

SAÚDE MENTAL: esgotamento psicológico no ambiente de trabalho*

MENTAL HEALTH: psychological exhaustion in the workplace

Brenda Ebony França Melo Costa**

Edilson Diniz***

INTISTUTO DE ENSINO SUPERIOR FRANCISCANO

RESUMO

Faz-se necessário salientar o quanto a globalização e o avanço da tecnologia exigem da empresa e do funcionário um aperfeiçoamento e dedicação atrelada ao seu cargo, quase que imediata. Diante disso, existem alguns fatores que podem interferir na execução do trabalho, na relação interpessoal da equipe, pressão psicológica imposta por líderes autoritários e estes são alguns fatores que sobrecarregam a saúde mental dos colaboradores. O presente artigo tem por objetivo debater sobre a saúde mental no ambiente de trabalho, tendo em vista o grande crescimento de afastamento dos colaboradores com transtornos mentais, direta ou indiretamente, causados pelo ambiente laboral. Iremos indagar os principais fatores de risco psicossociais, as consequências à saúde e como elas se manifestam no ambiente físico e mental.

Palavras chaves: Saúde. Psicológica. Colaboradores. Transtornos mentais.

ABSTRACT

It is necessary to emphasize how much globalization and the advancement of technology require from the company and the employee an improvement and dedication linked to their position, almost immediately. Therefore, there are some factors that can interfere in the performance of the work, in the interpersonal relationship of the team, psychological pressure imposed by authoritarian leaders and these are some factors that overload the mental health of employees. This article aims to discuss mental health in the work environment, in view of the great increase in the absence of employees with mental disorders, directly or indirectly, caused by the work environment. We will investigate the main psychosocial risk factors, the health consequences and how they manifest themselves in the physical and mental environment.

Keywords: Health. Psychological. Contributors. Mental disorders.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade moderna e seu intenso desenvolvimento tecnológico intensificou diretamente e indiretamente no impacto psicossocial de toda a sociedade.

* Artigo apresentado para a conclusão do curso em Gestão de Recursos Humanos da Instituição de ensino IESF – Instituto de Ensino Superior Franciscano.

** Graduanda do 4º período do curso de Gestão em Recursos Humanos da Instituição de ensino IESF – E-mail: brendaebony00@gmail.com

*** Bacharel em Administração e Marketing e Mestre em Ciências da Educação.

Devido à grande necessidade de suprir às expectativas, quase que imediatas, no ambiente laboral, ocasionou um colapso na saúde mental de grande parte da sociedade do século XXI, intensificando-se durante a pandemia de Covid 19 pois acarretou múltiplas mudanças no dia a dia da humanidade, guiando-se para diversos transtornos mentais e ao aumento de índices de afastamento no ambiente de trabalho. A saúde mental fragilizada por conta de fatores internos e externos causam desgastes no rendimento do funcionário a curto e médio prazo pois devido a grandes estorvos envolvendo doenças ocupacionais psicossociais geradas no ambiente de trabalho, surgiu a necessidade de caracterizá-la, expor e buscar meios para a solução até a inexistência dentro do ambiente de trabalho, a longo prazo.

Entretanto, pressuposto a relevância das dimensões psicossociais do sujeito, em seu entrelace com a saúde e com a saúde mental, não podemos, contudo, descartar a sua vertente biológica, dado que a sensibilidade do indivíduo, quer genética ou adquirida é de suma importância para a saúde mental. Os fatores psicossociais podem interagir com a disposição biológica e intensificar para a contribuição de comportamentos inadequados.

Tal temática se faz pertinente por se tratar de um assunto de extrema importância para a sociedade, posto que é notório o quanto a saúde mental dos colaboradores está fragilizada por aspectos psicossociais. Diante desta perspectiva social se faz necessário investigar como a saúde mental influencia nas doenças ocupacionais e na saúde do colaborador.

É notório que a mundialização é um movimento constante que por fração de instantes, possuímos a necessidade de buscar novas informações a respeito de tudo que está a nossa volta. Diante dos dias atuais, tudo ao nosso redor exige um retorno quase que imediato, tudo precisa ser resolvido de forma ágil, tornando assim uma pressão inconsciente que devemos e conseguimos mostrar bons resultados a todo momento. Existem diversos fatores que interferem no ambiente de trabalho, de problemas internos, externos e também problemas hereditários ligados a saúde mental.

