

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL E COACHING

THIAGO NASCIMENTO SILVA

DOENÇAS MENTAIS E SEU IMPACTO NAS ORGANIZAÇÕES: IMPORTÂNCIA DO
OLHAR ATENTO PELA GESTÃO DE PESSOAS

ANÁPOLIS/GO

2018

THIAGO NASCIMENTO SILVA

Artigo apresentado à Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching* sob orientação da Prof.^a Ma. Juliana Pereira Freitas

ANÁPOLIS/GO

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

THIAGO NASCIMENTO SILVA

DOENÇAS MENTAIS E SEU IMPACTO NAS ORGANIZAÇÕES: IMPORTÂNCIA DO
OLHAR ATENTO PELA GESTÃO DE PESSOAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
coordenação do Curso de Pós-Graduação em Gestão de
Pessoas da Faculdade Católica de Anápolis como
requisito para obtenção do título de Especialista

Data da Aprovação ____/____/2018.

Prof.^a Ma. Juliana Pereira Freitas

BANCA EXAMINADORA

Ma. Juliana Pereira Freitas

ORIENTADORA

Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel

CONVIDADA

Ma. Marisa Roveda

CONVIDADA

DOENÇAS MENTAIS E SEU IMPACTO NAS ORGANIZAÇÕES: IMPORTÂNCIA DO OLHAR ATENTO PELA GESTÃO DE PESSOAS

Thiago Nascimento Silva¹
Profa. Ma. Juliana Pereira Freitas²

RESUMO: O presente artigo tem como enfoque o impacto que a saúde mental tem ocasionado junto aos trabalhadores. O objetivo do estudo consiste em enfatizar a importância da Gestão de Pessoas quanto à análise do adoecimento de trabalhadores e de identificar possíveis indicadores. E, em caráter específico conceituar e caracterizar a Gestão de Pessoas e importância junto aos trabalhadores da empresa; ressaltar o adoecimento de trabalhadores e sua correlação com as exigências do mercado atual; e por fim descrever o adoecimento em saúde mental e seus desafios ao ambiente organizacional. A metodologia foi de caráter bibliográfico buscando analisar junto às literaturas, ressalva quanto aos impactos que doenças mentais podem estar comprometendo a saúde e rendimento dos trabalhadores. Observou-se então por meio desse estudo que as doenças mentais têm acometido vários trabalhadores e traz intercorrências como absenteísmo junto às organizações. Pode o ambiente de trabalho ser favorável para a manifestação de doenças mentais devido à pressão da própria sociedade e ambiente competitivo organizacional. Dessa forma ressalta-se a importância de olhar mais atento por parte da gestão de pessoas para incidências e possíveis intercorrências de doenças mentais junto aos trabalhadores, buscando analisar correlação da manifestação destas e ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Doenças. mental. Trabalhadores.

ABSTRACT: This article has focused on the impact that mental health has occasioned by the workers. The objective of this study is to emphasize the importance of people management regarding the analysis of illness of workers and to identify possible indicators. And, in specific character to define and characterize the management of people and the importance of holistic and patronizing look with

¹ Graduado em Logística – Anhanguera – 2016. Pós-graduando em Gestão de Pessoas, Psicologia organizacional e *coaching*. Email: tnascimentosilva@outlook.com

² Mestre em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás-PUC-Goiás (2013).

workers of the company; emphasizing the illness of workers and their correlation with the demands of the current market; and finally describe the illness in mental health and its challenges to the organizational environment. The methodology was of bibliographical character seeking to analyze together the literatures, caveat about the impacts that mental illnesses can be compromising the health and income of workers. It was then observed through this study that mental illness has affected several workers and brings complications such as absenteeism from organizations. May the work environment is favorable to the manifestation of mental illness due to pressure from society itself and organizational competitive environment. In this way it is emphasized the importance of looking more closely on the part of people management for effects and possible complications of mental illnesses with workers, seeking to analyze correlation of the manifestation of these and working environment.

Keywords: people management; Diseases; Disorders; Workers.

1 INTRODUÇÃO

O capital intelectual³ e sua importância para as organizações tem-se tornado alvo de estudos e pesquisas, colocando estes como patrimônio de grande valor as organizações. O capital intelectual é um dos recursos mais valiosos dentro das organizações independente do seu tamanho, pois, sem estes e seu bom desenvolvimento a empresa não será capaz de obter capital financeiro desejado.

Analisando o âmbito empresarial observa-se que as pessoas têm sido pressionadas, a qual exige o máximo de seu desempenho e entrega junto às organizações e seus objetivos. Isso requer desenvolvimento de equipe e mais responsabilidade, sendo o desempenho dos mesmos decorrentes da conquista de projetos em determinados prazos.

