

ABORDAGENS À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: uma análise comparativa entre gestores e colaboradores em diferentes organizações em Pelotas

GABRIELA DIAS DA FONSECA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPEL)

KETLEN DIAS SANTOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPEL)

FRANCIELLE MOLON DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPEL)

ABORDAGENS À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: uma análise comparativa entre gestores e colaboradores em diferentes organizações em Pelotas

1 Introdução

A saúde mental é vista como um conceito que vai além da simples ausência de doenças, abrangendo o bem-estar físico, mental e social. No ambiente de trabalho, tornou-se uma preocupação urgente devido ao aumento dos transtornos relacionados ao trabalho. Dados oficiais da OMS (Organização Mundial da Saúde) e do MPS (Ministério da Previdência Social) revelam um aumento significativo no desgaste mental dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de compreender melhor essa situação e implementar ações eficazes. Além disso, iniciativas governamentais, como a Estratégia Nacional de Fortalecimento dos Cuidados à Ansiedade e Depressão pós-pandemia, ressaltam a importância de políticas públicas para o cuidado com a saúde mental em todas as idades.

Destaca-se ainda que há um olhar mais atento para essas discussões quando no ano de 2024 entrou em vigor uma Lei que certifica empresas que promovem à saúde, a LEI nº 14.831, de 27 de março de 2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Esse é um passo relevante na discussão e promoção da saúde mental no trabalho, demonstrando que é preciso termos mais atenção, acolhimento e cuidado com as pessoas em todas as esferas, incluindo o trabalho. Essa lei deixa claro também qual o papel das organizações, quais são as ações e políticas que se enquadram como sendo favoráveis à promoção da saúde mental e bem estar dos trabalhadores, bem como o que é preciso fazer em termos de transparência e prestação de contas. (Lei nº14.831/2024).

Por mais que a conexão entre trabalho e adoecimento seja complexa, uma vez que cada processo é único e envolve a trajetória de cada indivíduo e que a percebe e vivencia de maneira diferente (Giroto; Diehl, 2016), uma reflexão a respeito de como elementos organizacionais e gerenciais se faz necessária. Nesse sentido, este estudo busca compreender como as interações no local de trabalho influenciam a saúde mental de colaboradores e gestores, visando identificar estratégias para promover ambientes de trabalho mais saudáveis. Sendo assim, apresenta-se como problema de pesquisa: Como as relações no trabalho podem afetar a saúde mental dos gestores e colaboradores?

Considerando esse questionamento, o objetivo geral do estudo é analisar como o trabalho afeta a saúde mental dos colaboradores e gestores de Pelotas. E, como objetivos específicos: analisar os elementos que impactam a saúde mental no ambiente profissional; investigar a presença, ou ausência, de suporte oferecido pela empresa frente a promoção da saúde mental do trabalho na opinião dos profissionais; e analisar as barreiras existentes que impedem os trabalhadores de compartilharem abertamente questões relacionadas à saúde mental, considerando a visão dos profissionais investigados.

A justificativa para realizar esse estudo é compreender e abordar os crescentes desafios relacionados à saúde mental dos trabalhadores. Os dados alarmantes da OMS e do MPS destacam não apenas a magnitude do problema, mas também sua crescente relevância nas dinâmicas organizacionais e sociais.

A relevância desse estudo é contribuir com uma temática que tem amplos impactos dos trabalhadores. Além de afetar diretamente o bem-estar dos indivíduos, isso também influencia a produtividade, segurança no ambiente de trabalho e os custos associados aos afastamentos por doenças mentais. Compreender os determinantes e mecanismos subjacentes é essencial para desenvolver intervenções eficazes e promover ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis. Investir na saúde mental dos trabalhadores contribui para organizações mais resilientes, inclusivas e socialmente responsáveis.

2 Fundamentação Teórica

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1948 até os dias atuais, define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”. Direito social, inerente à condição de cidadania, que deve ser assegurado sem distinção de raça, de religião, ideologia política ou condição socioeconômica, a saúde é assim apresentada como um valor coletivo, um bem de todos.

Segundo Neves, (2021), a partir da criação da Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1948, o conceito de Saúde foi formulado como sendo uma condição de “pleno bem-estar físico, mental e social e não apenas ausência de doença”. Portanto, na visão de Neves (2021) “tal conceito procurou abranger desde o início, numa situação de promoção de bem-estar social pós-guerra, condições individuais e coletivas de um olhar voltado não apenas para uma atitude curativa, mas também preventiva. Esse processo teve precedentes históricos e a partir da convenção de Ottawa da OMS, em 1986, também visou a promoção da saúde inserindo variáveis culturais”.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2023) “O princípio de que todos têm direito à saúde mental reflete o reconhecimento de que a saúde mental é um direito humano fundamental para todas as pessoas, independentemente de sua localização ou situação, implicando que cada indivíduo merece ter acesso ao mais alto padrão possível de saúde mental, incluindo cuidados que sejam disponíveis, acessíveis, aceitáveis e de boa qualidade”.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2022, s.p.) estima-se que 15% dos adultos em idade ativa tenham um transtorno mental em algum momento. Estima-se que a depressão e a ansiedade custem à economia global 1 bilhão de dólares por ano, impulsionadas predominantemente pela perda de produtividade. As pessoas que vivem com problemas de saúde mental graves são em grande parte excluídas do trabalho, apesar da participação em atividades econômicas ser importante para a recuperação.