Diante disso, destacar-se alguns fatores, dentre eles estão: Dificuldades com demandas exigidas pela empresa ou no ambiente familiar e social, saúde física e psicológica, relações interpessoais, hábitos, rotinas, falta de reconhecimento dentro da empresa, apresentar uma elaboração eficaz para o crescimento do colaborador dentro da empresa, pressão psicológica por parte de seus líderes, baixos salários.

Observar-se que é evidenciado vários exemplos de possíveis causadores de desequilíbrio emocional e mental no ambiente de trabalho, por conta da falta de gestão humanizada e também por fatores hereditários ou interno e externos, causam danos e impactos que são sentidos pela empresa a curto e longo prazo. Por isso se faz necessário um olhar cuidadoso para os mesmos, a fim de evitar repercussão negativa para empresa e colaborador.

Falhas na gestão de pessoas, doenças ocupacionais e traumas anteriores gerando possíveis doenças como: Síndrome de burnout, depressão e ansiedade. Manutenção, falta de treinamentos e bem estar ao colaborador, existência de barreiras psicológicas causando a doença ocupacional.

Tendo como objetivo geral: esclarecer as doenças ocupacionais psicossociais que podem ser provocadas e que estão correlacionadas ao ambiente de trabalho. O objetivo específico é identificar quais são os fatores que expõem os trabalhadores aos riscos psicossociais do trabalho e apresentar exemplos de doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental e ambiente de trabalho.

Demonstrar como os recursos humanos atua na humanização com ações para tratar e prevenir a saúde mental dos colaboradores. A metodologia descrita nesse assunto, foi a pesquisa bibliográfica, auxiliando na definição e resolução de problemas já conhecidos, permitindo com que se possa esmiuçar novas áreas do assunto.

Pode-se abordar tais assuntos como: Qualidade de vida no trabalho, principais teorias da qualidade de vida no ambiente de trabalho, principais problemas causados pela falta de qualidade de vida no ambiente de trabalho, saúde mental, características da falta de saúde mental, consequências da falta de saúde mental nas organizações e ações da organização para evitar o esgotamento psicológico.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Analisando a história da humanidade, podemos ver que a qualidade de vida, sempre foi algo de extrema importância a ser alcançado pois nas civilizações antigas, os mesmos eram nômades e um dos fatores para exemplificar que os mesmos buscavam qualidade de vida, é dado através de como eles priorizavam um local seguro, condições climáticas, fonte de água, solo fértil e demais fatores que agregavam para uma boa civilização. Este princípio de qualidade de vida vem desde as primeiras civilizações, potencializando e fazendo com que não seja um tema atual e sim, um tema que é de referencial do passado, presente e futuro da humanidade.

A definição de Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o agrupamento de funções de uma empresa que envolve a implantação de melhorias, correções e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. A junção desses fatores traz como resultado um ambiente organizacional eficaz e crescendo substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Destaca-se a seguir que ao longo do tempo tivemos grandes colaborações sobre a satisfação que o colaborador busca no ambiente de trabalho. Mas é de suma importância entender que o ser humano possui emoções e passam por experiências fora do local de trabalho, logo o fator externo influencia no local de trabalho e na produtividade do mesmo.

De acordo com Walton (1973) a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem como a priori de proporcionar uma gestão humanizada, mesmo que o trabalho tenha um grau de responsabilidade, conceder cultura de "feedbacks" de desempenho e propiciar ênfase no desenvolvimento pessoal do colaborador. Logo, Walton (1973) originou um modelo conceitual, que compõem oito categorias, tendo como finalidade, estimar a QVT dentro das empresas para a melhoria de produtividade e qualidade de vida de seus funcionários.

Segundo Bowdith e Buono (1992) as práticas adotadas pelas empresas e que estabelecem e ações com o olhar a QVT.

Um conjunto de definições equaciona a QVT com a existência de um certo conjunto de condições e práticas organizacionais tais como cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de

decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante. Uma outra abordagem equaciona a QVT com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem-estar de um indivíduo (por exemplo, manifestação de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, a capacidade de atender a toda a gama de necessidades humanas. (BOWDITH e BUONO, 1992, p. 207).

