso, pois não são raras as reclamações de colaboradores com relação, por exemplo, ao assédio moral, ao desrespeito, à exploração etc.

### 3.5 Criação de espaços de descanso e relaxamento

Preparar espaços no ambiente de trabalho para descanso e relaxamento, com cadeiras, plantas ou móveis confortáveis para atividades de relaxamento, com livros de colorir ou meditação guiada entre outras possibilidades, é algo de suma importância. Há locais de trabalho onde esse tipo de coisa não existe. É triste!

Criar áreas de descanso e relaxamento nos locais de trabalho é uma medida que mostra a importância do bem-estar dos trabalhadores. Esses lugares proporcionam um local tranquilo dentro da rotina diária, em que os funcionários podem deixar temporariamente suas atividades laborais em busca de um lazer.

Imagine um cantinho aconchegante com cadeiras confortáveis, as quais convidam ao relaxamento, rodeado de plantas que trazem um elemento da natureza para o escritório, por exemplo. Nessa sala, os colaboradores podem afastar-se do local de trabalho por alguns momentos e se renovarem. “Reconhecer o papel fundante do trabalho na gênese e no fazer-se do ser social nos remete diretamente à dimensão decisiva dada pela esfera da vida cotidiana, como ponto de partida para a genericidade [humana] para si dos homens” (Antunes *et al.*, 2009, p166).

O tempo intermediário também é um tempo de cura. Daí, a necessidade de espaço e tempo intermediários na rotina trabalhista, que quebrem essa rotina para renovar a força vital dos trabalhadores. Diríamos, inclusive, que isso é um tratamento preventivo com relação a problemas de saúde mental e até de saúde física.

Essas áreas devem ser projetadas para fornecer abrigo e devem ser lugares onde o estresse e a pressão possam ser acalmados e restaurados mentalmente. Ao promover a saúde mental e física, o mercado, através de seus empresários, demonstrará o seu compromisso com o bem-estar dos seus colaboradores, criando neles autoestima e satisfação com relação ao trabalho. O que restante virá por acréscimo. Toda empresa há que ter o compromisso de criar um espaço assim, além, claro, de proporcionar o tempo para que, nesse espaço, os colaboradores se refaçam em suas energias. Pode não ser fácil, mas estamos tratando do necessário, do indispensável, tanto quanto a produção é indispensável e necessária.

### **3.6 Fomento à integração social e cooperação**

Trata-se de organizar atividades sociais e eventos de engajamento entre os funcionários para promover relacionamentos saudáveis e promover um senso de comunidade no local de trabalho. Promover a integração social e a cooperação no local de trabalho é uma estratégia que pode proporcionar muitos benefícios tanto para os colaboradores como para a gestão. Ao organizar atividades sociais e eventos inclusivos, cria-se um espaço para que as relações humanas floresçam de forma saudável e produtiva.

Essas atividades podem variar desde jantares de grupo, “competições” amigáveis, retiros em áreas verdes ou celebrações de empresas em locais “neutros”. O objetivo é proporcionar oportunidades para que os colaboradores se conheçam fora do contexto profissional e que compartilhem suas experiências e interesses.

Estes eventos não só quebram as regras, mas também fortalecem o sentido de cidadania e comunidade. Incentivam a cooperação e a colaboração, essenciais para o sucesso de qualquer organização... Isso tudo se cultiva criando espaços saudáveis. Para promover um ambiente de trabalho coeso e cooperativo, muitas vezes é necessário encontros em outros espaços. A empresa poderá melhorar o espírito de equipe e reduzir os conflitos interpessoais, além de passar uma imagem, e não somente imagem, de uma empresa ética e humana. É uma abordagem que reconhece a importância da comunicação e da relação humanas no coração do mundo dos negócios.