Ao longo da história, o conceito de saúde tem passado por mudanças significativas, especialmente sob a visão médica, que tem sido influenciada por diversas perspectivas e culturas. Desde interpretações filosóficas e religiosas até contribuições de figuras como Galeno na Antiguidade, houve um impacto fundamental. Galeno, por exemplo, contribuiu para moldar a ideia de saúde como um equilíbrio entre as diferentes partes do corpo, estabelecendo assim a base para muitas concepções posteriores. (Backes et. al., 2009)

No século XX, uma mudança significativa ocorreu com o surgimento do conceito de multicausalidade. Este conceito reconhece que os fatores contribuintes

para as doenças não se limitam apenas ao elemento causador da doença, mas também incluem o organismo afetado e as condições ambientais. Inicialmente considerados separadamente, ao longo do século, os aspectos psíquicos passaram a ser reconhecidos como fatores contribuintes para as doenças. Isso levou à visão do homem como um ser bio-psico-social (Backes et. al., 2009).

Mediante as informações sobre o conceito de saúde da Organização Mundial da Saúde (1948) e Backes et. al., (2009), no contexto profissional, a saúde vai além do físico e inclui também o bem-estar mental dos trabalhadores. A saúde mental no trabalho refere-se ao estado emocional e psicológico dos colaboradores, influenciado pelo ambiente de trabalho, relacionamentos interpessoais e carga de estresse. Ambas as perspectivas da Organização Mundial da Saúde e Backes et al. (2009) ressaltam a importância de uma abordagem holística da saúde, que englobe não apenas o aspecto físico, mas também o mental e social, destacando a necessidade de promover um ambiente de trabalho saudável que proteja a saúde mental dos trabalhadores. É importante reconhecer que a saúde mental no trabalho afeta diretamente a produtividade, satisfação no trabalho e a prevenção de problemas de saúde mental. Por isso, é essencial promover um ambiente de trabalho saudável que valorize e proteja a saúde mental dos funcionários, garantindo tanto o seu bem-estar individual quanto o sucesso da organização.

Segundo Happel, Martín e Pinikahana (2003, citado por Rebouças D, et al., AL., 2007, p 3) “satisfação no trabalho é um estado emocional resultante da interação de profissionais, suas características pessoais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho”. O impacto do trabalho nos profissionais compreende as repercussões dos fatores relacionados ao trabalho sobre a saúde e o sentimento de bem-estar da equipe (Rebouças et al., 2007).

Com isso, promover um ambiente de trabalho positivo e acolhedor pode aumentar a satisfação dos funcionários. Isso pode incluir políticas de apoio, comunicação eficaz e incentivo ao trabalho em equipe.

[...] De acordo com o conselho nacional de justiça (CNJ, 2019), no contexto organizacional, ou seja, no ambiente formal de trabalho, a saúde mental versus o sofrimento psíquico são preocupações que estão diretamente relacionadas à vida do principal agente desse ambiente: o sujeito trabalhador. Por si só, a atividade laboral pode trazer sentido à vida do ser humano trabalhador, principalmente quando se acredita, em termos de valores, naquilo que se produz. Contudo, um tempo de qualidade é capaz de produzir saúde, não se contabiliza só por qual atividade é realizada, mas sim de como ela está sendo realizada. Por exemplo, não basta trabalhar com produtos sustentáveis que fazem sentido aos valores de vida do trabalhador, mas, se este mesmo trabalhador, tem de lidar com metas irreais e insustentáveis, ele poderá adoecer da mesma forma.

O Conselho Nacional de Justiça (2019) resalta a importância não só da natureza do trabalho, mas também da qualidade do tempo dedicado a ele. Destacando que a forma como as tarefas são conduzidas é crucial, sugere que um ambiente que valoriza métodos saudáveis e eficientes pode impactar positivamente a saúde mental dos trabalhadores.

Outrossim, também é destacado a contradição entre trabalhar com produtos sustentáveis alinhados a valores pessoais e enfrentar metas inatingíveis. Isso resalta a complexidade de equilibrar um trabalho significativo com a pressão por resultados.

[...] A forma de que se reveste o sofrimento varia com o tipo de organização do trabalho. O trabalho repetitivo cria a insatisfação, cujas consequências não se limitam a um desgosto particular. Ela é de certa forma uma porta de entrada para a doença, é uma encruzilhada que se abre para as descompensações mentais ou doenças somáticas, em virtude de regras que foram, em grande parte, elucidadas. As tarefas perigosas, executadas na maioria das vezes em grupo, dão origem a um medo específico. Contra a angústia do trabalho, assim como contra a insatisfação, os operários elaboram estratégias defensivas, de maneira que o sofrimento não é imediatamente identificável. Assim disfarçado ou mascarado, o sofrimento só pode ser revelado através de uma capa própria a cada profissão, que constitui de certa forma sua sintomatologia (DEJOURS, 2021, p. 173).

Podemos notar que também para o referido autor, a forma como o trabalho é organizado impacta diretamente no sofrimento dos trabalhadores. As tarefas repetitivas podem causar insatisfação e contribuir para problemas mentais ou físicos. Isso destaca a importância de avaliar a estrutura do trabalho para promover a saúde mental dos trabalhadores. (Dejours, 2021).

Dejours (2021) também destaca que os trabalhadores usam estratégias defensivas contra a angústia no trabalho, escondendo o sofrimento de forma complexa. Identificar esse sofrimento torna-se desafiador. Isso ressalta a necessidade de uma abordagem sensível para entender o impacto psicológico do trabalho, reconhecendo as estratégias dos trabalhadores diante das dificuldades no ambiente laboral.