Os profissionais, em qualquer situação, são pressionados a aprender, contínua e rapidamente, procedimentos de novas tecnologias, bem como se atualizar permanentemente. É constante o medo de desemprego, vivências de sofrimento no trabalho, situações de conflito, pressão, sofrimento, que coloca os trabalhadores em risco de adoecimento. Quanto acontece desequilíbrio das

³ Capital intelectual refere-se ao conjunto de conhecimentos e informações da organização oriundo da soma do capital intelectual e estrutural, ou seja, composto por habilidades e conhecimentos humanos.

exigências do trabalho e expectativas do trabalhador pode desencadear desgaste físico e emocional, o que colabora conseqüentemente em adoecimentos relacionados ao fator profissional (CHIAVENATO, 2016; OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011).

Assim, as doenças ocupacionais sempre foram alvo de preocupação de várias organizações, porém, são poucas as atenções para com as doenças de ordem mental, visto que, muitos acreditam que essa ocasiona o afastamento definitivo ou temporário do colaborador. Doenças mentais muitas vezes podem ser silenciosas e somente sendo diagnosticadas tardiamente. Pode ser resultado de fatores biológicos, genéticos, psicológicos, sociais e culturais. Dessa forma é de total relevância a intervenção organizacional na promoção da saúde junto aos seus colaboradores (OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011).

As doenças mentais mais evidenciadas nas literaturas são estresse, fadiga, esgotamento psicológico, síndrome de *burnout*, porém, pode ocorrer diversos como transtornos de personalidade, alcoolismo (DINIZ; SILVA; ESPÍNDULA, 2013). Podem ser desencadeado por inúmeros fatores como sobrecarga de atribuições, falta de respaldo por parte da instituição, falta de materiais e recursos, aumento da jornada de trabalho (INOVE *et al.*, 2013).

Vale reiterar que a conquista dos direitos trabalhistas dos últimos 200 anos teve o intuito garantir condições mais dignas de trabalho, porém, o cenário que observa atualmente é desalentador, visto que, é notório trabalhadores com altos níveis de estresse e danos a saúde na sociedade pós-industrial (ZANELLI, 2009).

O cenário atual, competitivo e de constantes mudanças requerem do trabalhador adaptações sociais constantes, levando estes em alguns casos a uma sobrecarga de demanda e responsabilidades que repercute negativamente junto a sua saúde nesse enfrentamento de pressões. Isso requer tanto capacidade profissional, como física, como psicológica também, pois tem sido recorrente a incidência de casos de doenças e transtornos mentais junto a trabalhadores (DINIZ; SILVA; ESPÍNDULA, 2013).

A escolha por este estudo decorreu-se diante da busca de ampliar a discussão quanto à saúde mental no trabalho e a importância de atenção e avaliação de indicadores pela Gestão de Pessoas organizacional, e, com isso prever situações de alerta como recorrência de determinado fator de saúde, e correlação a possíveis cargos específicos. Justifica-se o estudo por se tratar de um tema

contemporâneo em gestão estratégica de pessoas. Não há pretensão de esgotar as possibilidades, mas de estimular a sua visão holística em relação ao tema central tratado neste artigo. A pertinência do tema se insere no âmbito estratégico do desenvolvimento social nacional, uma vez que saúde mental junto a trabalhadores se tem demonstrado problema que diz respeito à sociedade como um todo e é uma questão de políticas públicas de primeira ordem que clama por medidas práticas de prevenção e de intervenção (ZANELLI, 2009).

O objetivo geral foi de enfatizar a importância da Gestão de Pessoas quanto à análise do adoecimento de trabalhadores e de identificar possíveis indicadores. E, em caráter específico conceituar e caracterizar a Gestão de Pessoas e importância de olhar mais atento junto aos trabalhadores da empresa quanto a aspectos de adoecimento; ressaltar o adoecimento de trabalhadores e sua correlação com as exigências do mercado atual; e descrever o adoecimento em saúde mental e seus desafios ao ambiente organizacional.

Por meio desse estudo buscou-se responder a seguinte questão problema: Qual a importância de olhar mais atento da Gestão de Pessoas junto aos trabalhadores enquanto adoecimentos mentais?

O estudo encontra-se dividido em fundamentação teórica englobando gestão de pessoas; adoecimentos no trabalho e impactos de doenças mentais nas organizações.

2 GESTÃO DE PESSOAS

A Administração de Recursos Humanos evoluiu ao mesmo passo que a história da Administração, e com o aumento da complexidade das tarefas executadas, e com o crescimento das organizações, tornou-se necessário ter uma área da Administração que cuidasse das relações entre empregados e empregadores.