### **3.7 Implementação de estratégias de gestão do estresse**

Treinamentos e workshops sobre técnicas eficazes de gestão do estresse, como *mindfulness*, meditação ou respiração consciente, para capacitar os colaboradores a lidarem melhor com pressões e desafios no trabalho. Palestras sobre relações humanas no trabalho também seriam muito bem-vindas. Além disso, ouvir sugestões para melhorias do relacionamento no ambiente laborativo seria de grande valia. Toda essa implementação de estratégias de gestão do estresse é um passo importante para qualquer organização que queira melhorar o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

Esses métodos ajudam a desenvolver a consciência do momento presente, permitindo que os funcionários entendam e gerenciem suas preocupações de maneira

saudável. Também auxiliam uma melhor convivência no local de trabalho. A formação pode ser combinada com sessões de aconselhamento e apoio psicológico para criar uma rede de apoio que incentive os funcionários a falarem livremente sobre as suas preocupações e a procurar ajuda quando necessário. É uma forma de todos compreenderem os problemas das pessoas e visa fornecer ferramentas para o seu desenvolvimento. Os colaboradores necessitam ser ouvidos.

### **3.8 Flexibilização das demandas e expectativas**

Avaliar e ajustar as demandas e expectativas do trabalho com base nas habilidades e na saúde dos funcionários para evitar o excesso de trabalho e promover a estabilidade no emprego é algo, cada vez mais, indispensável. Simplificar requisitos e expectativas no trabalho é um processo que reconhece as características e circunstâncias únicas de cada funcionário. Ao rever e ajustar as cargas de trabalho, as empresas demonstram um compromisso com a saúde das suas equipes, garantindo que as tarefas são desafiantes, mas alcançáveis e que os objetivos são ambiciosos, mas alcançáveis também.

Esse processo envolve comunicação constante entre gestores e colaboradores para compreender seus pontos fortes e fracos e encontrar uma estabilidade que lhes permita trabalhar sem fadiga. Ao dar aos funcionários uma palavra a dizer na determinação dos seus objetivos e responsabilidades, eles se sentem valorizados e envolvidos.

Além disso, a flexibilidade, incluindo a capacidade de alterar horários, trabalhar remotamente e considerar necessidades pessoais, pode ajudar a manter o emprego a longo prazo. Isto não só aumenta a eficiência, como também melhora a retenção de talentos. É uma abordagem centrada nas pessoas e que reconhece que o sucesso de uma organização está intimamente ligado ao sucesso das pessoas que a compõem.

### **3.9 Investimento em programas de saúde integral**

Estabelecer programas abrangentes de bem-estar inclui não só apoio psicológico, mas também promoção de atividade física, alimentação saudável e bem-estar geral. Investir em programas relacionados com a saúde é uma abordagem integral, a

qual reconhece as ligações entre todos os aspectos da saúde. A melhor maneira de implementar esses planos é seguir alguns passos e refletir sobre eles.

Primeiramente, é importante identificar as necessidades do seu público. Isso pode ser conseguido através da investigação e análise dos dados existentes para identificar áreas de serviços de saúde mental, atividade física, nutrição e apoio psicológico para o seu público.

Com base nessa avaliação, o próximo passo é desenvolver um plano com metas claras e mensuráveis. Por exemplo, aumentar o acesso aos cuidados de saúde, desenvolver programas que incentivem a atividade física, promover uma alimentação saudável e proporcionar controle de peso e educação para a saúde.

A integração de serviços é importante. Um programa de bem-estar é recomendado como parte do tratamento. Nutricionistas e psicólogos podem trabalhar juntos para tratar transtornos alimentares. A promoção da saúde deve ser considerada parte dos cuidados de saúde mental e não algo separado.

Para sustentar o projeto, é importante buscar cooperação com organizações governamentais e não governamentais, incluindo a revisão de todos os tipos de financiamento. Isso pode incluir subsídios governamentais, doações a organizações de caridade e parcerias com organizações não governamentais. E continuar monitorando os resultados é necessário para correções durante o desenvolvimento do projeto. Trata-se de fazer alterações, conforme a necessidade. Isso pode ser conseguido analisando os indicadores de saúde, dados dos participantes e planejamento em relação ao custo-benefício.