[...] A temática relativa ao assédio moral no ambiente de trabalho começou a ser mais discutida a partir da década de 80 em diversos campos do conhecimento. Atualmente, o assunto é debatido mundialmente, com a elaboração de leis que objetivam reprimir a prática no ambiente organizacional. De acordo com Hirigoyen (2002, p. 17 e Matos 2022), assédio moral no trabalho é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” Por sua característica associada ao abuso de situações de poder, é frequente nas relações hierárquicas verticais e assimétricas, diante das quais se desenvolve uma cultura organizacional baseada na desvalorização das relações de trabalho e em comportamentos verbais e atitudes que causem danos ao bem-estar, à dignidade e à integridade física e psíquica do trabalhador, de forma intencional e repetitiva (MATOS, 2022, P. 10)

Podemos notar que Matos (2022) ressalta que o assédio moral no trabalho, discutido globalmente desde os anos 80, é agora um tema amplamente reconhecido, com leis estabelecidas para combatê-lo. Esse destaque reforça a importância crescente da prevenção do assédio moral em ambientes organizacionais em todo o mundo.

Matos (2022) também ressalta o que é assédio moral, que é quando alguém sofre repetidamente abusos no trabalho, ameaçando o emprego e prejudicando o ambiente. Ele destaca que isso acontece bastante em relações hierárquicas, contribuindo para uma cultura organizacional que não valoriza as relações de trabalho. Ele enfatiza a importância de lidar não só com os comportamentos abusivos, mas

também com a estrutura hierárquica e a cultura da organização que permitem esses problemas.

Castro; Leão (2020), ressaltam que as preocupações com a saúde mental dos trabalhadores, entretanto, não são exclusivas da contemporaneidade. Desde as primeiras fases do capitalismo industrial as manifestações de sofrimento entre trabalhadores foram notórias e fizeram surgir discursos na literatura, na ciência, no cinema, entre outros.

Veiga (2023) ressalta a relevância da primeira Conferência Nacional de Recursos Humanos em Saúde em 1986, enfatizando seu papel crucial na reivindicação por melhores condições de trabalho. Isso evidencia a recente preocupação com os direitos trabalhistas, especialmente no que diz respeito à qualidade de vida, destacando a necessidade de reorganização no cotidiano laboral, a busca por remuneração justa, estabelecimento de planos de cargos e salários, estímulos para a qualificação profissional, participação dos trabalhadores nas decisões e a criação de condições adequadas de trabalho.

O Tribunal de Contas da União define gestão de pessoas como "conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição, bem como favorecer o alcance dos resultados institucionais" (Resolução TCU 187, 2006, citado por Veiga, 2023 p.15).

Chiga (2023) relata que a cada ano, um em cada cinco adultos enfrenta distúrbios mentais, entretanto, apenas um em cada três busca assistência. Essa discrepância contribui para a perda de empregos e uma redução na produtividade. O fenômeno denominado "presenteísmo", caracterizado pelo ato de estar fisicamente presente, mas mentalmente ausente, é comumente observado nesse contexto. Como resultado, torna-se cada vez mais frequente as pessoas continuarem trabalhando enquanto enfrentam desafios relacionados à saúde física ou mental.

Em tempos recentes, tem-se dedicado muitos estudos à organização do trabalho. No entanto, no que diz respeito aos aspectos de saúde, há uma notável falta de dados clínicos que ofereçam suporte aos gestores, e a escassez de informações sobre as dificuldades enfrentadas por eles no cotidiano institucional é evidente. A análise dos trabalhadores em funções gerenciais na execução de políticas públicas também é limitada. (Seligmann-Silva, 2011; Mendes, 1999, citado por Soares Ribeiro, 2022).

A respeito da precarização do trabalho no Brasil, identifica-se que a precariedade no ambiente laboral afeta de maneira mais acentuada os profissionais expostos a riscos psicossociais. Elas indicam que a saúde mental dos trabalhadores está diretamente vinculada ao estilo de gestão e à organização das atividades. Além disso, as autoras ressaltam que os riscos à saúde das mulheres são ainda mais significativos nessa esfera psicossocial (Brasil; Rocha; Marin; Macias-Seda, 2020, citado por Soares; Ribeiro, 2022). Lacerda e Barbosa (2021) destacam que, embora os Transtornos de Ansiedade não estejam exclusivamente vinculados ao ambiente de trabalho, eles desempenham um papel significativo nesse contexto. Em algumas situações, as dinâmicas das relações laborais, como um ambiente insalubre, assédio moral ou tarefas incompatíveis com o perfil do indivíduo, podem explicar a origem da ansiedade. Por outro lado, em alguns casos, um histórico pessoal pode ser amplificado no ambiente de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento desses transtornos.

Lacerda e Barbosa (2021) fazem referência a Christophe Dejours ao discutirem

os impactos psicológicos do sistema capitalista. Eles destacam a carga emocional e física presente no ambiente de trabalho, a qual frequentemente resulta em adoecimento, embora nem sempre seja explicitamente reconhecida. E, para Dejours (2021) a relação entre sofrimento no trabalho se configura em uma zona entre saúde e doença e nesse interim é que os trabalhadores podem adaptar suas tarefas e negociá-las para atender as suas necessidades. Se isso não ocorre, há um bloqueio entre trabalhador-organização, e o sofrimento aparece, o que proporciona uma busca por tentar lutar contra isso.