Com todas as mudanças e adaptações ocorridas no cenário da Administração de Recursos Humanos originou-se assim uma nova abordagem desta área designada como Gestão de Pessoas a qual visa atender as novas exigências do contexto externo, e também uma forma de motivar seus colaboradores, fazendo com que se sintam mais valorizados pela organização, deixando de serem vistos como

um recurso a ser utilizado pela empresa, e passando a ser pessoas de valor que trazem conhecimento para agregar à empresa (CHIAVENATO, 2016).

O subsistema de administração de recursos humanos antigo já apresentava abordagem similar à gestão de pessoas em sua última fase, onde era cinco as principais como: 1. Agregar pessoas 2. Aplicar pessoas 3. Desenvolver pessoas 4. Manter pessoas 5. Monitorar pessoas (MALHEIROS, 2014).

Segundo Chiavenato (2009, p. 27).

Tratar as pessoas como recursos organizacionais é um desperdício de talentos e de massa encefálica produtiva. Assim, hoje se fala em Gestão de Pessoas e não mais em Recursos Humanos, exatamente para proporcionar essa nova visão das pessoas, não mais como meros funcionários remunerados em função do tempo de disponibilidade à organização, mas como parceiros e colaboradores do negócio da empresa.

Como o mercado de trabalho se tornava cada vez mais exigente os profissionais também passaram a exigir mais das empresas onde trabalham principalmente no que diz respeito à sua imagem dentro e fora das organizações. Com isso as empresas modernas sentiram a necessidade de se adaptarem as mudanças no cenário dos Recursos Humanos, para isso a Administração de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas deve estar sempre atualizada com os acontecimentos internos e externos às organizações para estarem sempre dentro dos padrões exigidos não só pelo mercado mais pela sociedade em geral (CHIAVENATO, 2009).

Assim, a necessidade extrema de competir estaria levando as organizações a buscar uma maior aproximação com seus trabalhadores, propiciando aos administradores a necessária abertura para entender que a busca de maior produtividade e qualidade passaria, inevitavelmente, pela elevação dos índices de comprometimento por parte dos trabalhadores (MARRAS, 2016).

Gerir pessoas tornou-se o grande desafio das empresas como mostra Dutra (2004, p. 14) “o atual e grande desafio da Gestão de Pessoas é gerar e sustentar, o comprometimento delas, o que só é possível se as pessoas perceberem que sua relação com as organizações lhes agrega valor”, dessa forma a gestão de pessoas atual tem como enfoque desenvolver, capacitar, treinar e valorizar seu capital intelectual, a qual se referem a aspectos valiosos para as organizações, a qual evidencia que o capital intelectual, as pessoas são agentes responsáveis tanto pelo

sucesso ou fracasso dos objetivos organizacionais. Todos estes subsistemas estão interligados, a qual um colabora no desenvolvimento do outro.

Com isso, é notório, que no cenário atual as organizações necessitem cada vez mais de capacitar e desenvolver seus talentos, e suas competências, a fim de estarem de alguma forma, aptos a lidarem em ambiente competitivo, desafiador e inovador, e com isso alcançar a competitividade e resultados almejados pelas organizações (CHIAVENATO, 2016).

Essa nova postura é descrita também como gestão estratégica, a qual o gestor deve buscar garantir ao empregado, desenvolvimento profissional, qualidade de vida e bom ambiente para desempenho de suas funções, mas tendo-se intuito a conquista dos objetivos organizacionais que estão relacionados à sua capacidade produtiva, e estruturas físicas e psicológicas dos indivíduos, pois sem isso, é difícil chegar-se a competitividade, alta produtividade e qualidade (MARRAS, 2016).

2.1.1. Gestão de pessoas: Importância do olhar mais atento aos aspectos de adoecimento profissional

É necessário ressaltar que não basta somente desenvolver de forma superficial o desenvolvimento de talentos. É preciso buscar engajamento e satisfação dos colaboradores também em seu lado pessoal, o que requer investimento mútuo, que se refere à satisfação da empresa e do colaborador, pois, caso contrário os dois lados podem perder, além de que a busca por aspectos e ações que visem promover a qualidade de vida dos colaboradores, colabora para a retenção de talentos, às vezes, os benefícios são mais atrativos do que o rendimento (CHIAVENATO, 2014).

Ao desenvolver uma cultura voltada para o aumento do Ativo do Conhecimento, a organização tende a se tornar uma organização de aprendizagem, deixando seus colaboradores habilitados para a assimilação de novas tecnologias e novos métodos de gestão, o que contribui para que a empresa se mantenha competitiva e que sobreviva nestes ambientes. Assim, o método de gestão entendido, disseminado e vivenciado pelos colaboradores da organização é uma parte viva e crucial do ativo do conhecimento das empresas (ANTUNES JÚNIOR, 2013).