Este modelo apresenta as seguintes concepções de categorias conceituais de QVT: Compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; integração social na organização; Constitucionalismo, o trabalho e o espaço total de vida; relevância social do trabalho na vida.

Considerando que passamos a grande parte do tempo nos dedicando as empresas, tornando assim, uma via de mão dupla, pois o sucesso da empresa está interligado ao funcionário, tendo em vista que é o mesmo que colabora com a empresa para que ambos tenham êxito em seus objetivos.

Não permitindo que a empresa retire somente a força matriz de um funcionário, mas buscando entender que o mesmo necessita ser engajado e reconhecido tanto financeiramente e com valor demonstrado dentro da empresa, usar do simples fato de celebrar na organização, ou seja, passando e incentivando treinamentos e novas ferramentas de conhecimento, aumentando positivamente o bem estar organizacional, visto que não se tem somente interesse financeiro, mas também agregar valor ao colaborador.

A empresa precisa ser um ambiente apto para proporcionar bem-estar e satisfação aos colaboradores. Segundo Chiavenato (2015, p. 419):

No fundo, a QVT busca uma visão integral e ética do ser humano em seu relacionamento com as organizações. Tem sido utilizada como indicadora das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. O conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Nada melhor que um ambiente que exala conforto e segurança para os seus colaboradores, pois possibilita uma familiaridade entre funcionário e empresa. As empresas que buscam investimentos e tem como visão que a qualidade de vida no trabalho oferece diversos benefícios positivos para empresa, conseguem com maior facilidade alavancar seus resultados e acaba possuindo um diferencial no mercado de trabalho, visto que não são todas as empresas que investem na qualidade e bem-estar dos colaboradores e empresa como um todo.

2.1 Principais teorias de qualidade de vida no ambiente de trabalho

Segundo Chiavenato (2014, p.419), “A expressão “qualidade de vida no trabalho (QVT)” foi cunhada por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos”. É notório que a evolução sobre o assunto exposto e a busca para um melhor entendimento, já está presente desde as primeiras civilizações, mas sempre priorizando o objetivo principal: O bem-estar dos funcionários em seu local de trabalho.

Segundo o conceito de Maximiliano (2000, p 498), “[...] a QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano.”

Davis e Newstrom(2001, p. 146) Discriminam:

Por qualidade de vida no trabalho (QVT) queremos dizer os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. A proposta básica é desenvolver ambientes de trabalho que sejam tão bons para as pessoas como para a saúde econômica da organização.

Nota-se que a qualidade de vida no trabalho busca produzir uma combinação harmoniosa entre empregado e empregador, tendo em vista, um ambiente humanizado.

Mudança quase que imediata de pensamento, culturas e informações as pessoas buscam por seus direitos e por uma melhor qualidade de vida e com toda a globalização as informações acabam que circulando com muita mais facilidade, estreitando os laços entre as pessoas e as informações, pois com apenas um click temos acesso a diversas bases de conhecimentos. Apresentando um comportamento diferenciado de seus subordinados, visto que antigamente o autoritarismo era ainda mais gritante no setor laboral, mas ainda com tantos avanços tecnológicos e de informação ainda podemos sentir a fragilidade e a pressão dos chefes dentro das organizações.

Consequente ao pensamento de Albuquerque e França (1998, p. 41)

A qualidade de Vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnostico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício.

O grande impacto do desenvolvimento social, tecnológico e social obriga as empresas a recrutarem profissionais ainda mais especializados, mão de obra qualificada, treinamentos e capacitações em constância, tendo como priori um retorno salarial e condições de trabalho adequadas.

É notório que a gestão quando bem executada gera resultados positivos, mas existem ainda indícios de grandes e pequenas empresas, independentemente do porte que ocupa, leva-se em conta a gestão de cada líder pois existem funcionários que possuem uma cultura autoritária no momento de executar os processos internos da empresa.

A cultura autoritária tem com resultado uma gestão sem benefícios, ineficiente e insustentável pois os gestores que possuem está cultura estão mais preocupados em controlar os colaboradores do que encontrar uma gestão eficiente e que gere resultados, afinal, toda empresa possui visão de lucro.

Está problemática na qual se refere contribui para o turnover, ou seja, eleva a alta de rotatividade dentro da organização, visto que os profissionais de grande capacidade acabam saindo da empresa, sendo que poderiam ser um grande potencial mudanças e ampliar positivamente as atividades dentro da empresa.