3 Metodologia

A pesquisa teve como objetivo analisar como o trabalho afeta a saúde mental dos colaboradores e gestores no ambiente de trabalho.

Foi realizada uma pesquisa empírica com profissionais da cidade de Pelotas, avaliando o suporte fornecido pelas empresas para promover a saúde mental dos funcionários e identificar as barreiras que impedem os colaboradores de discutir abertamente questões relacionadas à saúde mental com os seus gestores.

A natureza dessa pesquisa é considerada qualitativa descritiva, pois se concentra na compreensão naturalista e interpretativa dos fenômenos, buscando entender a visão de gestores e colaboradores sobre a saúde mental de ambos dentro do ambiente organizacional, identificando como a comunicação sobre o assunto pode obter um ambiente mais favorável a todos. A coleta de dados foi realizada por um questionário, o Google Forms.

Segundo Denzin;Lincoln (2006) na pesquisa qualitativa, os pesquisadores se envolvem em estudar os fenômenos de uma maneira naturalista e interpretativa, procurando compreender os significados que as pessoas atribuem a esses fenômenos em seus contextos reais.

A pesquisa descritiva é uma ferramenta essencial na educação e nas ciências comportamentais. Ela permite compreender o estado atual das coisas, fornecendo uma base sólida para a observação objetiva, análise meticulosa e descrição detalhada dos fenômenos estudados. Ao adotar essa abordagem, os pesquisadores têm a oportunidade de identificar problemas e aprimorar práticas por meio de uma compreensão mais profunda e clara do contexto em que estão inseridos. (Moreira e Callefe, 2008, citados por Nunes, Nascimento e Luz, 2016)

Esta pesquisa é considerada descritiva porque tem como objetivo descrever e analisar informações sobre um tema já estudado anteriormente. Uma vez que existem diversos estudos sobre o assunto abordado no artigo, a pesquisa visa fornecer uma visão mais detalhada e aprofundada sobre os elementos que impactam a saúde mental no ambiente organizacional. De acordo com Gil (2002, p.1) a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

Esta pesquisa é classificada como empírica porque envolve a coleta e análise de dados reais obtidos diretamente da observação e experiência prática, ao invés de depender apenas de teorias ou especulações.

Para Coelho Junior, Francisco Antônio, Borges Andrade, Jairo Eduardo, (2004), estudos empíricos que abarcam cultura, em geral, são fundamentados nas percepções dos empregados em relação a algum aspecto da cultura organizacional

vigente. Dessa maneira, compreender a percepção de cultura por parte dos empregados implica a realização de recortes fenomenológicos quando da delimitação de um objeto específico de estudo.

Este artigo é caracterizado como uma pesquisa de campo, pois aborda a realidade social direta, os dados são coletados diretamente do ambiente natural onde os fenômenos ocorrem.

Já em relação à coleta de dados, foi utilizado como método de pesquisa o questionário. Segundo Gil (2008), o uso de questionários oferece várias vantagens, como o alcance de inúmeras pessoas, mesmo em áreas geograficamente dispersas, pois podem ser enviados pelo correio. Além disso, há a redução dos custos com pessoal, uma vez que não requer treinamento específico para os pesquisadores.

Outro benefício é a garantia do anonimato das respostas, proporcionando maior sinceridade por parte dos respondentes. A flexibilidade para que as pessoas respondam no momento mais conveniente para elas é mais uma vantagem, juntamente com a minimização da influência das opiniões e do viés pessoal do entrevistador sobre os entrevistados.

Para obtermos o máximo de informações possível, desenvolvemos um questionário online, composto por perguntas de múltipla escolha e abertas. Inicialmente, classificamos os participantes em dois grupos: colaboradores, ocupantes de cargos hierárquicos mais baixos, e gestores, ocupantes de cargos hierárquicos superiores. O questionário foi criado utilizando a plataforma Google Forms e distribuído através de um link enviado pelo aplicativo de mensagens WhatsApp. O link incluiu um texto explicativo sobre o propósito da pesquisa, garantindo total confidencialidade das respostas.

Antes da distribuição ampla, realizamos um pré-teste com duas pessoas entre os dias 28 de fevereiro e 29 de fevereiro de 2024. Durante esse período, fizemos ajustes com base no feedback recebido. Por exemplo, reformulamos duas perguntas: uma sobre o impacto do trabalho na saúde mental e outra sobre informações demográficas.

Após os ajustes, o questionário foi enviado para 20 participantes entre os dias 29 de fevereiro e 01 de março de 2024. Recebemos 14 respostas em dois dias, divididas igualmente entre gestores e colaboradores. Os participantes foram selecionados com base em acessibilidade e também através de um método de amostragem por bola de neve.

O questionário foi composto por um total de dezessete perguntas. A primeira foi um termo de aceitação, seguida por quatro questões para entender o perfil dos participantes, quatro para avaliar o impacto da organização na saúde mental, três para explorar o suporte oferecido pelas empresas em relação à saúde mental dos funcionários, e quatro para investigar as barreiras para o compartilhamento de questões de saúde mental nas organizações. Além disso, incluímos uma pergunta final para comentários adicionais dos respondentes.

Após a coleta de dados, usamos método de análise interpretativo, organizamos as respostas dos colaboradores e dos gestores em planilhas separadas no Excel como categorização das respostas e a identificação dos padrões ou discrepâncias, assim tendo uma melhor visão e interpretação dos resultados, principalmente referente ao estigma das empresas quando o assunto é a saúde mental dos colaboradores, assim chegando a conclusão das visões diferentes do suporte que as empresas ofertam para a saúde mental dos seus funcionários.