Finalmente, a comunicação eficaz com os participantes e o público é fundamental para o sucesso do projeto ou programa de saúde integral no ambiente de trabalho. A meta principal é ensinar às pessoas a importância de se manterem saudáveis e de como o conseguir. Por consequência, isso alavancará a organização, empresa ou afins.

### **3.10 Avaliação regular do clima organizacional**

Avaliar o clima organizacional é como fazer um diagnóstico da saúde emocional da empresa. É um processo que começa com a escuta ativa, na qual você pergunta aos funcionários como eles estão se sentindo e o que poderia ser feito para melhorar o ambiente de trabalho. Essas perguntas podem ser feitas através de ferramentas como pesquisas anônimas ou até mesmo bate-papos informais, criando um espaço seguro para que todos possam expressar suas preocupações e sugestões.

Ao se analisar as respostas, é importante estar atentos a padrões ou questões recorrentes. Se muitos funcionários mencionam estresse ou insatisfação, isso pode indicar que há problemas mais profundos que precisam ser abordados. Pode ser que a carga de trabalho esteja muito alta, que não haja suporte suficiente ou que o reconhecimento pelo trabalho bem-feito seja escasso.

Depois de implementar essas mudanças, é importante monitorar e garantir que estejam funcionando corretamente. Essa não deve ser apenas uma pesquisa, mas uma discussão contínua com os funcionários. Perguntar-lhes se acham que as coisas estão indo bem e como podem ajudar é essencial.

Manter essas respostas e ações demonstra o compromisso da empresa em criar um ambiente de trabalho positivo. Quando os funcionários se sentem ouvidos e valorizados, todos ganham.

### **3.11 Estímulo ao uso de recursos externos**

O objetivo aqui é apoiar os funcionários no acesso a recursos externos, como suporte de saúde comunitário, linhas de aconselhamento e programas de assistência aos funcionários.

Quando uma empresa considera o bem-estar dos seus funcionários, ela olha além dos limites do ambiente empresarial do trabalho. É como abrir a porta para o mundo exterior. É preciso que cada funcionário possua uma ferramenta emocional, que pode ser: suporte social, recursos emocionais e um plano de apoio ao funcionário que feito pela empresa e que pode ser usado quando necessário.

A empresa pode atuar como guia nesse quesito, mostrando onde estão as ferramentas e como utilizá-las. Pode ser um simples e-mail de bate-papo, um bate-papo

durante um café ou até mesmo um workshop de saúde mental. É importante que os funcionários saibam que esses recursos estão disponíveis e podem ser acessados de forma rápida, e esse não seria o caso do workshop. Isso tudo não apenas mostra o caminho, mas também capacita os funcionários a procurarem ajuda sem medo de suas declarações tragam consequências negativas no trabalho. A empresa precisa criar um ambiente onde pedir ajuda seja visto como um sinal de força e não de fraqueza.

Ao final, quando os colaboradores se sentirem apoiados, e tanto dentro quanto fora da empresa, eles trarão uma energia positiva de volta para o trabalho. E isso se traduzirá em uma equipe mais forte, mais unida e mais resiliente. Aliás, o que anda faltando, e muito, nas organizações.

Locais de trabalho que focam no bem-estar, ajudam a formar profissionais que, além de qualificados, entendem a importância de manter esse equilíbrio emocional. O empresariado necessita de tornar-se defensor dos cuidados de saúde e um modelo para os outros que ainda estão muito aquém disso. A educação é a base da vida. Dá às pessoas as ferramentas e o conhecimento para compreender e apreciar a importância de um ambiente de trabalho saudável. Essa mudança é reforçada pela compreensão de que a vida é o nosso bem mais alto, mais importante. Não se trata apenas de ser saudável ou feliz, o que é imprescindível, claro, mas se trata de aprendizagem e desenvolvimento, e não somente profissional.