A rotatividade nas organizações pode ocorrer por determinação pessoal ou da empresa. Segundo Chiavenato (2010, p. 88) a rotatividade de pessoal (ou turnover) é o resultado da saída de alguns colaboradores e a entrada de outros para substituí-los no trabalho. Chiavenato (2010, p. 89) diz que a rotatividade se refere ao fluxo de entradas e saídas de pessoas em uma organização, ou seja, as entradas para compensar as saídas de pessoas das organizações.

2.1.1 O modelo de Westley

Segundo este modelo, criado em 1979, problemáticas evidenciadas no ambiente laboral pelos colaboradores podem ser categorizados em quatro categorias: insegurança, injustiça, isolamento e anomia. O quadro a baixo sintetiza os fatores que qualifica os problemas de Qualidade de Vida no Trabalho, sendo apresentado os sintomas, indicadores, ações e propostas que possui como objetivo principal humanizar o trabalho.

Tabela 1 Dimensões da qualidade de vida no trabalho

Tipos de reivindicação	Problemática	Agente resolvente	Consequências	Formas de reversão
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação	Descentralização do poder
			Greves	Compensação justa
			Queda da produtividade	Participação nos lucros e resultados
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação	Autonomia
		II Guerra Mundial	Queda da produtividade	
Psicológica (1950-?)	Alienação	Agentes de mudança	Descompromisso	Enriquecimento do trabalho
			Absenteísmo	
			Rotatividade	
Sociológica (1950-?)	Anomia	Equipes de alta performance	Sentimento de insignificância	Grupos de trabalho fundamentados na abordagem sociotécnica
			Absenteísmo	
			Rotatividade	

Fonte: Westley (1979)

2.1.2 O Modelo de Davis & Werther (1983)

O intervalo de período entre as décadas de 70 e 80 foram marcadas por um aumento significativo de inflação e desemprego. Causando grande impacto na economia norte-americana. Com este cenário, influenciou a realização de estudos para a melhoria de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Priorizando no primeiro momento o projeto de cargos dentro das organizações. Davis e Werther (1983) evidenciam que a rotina no ambiente de trabalho constitui pontos negativos para as partes envolvidas. Levando-se em conta que a grande maioria das pessoas possuem uma carga horaria constante até após o horário de trabalho, sendo quase que inevitável não executar suas funções fora do local de trabalho. Segundo Nadler e Lawer(1893), a Qualidade de vida no trabalho aumenta a motivação interna do colaborador. Um funcionário satisfeito produz com vigor e empenho e se dedica mais na realização de sua tarefa. A qualidade de vida é a junção das necessidades físicas, sociais e psicológicas de cada cidadão.

Em concordância com o modelo de Davis e Werther (1983) diversos fatores podem afetar a qualidade de vida no trabalho. Dentre alguns fatores estão: Condições de trabalho, supervisão, benefícios e o projeto de cargo. Ainda que o colaborador tenha um bom salário, boas condições de trabalho, boa supervisão de seus superiores, as atividades que os mesmos executam, podem ser tediosas, sob a ótica dos colaboradores. Entretanto, somente a reformulação de cargos não soluciona todos os tipos de insatisfação dos mesmos.

2.1.3 Hierarquia de necessidades de Abraham Maslow

Baseado em estudos nos anos de 1900, o psicólogo Abraham Maslow criou a teoria da pirâmide de Maslow, nada mais é que um método da hierarquia das necessidades humanas.

A teoria de Maslow, advém do princípio de que as necessidades humanas possuem uma interligação hierárquica que é capaz de orientar a motivação coletiva dos indivíduos entre diferentes tipos de satisfação. Os primeiros indícios foram observados quando o estudo foi realizado com macacos. Abraham Maslow, evidenciou que estes animais, modificavam drasticamente o seu comportamento, de modo que suas necessidades fisiológicas eram alteradas.

Podendo assim, usar como exemplo, quando uma parcela daqueles que não recebiam comidas, exalavam agressividades, mas assim que eram saciados, se tornavam dóceis. Bowditch e Buono (2014), afirmam que de acordo com a teoria da motivação de Maslow, as necessidades subjacentes a toda motivação do homem podem ser organizadas numa hierarquia composta por cinco níveis básicos. Essa teoria defendia ainda que para despertar as necessidades nos níveis mais altos da hierarquia, as de nível inferior necessitariam estar, em sua maioria, sanadas.