4 Análise dos Dados

A partir da pesquisa sobre abordagens à saúde mental no trabalho, fizemos uma análise comparativa de grupo de sete gestores e sete colaboradores, dentre os gestores, tínhamos cinco homens e duas mulheres, com idades variando entre 26 e 35 anos, 36 e 45 anos, e acima de 55 anos residentes e atuantes da cidade de Pelotas. O tempo de serviço na empresa dos gestores variou de 11 meses a 27 anos, mostrando uma diversidade de experiências. A maioria dos gestores (85,7%) acredita que a empresa oferece suporte adequado à saúde mental para os trabalhadores, enquanto 14,3% relataram o contrário. Em relação ao impacto do trabalho na saúde mental, 57% dos gestores deram uma pontuação 4 de 5, 29% uma pontuação 2 de 5 e 14% uma pontuação 3 de 5.

Com base nessa afirmativa, a pesquisa comparativa entre gestores e colaboradores revelou que a maioria dos gestores recebe suporte adequado à saúde mental na empresa, porém reconhecem o impacto negativo do trabalho nesse aspecto. Isso destaca a urgência de políticas mais eficazes para promover o bem-estar dos funcionários, considerando a diversidade de experiências entre os gestores, constatação que pode ser ilustrada pelo (Seligmann-Silva 2011; Mendes 1999, citado por Soares Ribeiro, 2022)

[...] Em tempos recentes, tem-se dedicado estudos da organização do trabalho. No entanto, no que diz respeito aos aspectos de saúde, há uma notável falta de dados clínicos que ofereçam suporte aos gestores, e a escassez de informações sobre as dificuldades enfrentadas por eles no cotidiano institucional é evidente. A análise dos trabalhadores em funções gerenciais na execução de políticas públicas também é limitada. (SELIGMANN-SILA, 2011; MENDES, 1999, citado por SOARES RIBEIRO, 2022, p.2).

Os aspectos mais estressantes ou prejudiciais para a saúde mental incluem o excesso de demandas, carga horária excessiva e conflitos na gestão de pessoas. As opiniões sobre o apoio à saúde mental oferecido pela empresa variaram, desde a presença de psicólogos até a ausência de apoio significativo. Cerca de 57,1% dos gestores relataram que a carga de trabalho interfere em seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Com isso, percebemos que fatores estressantes no trabalho incluem excesso de demandas e conflitos na gestão de pessoal. Cerca de 57,1% dos gestores indicam que a carga de trabalho afeta seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal, como se observa nos relatos do Conselho Nacional de Justiça (2019).

[...] O Conselho Nacional de Justiça (2019) ressalta a importância não só da natureza do trabalho, mas também da qualidade do tempo dedicado a ele. Destacando que a forma como as tarefas são conduzidas é crucial, sugere que um ambiente que valoriza métodos saudáveis e eficientes pode impactar positivamente a saúde mental dos trabalhadores.

Quanto às iniciativas para promover a saúde mental no ambiente de trabalho, foram mencionados dias de campo sobre saúde do trabalhador e suporte de psicólogos, entre outros. Em relação ao compartilhamento de questões relacionadas à saúde mental, 42,9% dos gestores se sentem confortáveis, 14,3% não se sentem e 42,9% não responderam. Sobre o estigma associado às questões de saúde mental,

houve uma divisão equitativa nas respostas, com 28,6% dos gestores acreditando que existe estigma, 28,6% acreditando que não existe e 42,9% não respondendo.

Esses achados indicam a necessidade de melhorar a comunicação e conscientização sobre saúde mental no ambiente de trabalho, conforme o ponto de vista de Rebouças et al. (2007).

E, o impacto do trabalho nos profissionais compreende as repercussões dos fatores relacionados ao trabalho sobre a saúde e o sentimento de bem-estar da equipe (Rebouças et al. (2007).

Quando questionados sobre como a empresa poderia reduzir o estigma e promover um ambiente mais aberto para discutir questões de saúde mental, houve sugestões de uma escuta mais atenta e uma postura mais empática por parte da gestão. Conforme se observa nos seguintes relatos: Deveriam ouvir mais os trabalhadores, escutar mais as pessoas, não achar que tudo é bobagem ou até mesmo se colocar no lugar, que é muito fácil falar, apontar quando você está só mandando.

Esses resultados destacam a complexidade das questões relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho e a importância de abordagens abrangentes para promover o bem-estar dos funcionários.

Esses resultados evidenciam a complexidade dessas questões e a necessidade de abordagens amplas para melhorar o bem-estar no trabalho, complexidade principalmente na falta de empatia dos superiores com os gestores.

Dentre os colaboradores 6 eram mulheres e 1 era homem, com idades entre 16 e 25 anos, 26 e 35 anos e mais de 55 anos, dentro dessa amostra 42,85% (3 pessoas) relataram que o trabalho tem um impacto muito alto na sua saúde mental, 28,57% (2 pessoas) relataram um impacto alto na sua saúde mental e 28,57% (2 pessoas) relataram um impacto médio na sua saúde mental. Dentre os aspectos do trabalho mais estressantes ou prejudiciais para as suas saúdes se destacou a cobrança, sobrecarga de trabalho, alta demanda de processos, responsabilidade por diversos setores, não ter horário fixo para ir embora, salário atrasado, reclamações constantes e comunicação falha.