## CONCLUSÃO

Neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) exploramos a complexa relação entre saúde mental e vida profissional, com foco particular em aspectos de ansiedade e depressão e Burnout. Sabemos que uma boa saúde mental é importante para trabalhar profissionalmente e com sucesso, fazendo uma mudança positiva na vida de cada profissional. No entanto, o novo ambiente de trabalho com as suas exigências e pressões pode ser um catalisador para problemas psicológicos, que podem afetar negativamente a satisfação geral desse profissional e a sua satisfação no ambiente de trabalho.

Discutimos como o estresse e a pressão no trabalho podem causar ou piorar a ansiedade e a depressão. No entanto, um ambiente de trabalho positivo e saudável pode apoiar a saúde mental e o bem-estar geral. Oferecer apoio, valorização e trabalho significativo, além de implementar estratégias de gestão de tempo e comunicação, são atividades que contribuem para a eficácia e o bem-estar do ambiente laborativo.

A perda de emprego, também, foi identificada como um acontecimento da vida de muitos colaboradores e um potencial fator de risco para a saúde mental. A implementação de programas de apoio ao emprego, aconselhamento e programas de desenvolvimento de competências foram propostas como estratégias importantes para reduzir esses problemas.

A adoção de práticas como a técnica Pomodoro, de promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, enfatizando a importância do autocuidado, são fundamentais para prevenir o esgotamento físico e mental, além de aumentar a produtividade. Ademais, reduzir as exigências e expectativas, proporcionar educação em saúde mental e criar ligações sociais significativas fora do local de trabalho também são aspectos importantes para o bem-estar emocional e social não somente dos funcionários, mas principalmente em relação a eles.

Portanto, neste trabalho argumentamos que reconhecer e gerenciar os desafios psicológicos no local de trabalho, e fora dele, é essencial para o desenvolvimento e o florescimento profissional, mas não somente. O desenvolvimento pessoal, e de forma geral, também é contemplado em nosso texto.

Através de uma abordagem filosófica, sociológica e psicológica, procuramos fornecer propostas de soluções práticas para enfrentar esses desafios, promovendo uma compreensão mais profunda da importância da saúde mental num contexto laboral.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, H. K. M. et al. Exercício físico e função cognitiva: uma revisão. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**, v. 12, n. 2, p. 108–114, mar. 2006.

ANTUNES, R L. C. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed., 10. reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009 (Mundo do Trabalho).

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.** (123) • Jul-Sep 2015 • <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2024.

YRES, J. R. DE C. M. A doença na sociedade como entidade e como processo: subsídios para pensar a epidemiologia. **Saúde e Sociedade**, v. 2, n. 2, p. 135–162, 1993.

**BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE**. Portal Regional da BVS. Informação para Ação em Saúde. Disponível em: <https://bvsalud.org/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Política Nacional de Promoção da Saúde (PNPS) — Anexo I da Portaria de Consolidação no 2, de 28 de setembro de 2017. Brasília: Ministério da Saúde, 2017. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_promocao\\_saude.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_promocao_saude.pdf). Acesso em: 21 mai. 2024.

CUNHA, E. V.; SOUSA, W. J. O bem viver no Brasil: uma análise da produção acadêmica nacional. **Revista Katálysis**, v. 26, n. 2, p. 321–332, mai. 2023.

EHRENBERG, A. Das erschöpfte Selbst – **Depression und Gesellschaft in der Gegenwart**. Frankfurt, a.M., 2008, p. 14s. (Google Tradutor e Chat Gpt 4.0)

HAN, B. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis-RJ: Vozes, 2015.