Figura 1 Hierarquia das necessidades humanas de acordo com Maslow.



Fonte: CHIAVENATO (2009, p.53)

Guiando-se por este método criado, podemos associar as informações descritas na Pirâmide de Maslow para o contexto laboral. Pode-se listar necessidades como:

- **Base:** Descanso físico, tranquilidade mental, salário suficiente, horários confortáveis para necessidades básicas como alimentação, pausas e higiene;
- **Segunda camada:** local, ambiente e condições de trabalho seguros e acolhedores, estabilidade, salários mais altos;
- **Terceira camada:** relações saudáveis com colegas e líderes, clima organizacional favorável, respeito mútuo;
- **Quarta camada:** reconhecimento profissional, valorização por resultados, poder de opinião, aumentos, bônus, premiações;
- **Topo:** participação em projetos que considera importantes, autonomia em suas decisões, atuar em uma área que gosta, exercer sua criatividade, flexibilidade.

2.2 Principais problemas causados pela falta de qualidade de vida no trabalho.

A notoriedade do assunto de qualidade de vida no trabalho, surgiu em meados dos anos 50, conceito este criado pelo economista John Kenneth Galbraith, A QVT tem sido como um dos fatores motivadores do desempenho humano no trabalho. (FERNANDES, 1996)

Chiavenato (1999, p. 376) diz que:

As consequências humanas do estresse incluem ansiedade, depressão, angústia e várias consequências físicas como distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismo e acidentes. Em certos casos, envolvem abuso de drogas, alienação e redução de relações interpessoais.

Ou seja, o estresse ocupacional não colabora ao propósito do trabalho e na maioria das vezes o colaborador se encontra irritável.

Identificar que este assunto é essencial dentro das organizações e está atento a esses aspectos de investimentos, logo percebe-se o saldo positivo a curto prazo. Pois o investimento feito para melhorar o bem estar dos colaboradores e nessa área, surtem efeitos não somente no retorno financeiro, mas o trabalhador se sente valorizado e respeitado. Tornando uma via de mão dupla de benefícios.

Sendo comum associar a falta de qualidade de vida no trabalho somente a danos físicos. Mas o ponto chave de muitos colaboradores, atualmente não estão ligados somente a este aspecto, mas como também a falta de saúde mental dentro das organizações.

Quando a qualidade de vida no trabalho é afetada, uma das questões que desencadeiam é a influência que este fator causa para o surgimento de doenças psicossomáticas, ou seja, patologias que tem origem tanto ao físico quanto ao psíquico. É este fator de se sentir bem que é indispensável e o colaborador se torna capaz de desenvolver e alcançar os seus objetivos pessoais e profissionais com maior facilidade.

Segundo Chiavenato (1999), a ausência de doenças, tem como melhor sugestão definir saúde. Pois a presença de doenças tem como significado fragilidade, limitação e preocupação quanto a capacidade do colaborador em produzir bons resultados para a empresa.

Contudo, os riscos de saúde como riscos físicos e biológicos, tóxicos e químicos, assim como condições estressantes, podem provocar danos às pessoas no trabalho. O ambiente de trabalho em si também pode provocar doenças. Uma definição mais ampla de saúde é um estado físico, mental e social de bem-estar. Esta definição enfatiza as relações entre corpo, mente e padrões sociais (CHIAVENATO, 1999, p. 376).

Nota-se os grandes avanços tecnológicos e as mudanças sociais que acontecem a quase todo momento na sociedade, causando uma inquietude na forma de como lidar com os próprios sentimentos, desejos e sonhos. Demonstra quanto as pessoas em si são suscetíveis às mudanças sociais e emocionais.