Em relação a rotina de trabalho e a interferência na sua vida pessoal 71,42% (5 pessoas) relataram que a carga horária de trabalho influencia devido ao cansaço e exaustão que gera, dificultando as atividades fora do cotidiano da empresa e 28,57% (2 pessoas) alegaram não interferir no seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Sobre o suporte da empresa em relação a saúde mental de seus colaboradores 57,14 % (4) relataram não ter suporte enquanto os que declaram ter suporte afirmaram ser fraco, razoável e insuficiente.

Percebemos que a maioria dos colaboradores sente que a carga de trabalho afeta seu equilíbrio entre vida pessoal e profissional devido ao cansaço e exaustão. Além disso, há uma percepção geral de falta ou insuficiência de suporte da empresa em relação à saúde mental dos colaboradores, pontuando esse assunto, Para Dejours (2021)

[...] O sofrimento no trabalho é uma zona entre saúde e doença, onde os trabalhadores podem negociar e adaptar suas tarefas para atender às suas necessidades. Quando essa negociação atinge um limite e a relação trabalhador-organização se bloqueia, o sofrimento emerge, desencadeando uma luta contra ele (Dejours, 2021).

Em relação ao suporte da empresa, 100% dos colaboradores afirmam inexistir

suporte adequado para promover a saúde mental no ambiente de trabalho, levando em consideração o ponto de vista de Castro; Leão (2020), eles ressaltam que as preocupações com a saúde mental dos trabalhadores, entretanto, não são exclusivas da contemporaneidade. Desde as primeiras fases do capitalismo industrial as manifestações de sofrimento entre trabalhadores foram notórias e fizeram surgir discursos na literatura, na ciência, no cinema, entre outros. Já 85,71% (6 pessoas) dos colaboradores sugerem para melhorar a promoção da saúde mental na empresa, palestras, criar um convênio com alguma plataforma de psicólogos e auxiliar com uma parte do valor, ter um psicólogo à disposição dos funcionários na empresa, sugerem condições éticas de trabalho como pagamento em dia, respeito, compreensão sem desvios de função enquanto apenas 1 pessoa não opinou.

Ao questionar os colaboradores se se sentiam confortáveis para compartilhar questões relacionadas à sua saúde mental com seus colegas de trabalho e superiores 57,14% (4 pessoas) alegaram não se sentir confortáveis, enquanto 42,85% (3 pessoas) se sentem confortáveis, dentre os principais motivos do desconforto foi relatado a individualidade do colaborador como um ser biopsicossocial reservado, também não ser um processo fácil e insegurança em relação a confiabilidade das informações.

Ao serem questionados se acreditavam existir estigma associado às questões de saúde mental no trabalho, 85,71% (6 pessoas) alegam acreditar que ainda existe, sugerindo para reduzir esse estigma, implantar questionários na empresa para analisar a média de satisfação e procurar inovar nas questões relacionadas ao assunto, abrindo espaço para que os funcionários pudessem expor seus problemas de tempos em tempo, ter um profissional da saúde. Ao final do questionário, um colaborador acrescentou que a saúde mental deveria ser tratada desde o início quando o colaborador ingressa na empresa.

Frente a esses dados, percebemos que os gestores e colaboradores têm visões diferentes sobre a saúde mental no trabalho. Enquanto os gestores pensam que a empresa oferece bom suporte, os colaboradores mostram mais preocupação, especialmente com o impacto do trabalho na saúde mental e a falta de apoio adequado. Ambos concordam que há estigma em torno das questões de saúde mental, sugerindo a necessidade de ações para combatê-lo. Isso destaca a importância de uma abordagem mais inclusiva e empática por parte das empresas para garantir o bem-estar dos funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo abordou a participação de 7 gestores e 7 colaboradores de diferentes empresas em Pelotas, RS, utilizando uma abordagem qualitativa e descritiva. Essa metodologia permitiu uma análise abrangente da saúde mental dos trabalhadores, capturando as perspectivas tanto dos gestores quanto dos colaboradores.

É importante destacar que ao longo da condução do trabalho, foi assegurada a confiabilidade dos dados, metodologia e análise dos resultados, garantindo a solidez das conclusões. Os resultados revelaram uma clara urgência em priorizar a saúde mental no ambiente de trabalho, com ambas as partes expressando preocupações significativas. Apesar dos gestores acharem que as empresas dão o suporte devido à saúde mental e os colaboradores discordarem, ambos concordaram unanimemente

sobre a necessidade premente de melhorias nas políticas e práticas corporativas para abordar questões relacionadas à saúde mental.

Podemos analisar pontos dos objetivos específicos da presente pesquisa, pontuando os resultados das respostas da coleta de dados, sendo eles:

Analisar os elementos que impactam a saúde mental no ambiente profissional: Dos gestores entrevistados, 57% atribuíram uma pontuação 4 de 5, indicando uma percepção significativa dos impactos e desafios enfrentados no ambiente de trabalho. Entre os elementos justificados para essa pontuação, destacam-se o excesso de demandas, aspectos prejudiciais associados à natureza do trabalho, carga horária excessiva devido à disponibilidade 24 horas, além das responsabilidades de lidar com o público, gerenciar equipes, enfrentar reclamações de clientes e colaboradores, problemas relacionados às entregas e à falta de foco dos colaboradores em suas obrigações. Os gestores também mencionaram a complexidade de liderar equipes e lidar com questões pessoais dos colaboradores que impactam no desempenho do trabalho. Por outro lado, 42,85% dos colaboradores relataram que o trabalho exerce um impacto muito alto em sua saúde mental. Entre as justificativas apresentadas, destacam-se o relacionamento com os clientes, a alta demanda de processos, a sobrecarga decorrente da pandemia, a pressão relacionada às metas estabelecidas, especialmente em um ambiente de trabalho desafiador, a falta de horários fixos para encerrar o expediente, atrasos nos pagamentos de salários e reclamações constantes.