JACKA, F. N. et al. Association of Western and Traditional Diets with Depression and Anxiety in Women. **American Journal of Psychiatry**, vol. 167, no. 3, 2010, pp. 305-311. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/40846919\\_Association\\_of\\_Western\\_and\\_Traditional\\_Diets\\_With\\_Depression\\_and\\_Anxiety\\_in\\_Women](https://www.researchgate.net/publication/40846919_Association_of_Western_and_Traditional_Diets_With_Depression_and_Anxiety_in_Women) Acesso em: 30 abr. 2024. (Google Tradutor e Chat Gpt 4.0).

JHA, A. P. et al. Mindfulness training modifies subsystems of attention. **Psychological Science**, v. 18, no. 10, 2007, pp. 756-761. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/6167711\\_Mindfulness\\_training\\_modifies\\_subsystems\\_of\\_attention](https://www.researchgate.net/publication/6167711_Mindfulness_training_modifies_subsystems_of_attention). Acesso em: 10 abr. 2024. (Google Tradutor e Chat Gpt 4.0).

LAUTENSCHLAGER, N. T. et al. Effect of physical activity on cognitive function in older adults at risk for Alzheimer disease: A randomized trial. **JAMA**, v. 300, no. 9, 2008, pp. 1027-1037. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/23233631\\_Effect\\_of\\_Physical\\_Activity\\_on\\_Cognitive\\_Function\\_in\\_Older\\_Adults\\_at\\_Risk\\_for\\_Alzheimer\\_Disease\\_A\\_Randomized\\_Trial](https://www.researchgate.net/publication/23233631_Effect_of_Physical_Activity_on_Cognitive_Function_in_Older_Adults_at_Risk_for_Alzheimer_Disease_A_Randomized_Trial). Acesso em: 20 abr. 2024. (Google Tradutor e Chat Gpt 4.0).

MACHADO, W. DE L.; BANDEIRA, D. R. Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 29, n. 4, p. 587–595, out. 2012.

NIETZSCHE, F. **Menschliches, Allzumenschliches I – Kritische Gesamtausgabe**, 4ª seção, v. 2. Berlim, 1967, p. 236 (com apoio da tradução de Paulo César de Souza: **Humano, demasiado humano**: um livro para espíritos livres. 3.reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2001, p. 24). E por revisão de Mauro Araujo de Sousa, Ph.D. e pós-doutorado nos estudos de Nietzsche.

**ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS)**. Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2017. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/254610>. Acesso em: 04 mai. 2024.

PEIXOTO, L. S. A.; GONDIM, S. M. G. *Mindfulness* e regulação emocional: uma revisão sistemática de literatura. SMAD, **Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog. (Ed. port.)**, Ribeirão Preto, v. 16, n. 3, p. 88-104, set. 2020. Disponível em [http://pep-sic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-69762020000300011&lng=pt&nrm=iso](http://pep-sic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762020000300011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 28 mai. 2024. <https://doi.org/10.11606/issn.1806-6976.smad.2020.168328>.

POWELL, V. B. et al. Terapia cognitivo-comportamental da depressão. **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 30, p. s73–s80, out. 2008.

**REVISTA SAÚDE E BEM-ESTAR.** Estudos sobre os benefícios da prática regular do exercício físico. São Paulo, v. 20, n. 2, p. 45-60, 2023.

SILVA, J.; OLIVEIRA, M.; SANTOS, P. Prevalência de transtornos mentais entre trabalhadores do setor financeiro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 123-145, 2024.

TORRES, E.A.F.S. O papel da nutrição na saúde mental. **JORNAL DA USP**. São Paulo, fev. de 2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/?p=489995>. Acesso em: 24 mai. 2024

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Archives off Clinical Psychiatry (São Paulo)**, v. 34, n. 5, p. 223–233, 2007.

VILLELAA, M. C. E. Força, foco e fé: a sociedade do desempenho e a (má) alimentação, **Saúde Soc.** São Paulo, v.32, n.2, e210771pt, 2023 3 Universidade Federal do Espírito Santo. Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais. Vitória, ES, Brasil. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/nznfY5W7ZzqXnRMKzXMW-Mym/?format=pdf>. Acesso em: 30 mar. 2024.