Segundo Walton, lista-se a seguir alguns dos principais vetores de falta de qualidade de vida no trabalho:

a) Mentais e Físicos

A falta de segurança e ergonomia estimula doenças e problemas físicos. A consequência mais alarmante de qualidade de vida no trabalho são os danos físicos e mentais que o colaborador recebe ao executar a sua função nessas condições.

b) Falta de produtividade

Essa falta de produtividade pode ser considerada de leve a grave. A falta de produtividade leve causa desconfortos simples, já de forma grave o profissional não consegue de forma alguma produzir pois a ergonomia está tão fragilizada que impossibilita que o trabalho seja executado. Causando acidentes no local de trabalho ou também desconfortos no colaborador por conta da falta de bem estar que não é ofertado de maneira correta. Sendo muitas das vezes necessário algumas mudanças no local para solução desses problemas.

c) Treinamento inadequado ou inexistente

É primordial que a empresa ofereça serviços de reciclagem ou treinamentos padrão para os mesmos pois solidifica segurança e confiança na execução de tarefas.

d) Falta de comunicação

Ausência de diálogo e a falta de feedbacks, esses aspectos podem afetar a produtividade, a relação entre a equipe, cheia e a qualidade de vida no trabalho. Entender as necessidades da organização é a melhor forma de solucionar tais problemas.

e) Falta de equilíbrio na vida pessoal e profissional

Saber equilibrar a vida pessoal e profissional não é tarefa fácil para muitos colaboradores, sendo de fato prejudicial. Podendo ser usado como exemplo a tecnologia que por um lado é extremamente positivo e por outro lado acaba sendo negativo a quem não sabe dosar limites. Por este motivo é de suma importância que os gestores utilizem esta ferramenta com teor positivo. A sensação de urgência, causa o efeito de que os mesmos precisem ficar conectados, mesmo quando não estão no seu horário de trabalho. Sendo assim, importante respeitar o horário de descanso dos mesmos.

3. SAÚDE MENTAL

Segundo a Organização Mundial de Saúde (1986), “saúde mental refere-se a um bem estar no qual o indivíduo desenvolve suas habilidades pessoais, consegue lidar com os estresses da vida, trabalha de forma produtiva e encontra-se a dar sua contribuição para sua comunidade”

Tendo em vista o conceito de saúde mental, datado em 1986 pela (OMS), contrapondo com o início dos tempos, durante a pré-história as doenças como: lepra, epilepsia e entre outras. Eram consideradas como uma forma dos deuses punir os seres habitantes na terra pelos seus pecados, não havendo outra forma de justificar essas doenças. Contudo, nas sociedades pré-capitalistas os loucos(diferentes), eram compreendidos e tratados de diferentes maneiras, mas geralmente, com sentido mágico ou religioso, assim como até essa época, a religião era central na explicação do ser humano e da natureza (OLIVEIRA, VIEIRA E ANDRADE, 2006)

Na imagem a seguir observa-se uma espécie de cirurgia que se realizava, durante a idade média, acreditava-se que os loucos eram aqueles que tinham pedra na cabeça, por este motivo era feito esse procedimento de retirada.

Figura 2 Extrato da pedra da loucura.



Fonte: BOSCH (1485)

Pode se verificar algumas das raízes históricas a seguir:

a) Período neolítico e mesopotâmico

Os mais antigos antepassados afirmam que as hipóteses, quando se refere a saúde mental, era caracterizado com crenças, causas sobrenaturais, maldições, feitiços, estariam ligados por trás dos sintomas anormais.

a) Gregos

Acreditava-se que a saúde mental divergente de outros que não apresentavam essas diferenças, era de origem divina, como resultado de algum deus ou deusa raivoso.

b) Idade Média

A doutrina grega de que os desequilíbrios mentais teriam como origem “ocorrências naturais do corpo”. O método usado naquela época tinha como objetivo equilibrar o corpo e para se ter este resultado, era feito uso de laxantes e sanguessugas.

c) Saúde mental no mundo contemporâneo

Os métodos que surgiram nos séculos XX e XXI, entre eles estão a terapia eletroconvulsiva e psicofármacos. Este cenário mudou no fim da década de 90, quando pela primeira vez fora usado nos tratamentos psicofarmacológicos o componente lítio.

3.1 Características da falta de saúde mental

Vale ressaltar que os fatores determinantes dos transtornos mentais, não incluem peculiaridades de caráter individual, de tal forma como os pensamentos, emoções, mas também os fatores sociais, econômicos, cultural, políticos e ambientais. Alguns dos fatores que colaboram para os transtornos mentais são: estresse; genética e nutrição.