Investigar a presença, ou ausência, de suporte oferecido pela empresa frente a promoção da saúde mental do trabalho na opinião dos profissionais: De acordo com as declarações, a pesquisa comparativa entre Gestores e colaboradores, as opiniões sobre o apoio à saúde mental oferecido pela empresa variaram, desde a presença de psicólogos até a ausência de apoio significativo. A pesquisa mostrou que a maioria dos líderes recebe suporte adequado para sua saúde mental nas empresas, como dias de campo sobre a saúde do trabalhador e suporte de psicólogos, mas eles reconhecem o impacto negativo do trabalho nesse aspecto. Porém, todos os colaboradores afirmam que não há suporte adequado para promover a saúde mental no ambiente de trabalho.

Analisar as barreiras existentes que impedem os trabalhadores de compartilharem abertamente questões relacionadas à saúde mental, considerando a visão dos profissionais investigados: Ao analisar as barreiras que impedem os trabalhadores de compartilharem abertamente questões relacionadas à saúde mental, de acordo com a visão dos profissionais investigados, diversas respostas foram obtidas. Alguns profissionais expressaram a falta de espaço e abertura para discutir tais assuntos, destacando a importância de uma empresa que se preocupa e cuida da saúde mental dos colaboradores, sugerindo que isso contribui significativamente para o sucesso da empresa. Outros enfatizaram a necessidade de os gestores compreenderem que, apesar do avanço da tecnologia, são as pessoas que impulsionam o funcionamento das empresas. Além disso, foi mencionado que o tema da saúde mental deve ser debatido em todas as empresas, pois estas são constituídas tanto por processos quanto por pessoas. Por fim, alguns profissionais manifestaram uma reserva pessoal em compartilhar questões relacionadas à saúde mental com seus colegas, considerando-as assuntos de natureza pessoal.

Ficou evidente a necessidade de implementar medidas concretas para oferecer suporte eficaz aos funcionários e criar um ambiente que favoreça a discussão aberta sobre saúde mental. Essas medidas visam garantir que os trabalhadores se sintam

apoiados e respeitados em todas as etapas de suas trajetórias profissionais, o que é relevante para promover o bem-estar e a produtividade no local de trabalho.

Além disso, tanto gestores quanto colaboradores reconheceram a persistência dos estigmas relacionados à saúde mental no ambiente organizacional. Ambas as partes se comprometeram a combater esses estigmas, reconhecendo a importância de criar um ambiente inclusivo e solidário, onde o bem-estar mental dos funcionários seja uma prioridade.

Apesar do questionário não ser um conceito de saúde mental, este estudo traz contribuições significativas para discussões e práticas da área de Processos Gerenciais, ao destacar a importância da saúde mental no ambiente de trabalho e sugerir medidas concretas para melhorar o suporte aos funcionários. Ao comparar as percepções de gestores e colaboradores, identificou-se lacunas na oferta de suporte, ressaltando a necessidade de uma abordagem mais inclusiva por parte das empresas. Além disso, ao identificar as barreiras que impedem os trabalhadores de compartilharem questões relacionadas à saúde mental, o estudo oferece insights valiosos para o desenvolvimento de estratégias de gestão de recursos humanos mais eficazes, promovendo um ambiente de trabalho aberto e inclusivo. Essas descobertas podem orientar gestores na promoção do bem-estar mental dos funcionários e na construção de uma cultura organizacional mais saudável e acolhedora.

Para futuras pesquisas, este estudo aponta para a importância de examinar mais detalhadamente como as políticas de apoio à saúde mental afetam o desempenho das empresas e a felicidade dos funcionários. Também destaca a necessidade de ações proativas para reduzir os estigmas sobre saúde mental no ambiente de trabalho e criar uma cultura mais saudável e inclusiva na organização.

Referências Bibliográficas

BACKES, Marli; ROSAL, Luciana; FERNANDES, Gisele; BECKER, Sandra; MEIRELLES, Betina & SANTOS, Sílvia. Conceitos de Saúde e Doença ao Longo da História Sob o Olhar Epidemiológico e Antropológico, ARTIGO. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/conceitos-saude-doenca.pdf>. Acesso em: 21. Fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Dispõe sobre a Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 mar. 2024. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14831&ano=2024&ato=49aQTSU1ENZpWT272> . Acesso em 24 Mar. 2024.

BRASIL, gov.br. Com investimento de R\$ 45 milhões, Governo Federal lança estratégias para cuidar da saúde mental dos brasileiros (2022). Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/junho/com-investimento-de-r-45-milhoes-governo-federal-lanca-estrategias-para-cuidar-da-saude-mental-dos-brasileiros> . Acesso em: 21 Fev. 2024.

BRASIL, World health organization. Diretrizes sobre saúde mental no trabalho, (2022). Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052> . Acesso em: 22 Fev. 2024.

BRASIL, World health organization. Saúde mental: Promovendo e protegendo os direitos humanos. (2023). Disponível em: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/mental-health-promoting-and-protecting-human-rights> . Acesso em: 21 Fev. 2024.