Segundo a OMS (2021), “O novo Atlas de Saúde Mental (Mental Health Atlas, em inglês) da Organização Mundial da Saúde (OMS) revela um cenário decepcionante de uma falha mundial em fornecer às pessoas os serviços de saúde mental de que precisam, em um momento em que a pandemia de COVID-19 está destacando uma necessidade crescente de apoio à saúde mental.”

Tendo em vista o dado informado, torna-se preocupante que não está havendo o retorno e investimento necessário para o zelo a qual o assunto merece ser tratado, quando a iniciativa é investir no cuidado com a saúde mental, retrata-se o descaso com o mesmo, pois após a crise na saúde e no mundo, durante e após e constatou-se através de estudos o grande impacto na falta de saúde mental.

Tabela 2 “Características da falta de saúde mental”

CARACTERÍSTICAS DA FALTA DE SAÚDE MENTAL	
Alerta para doenças psíquicas	Doenças de Saúde Mental
Falta ou excesso de sono	Ansiedade
Comer muito ou pouco	Atraso Mental
Perder a vontade ou prazer nas atividades habituais.	Demências
Ter dificuldades em repousar	Perturbações psicóticas (Esquizofrenia)
Apresentar sensações de confusões, esquecimentos, tensão e raiva.	Depressão, Mal-estar psicológico ou estresse continuado.

Fonte: Associação de apoio aos doentes depressivos e bipolares (2021).

O impacto da falta de saúde mental dos funcionários pode ser apresentado de diversas formas, tais como: Ambiente extremamente competitivo; jornadas de trabalho inflexíveis; lideranças autocráticas, tóxicas ou despreparadas; falta de incentivos organizacionais; assédio psicológico e sexual; ameaça de desemprego.

3.2 Consequências da falta de Saúde Mental nas organizações

Os transtornos mentais são facilmente percebidos quando ocorre a baixa produtividade, engajamento e absenteísmo dos colaboradores, visto que os primeiros a sentirem o impacto são os funcionários.

O absenteísmo é um fator que se pode abordar com um olhar mais delicado pois através dele nos indica que a ausência do colaborador ao seu posto exercido, seja por decorrência de faltas, atrasos, saídas antecipadas, no momento atual, um dos principais fatores de problemas nas organizações é este. O comportamento organizacional é definido como o estudo de que as pessoas fazem nas empresas e como seus comportamentos afetam o funcionamento e o desempenho da organização (Robbins e Judge, 2013).

O principal impacto dentro de uma organização é o impacto nos custos empresariais: É de grande efeito os custos quando a empresa possui funcionários com a saúde mental abalada pois o colaborador que se encontra nessa situação demonstra baixa produtividade, onera o plano de saúde, não possui relações interpessoais. O nível elevado de lacunas nas atividades laborais, gera grandes prejuízos para empresa pois surgem o afastamento e através desse afastamento, é preciso rever os processos que consistem desde a seleção até as despesas com a rescisão de um contrato temporário.

3.3 Ações das organizações para evitar o esgotamento psicológico

O responsável para garantir a saúde mental dos funcionários é o setor de Recursos Humanos, pois é este setor que possui as ferramentas necessárias para cuidar do capital mais importante da empresa: os funcionários. O RH não é somente responsável pela parte burocrática, mas também precisa estar preocupado com o desempenho e comprometimento dos mesmos, gerando assim, um bom resultado para empresa e garantindo o bem estar dos colaboradores. Afinal, um ambiente com o nível de estresse elevado, cobranças extremas, colaborador desmotivado, de fato é um fator determinante para uma má saúde mental. Tendo em vista este pensamento, faz-se necessário oferecer para os colaboradores ações de incentivos, feito da maneira correta iram aumentar a produtividade e o clima organizacional.

Figura 3 “QVT”



Fonte: Solidar

Usar da motivação individual e coletiva, oferecer bonificações, manter uma troca de comunicação entre empresa, chefe e funcionários, promover feedbacks e investir no quesito de palestras e momentos que os colaboradores possam se sentir menos pressionados, brincadeiras e também o happy hour, modalidade internacional que nos possibilita uma comemoração informal fora do ambiente de trabalho com os colaboradores da empresa.

Interligar o propósito da empresa com o colaborador é o teor principal das organizações. Ou seja, a empatia e o impacto positivo são capazes de originar vínculos positivos, contribui para a motivação dos colaboradores e também ao engajamento e conseqüentemente para o aumento da qualidade de vida dos mesmos. O fato de desenvolver bons programas de benefícios para os colaboradores, e uma política atrativa de salários e benefícios, possuir a garantia que através do trabalho desenvolvido pelo funcionário, possibilitara melhor desenvolvimento para empresa e conseqüentemente condições de vida para os funcionários e para a família dos mesmos, segue sendo prioridade para grande maioria.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs, com objetivo geral, esclarecer as doenças ocupacionais e psicossociais que podem ser provocadas e que estão correlacionadas ao ambiente de trabalho. Visto que se faz necessário salientar que o conceito abarca questões como: políticas, éticas e culturais ampliando o fator biológico pois a saúde mental possui diversos fatores citados ao longo do trabalho acadêmico que desencadeiam o desequilíbrio da saúde mental dentro das organizações e em seu ambiente pessoal.

Diante disso, pode-se observar as problemáticas observadas ao longo do processo e foi evidenciado que o papel da gestão organizacional é de suma importância para o melhor bem estar dos colaboradores, pois são responsáveis por identificar possíveis lacunas negativas em seus colaboradores. É visto também que o equilíbrio da saúde mental se evidencia positivamente ou negativamente na

produtividade dos mesmos, dependo só teor que o mesmo se encontra. Na falta do equilíbrio mental, social e pessoal surgira um efeito totalmente negativo para o funcionário e consequentemente para empresa.

Sabe-se que uma equipe motivada e harmonizada gera inúmeros resultados positivos, não somente para a empresa, mas o estudo do plano de carreira, o retorno salarial, o investimento sendo bem feito para que este funcionário consiga compreender que ele é importante para empresa e é importante uma equipe motivada, pois o coeficiente final será positivo.

Sendo assim é essencial identificar os eventuais perigos que podem ocorrer na empresa quando um colaborador possui algum transtorno ou acaba desenvolvendo transtornos psicológicos causados no ambiente de trabalho. Tendo como sugestão de melhoramento, oferecer benefícios tais como: implementar um programa de saúde mental dentro da empresa, com o objetivo de gerar qualidade de vida no ambiente organizacional. Incentivar a pratica de atividades físicas pois disponibiliza bons resultados para o corpo e mente. Tendo como sugestão manter um canal de feedback, para que o funcionário tenha como expandir os pensamentos e até sugerir algo que precisa ser melhorado dentro da empresa.

Treinar a liderança, incentivar as equipes para uma melhor interação entre si, evitando que ocorra distanciamento e intrigas entre os colaboradores e o treino com a liderança para que a missão, visão e valores da empresa sejam passados para os demais adequadamente, pois lideres precisam saber ouvir e melhorar o rendimento e não ter uma gestão inadequada, causando muitas das vezes, pressão psicológica.

5 REFERÊNCIAS

ALBURQUERQUE, L. G. de FRANÇA, A.C.L Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, V. 33, N. 2, 40-51, abril- junho 1998.

ATLAS. **Atlas da saúde mental 2021**. Disponível em:<<https://news.un.org/pt/tags/atlas-da-saude-mental-2021>>. Acesso 23/10/2021.

BUONO, Bowditch. **Motivação segundo a teoria de Maslow**, são paulo, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão estratégica**, Santa Catarina, 2015.

_____, Idalberto. **Qualidade de vida no trabalho**, Rio de janeiro, 2019.

_____, Idalberto. **Gestão de pessoas**. São Paulo, 2010.

EFDEPORTES. Modelo de westley. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/>. Acesso:04/10/2021.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

OPAS. **Transtornos mentais**. Disponível em:<<https://www.paho.org/pt/topicos/transtornos-mentais>>. Acesso 17/11/2021.

MAXIMINIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Vieira e Andrade. **Um breve histórico do movimento pela reforma psiquiátrica no Brasil contextualizando o conceito de desinstitucionalização**. Acesso 04/11/2021.

QUEL, Luiz Felipe. **Gestão de Conhecimentos**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2006.

WALLACE, Alan. **Caminhos para a saúde: Integração mente e corpo**, São paulo, 2010.

WERTHER JR, William B. e DAVIS, Keith. **Administração de Pessoal e Recursos Humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.