CASTRO, Alexandre de Carvalho; LEÃO, Luís Henrique da Costa. A metamorfose e o campo da saúde mental de trabalhadores: uma análise bakthiniana. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 3615-3624, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/FxxknLdFqQ5NpY8vgVxm3cL/?lang=pt> . Acesso em: 25 Fev. 2024.

CHIGA, André. ANADEM Manual Saúde Mental nas Empresas. Ebook. Disponível em: file:///C:/Users/Downloads/ANADEM-MANUAL-SAUDE-MENTAL-NAS-EMPRESAS_DIGITAL-1%20PDF%206%20.pdf Acesso em: 25 Jan. 2024.

COELHO JUNIOR, Francisco Antonio; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Percepção de cultura organizacional: uma análise empírica da produção científica brasileira. **Psico-USF**, v. 9, p. 191-199, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/gm79YbrwbsdSnprg3CtzjRy/?lang=pt> . Acesso em: 25 Fev.2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Saúde mental e trabalho no poder judiciário , Brasília (2019), ARTIGO. Disponível em: file:///C:/Users/55539/Downloads/saude_mental_e_trabalho_no_poder_judiciario_cnj%20PDF%202.pdf . Acesso em: 04 Jan. 2024.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Cortez, 2021. *E-book*. ISBN 9786555551358. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555551358/>. Acesso em: 17 Jan. 2024.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa (2006). ARTIGO. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7895700/mod_resource/content/1/2006_Denzin_planejamento%20da%20pesquisa%20qualitativa.pdf . Acesso em: 25 Fev. 2024.

GIL, Antônio Carlos. Como classificar as pesquisas. **Como elaborar projetos de pesquisa**, v. 4, n. 1, p. 44-45, 2002, LIVRO., Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38881088/como_classificar_pesquisas-libre.pdf?1443122076=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCOMO_CLASSIFICAR_AS_PESQUISAS_1.pdf&Expires=1709081916&Signature=Mnl3lx5P6VFeMZTR1bgfGLelxUxRydE5~PlfeZtJlxS19nw5J~-~wR434jmHDriRNJW1V2Qd3SOWVXNektBCceM9bhUGf~B6Png3slJ5LTCaruZXyEfX2ypCJ6rVhvtJLWQ8PvIKZQZatcXP~gVeUCiTbpsylxZbMnUbXGE7oTE0J5TNF0a02YXJXkcdOzOcgZvXipKHZNHYYBuMUbqQ2hJODkEuVSOYOcKnJW6b-T2cK1jMouKBfMvMB0eVKyyd0OhS37cUx8x2yYhOeapR0Myrk8zhM51~sccTPs0SQu~aio~vaXRYwTjJ19alEcp8gCFykeg8KVyGBW1FT16pg___&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA . Acesso: 27 Fev.2024.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e Técnicas da Pesquisa Social. Livro, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf> . Acesso em: 25 Fev. 2024.

GIROTTTO, Cristiane; DIEHL, Liciane. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre a possível relação entre o diagnóstico e as situações de trabalho. **Polêm! ca**, v. 16, n. 2, p. 90-115, 2016.

LACAZ, Francisco. Universidade Federal de São Paulo. **Continuam a adoecer e morrer os trabalhadores: as relações, entraves e desafios para o campo Saúde do Trabalhador**. Ensaio Científico. São Paulo (2016). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/ZMGYWYvJPLsrRbNkZKGVJFr/?format=html&lang=pt#> . Acesso em: 22.Fev.2024.

LACERDA, Francisco; BARBOSA, Rildo. Psicologia no Trabalho. Ebook. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110248/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml\]!/4/2\[cover\]/2%4050:77](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110248/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover]/2%4050:77). Acesso em: 02. Fev. 2024.

MATOS, LARISSA (2022). Cartilha saúde mental e trabalho: riscos e prevenções, ARTIGO. Disponível em: <file:///C:/Users/55539/Downloads/CARTILHA-SAUDE-MENTAL-TRABALHO-2022%20PDF%201.pdf>. Acesso em: 04 Jan 2024.

NEVES, Afonso Carlos. Conceito Ampliado de Saúde em tempos de pandemia. **Poliética**, v. 9, n. 1, p. 78-95, 2021. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/PoliEtica/article/view/55089/35764> . Acesso em: 25 Fev. 2024.

Nunes, G. C.; Nascimento, M. C. D.; Luz, M. A. C. A. Pesquisa Científica: conceitos básicos (2016). Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390/527> Acesso em: 25 Fev. 2024.

REBOUÇAS, Denise; LEGAY, Letícia Fortes; ABELHA, Lúcia. Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. **Revista de Saúde Pública**, v. 41, p. 244-250, 2007. Acesso em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/THfqW6dTjynqDkRwW5PWtzQ/#> . Acesso em: 25 Fev. 2024.

VEIGA, Frank. A Saúde Mental dos Trabalhadores dos Serviços em Saúde Pública, ARTIGO. Disponível em: <file:///C:/Users/Renan/Downloads/A%20Sa%C3%BAde%20Mental%20dos%20Trabalhadores%20dos%20Servi%C3%A7os%20em%20Sa%C3%BAde%20P%C3%ABlica%20PDF%205%20.pdf> . Acesso em: 23 Jan. 2024.

SOARES, Tatiana; RIBEIRO, Jorge. O contexto de trabalho vivenciado por gestores na organização socioeducativa do Distrito Federal, à luz de uma análise estatística descritiva em saúde mental. Artigo. Disponível em: <file:///C:/Users/Downloads/193+BJD%20PDF%207%20.pdf>. Acesso em: 02. Fev. 2024.