Nota-se assim que a gestão de pessoas tem apresentado várias nuances, e dentre elas, refere-se à função de Staff que se refere em profissionais na forma de consultoria, aconselhamento, avaliação, e obtenção de informação junto ao grupo de pessoal, buscando assim o máximo ampará-los em termos de satisfação, e, principalmente fornecer informações a organização com relação às necessidades dos colaboradores. Esse trabalho de consultoria pode ainda colaborar na promoção de ações para ambiente de trabalho livre de riscos, bem como diminuição de conflitos e estresse, o que de alguma forma pode vir a trazer danos à saúde física e mental dos colaboradores. Até porque afastamento do trabalho decorrente de problemas de saúde provocam enormes prejuízos, tanto em custos humanos, como sociais e financeiros, sendo fundamental, desenvolvimento de programas preventivos e profiláticos (CHIAVENATO, 2014).

Zanelli (2009) expôs então que o contexto organizacional deve ser renovado por meio de ações administrativas constantemente, como incentivo aos aspectos de iniciativa individual, cooperação mútua e desenvolvimento coletivo, e isso requer a construção de estruturas e estratégias. Isso requer por parte da gestão de pessoas visão mais paternalista para com o capital intelectual da organização, estando atento a vários aspectos como satisfação, motivação e até mesmo saúde.

Fatores humanos, que estão ao lado ou se superpõem às questões ligadas à gestão dos negócios, estão intimamente ligados à satisfação imprescindível não só ao bom êxito da atividade laboral como à própria saúde mental de quem trabalha em uma empresa. Devendo então a Gestão de Pessoas se ater a fatores que de alguma forma evidencia comprometimento da saúde do colaborador como ocorrência constantes de mal-estar, exaustão ou fadigas, sinais de esgotamento, e descontrole emocional e mental, sendo que esses sinais evidenciam fragilidade mentais de trabalhadores e que requerem intervenção rápida, visando promover e reestabelecer quando necessário sua qualidade de vida (LIMONGI-FRANÇA, 2013).

Esse olhar atento por parte da gestão das pessoas se justifica devido que muitos trabalhadores passam mais tempo em ambiente de trabalho do que em ambiente familiar e domiciliar. Pode-se evidenciar assim a importância de que ambientes de trabalho apresente condições físicas e materiais, e também colabore quanto ao sua saúde psicológica dos colaboradores, visto que, estão relacionados, sendo que, de um lado, está os aspectos ambientais a qual podem afetar de

maneira positiva ou negativa o bem-estar físico, a saúde e a integridade física das pessoas (CHIAVENATO, 2014).

Pode-se citar dois conceitos fundamentais de Maslow sobre o assunto. O primeiro é o conceito de potencial mental, que afirma que qualquer ser humano nasce com um potencial mental, totalmente aleatório, e tem um ritmo de aprendizado, em termos de conhecimento diariamente adquirido. Assim, cada dia perdido é irrecuperável: cada pessoa consegue aprender certo número de coisas por dia e nada mais. O segundo conceito de Maslow é o de motivação, que para ele equivale à saúde mental, onde aponta como fatores que impactam a motivação: fisiológicos, segurança, sociais, estima e autorrealização. Assim Maslow faz abordagem quanto é a busca preventiva da saúde mental, o que exige esforço direcionado, de um indivíduo a um grupo de pessoas, pois uma das necessidades do ser humano é pertencer e aprender dentro de um grupo social. O indivíduo se descobre e aprende através das suas relações com os outros seres humanos (BARBIERI, 2016).

2.2 DOENÇAS OCUPACIONAIS

A busca por resultados maiores tem intensificado as pressões no ambiente de trabalho, e, isso em todos os níveis hierárquicos. Fatores como tecnologia, globalização, desemprego estrutural são que colaboram também para a ocorrência de pressão do cenário organizacional e competitivo. Porém, quando o colaborador não dispõe de boa capacitação, condições físicas e mentais, essa pressão do ambiente pode causar adoecimento, que impactam de forma direta a qualidade de vida profissional e pessoal (ZANELLI, 2010).

Referente ao trabalho hoje, pode-se destacar que esse processo é de total relevância para subsistência, sustento de várias famílias. Muito tem se falado do trabalho em equipe, do diferencial competitivo referente ao capital intelectual, e com isso observa-se que no sistema capitalista o trabalho deixou de ter um papel relevante na realização humana e desenvolvimento da sociedade. O crescimento econômico da empresa, bem como o aumento da produtividade, depende dos meios de produção, das condições de trabalho, do nível de bem-estar dos trabalhadores em relação ao seu trabalho produzido.

Muitas vezes o profissional passa por muitas cobranças. O homem não pode ser colocado no mesmo nível que as máquinas para a realização do trabalho. O lazer e o descanso são essenciais para a manutenção da qualidade de vida. E, a ocorrência de estresse junto aos trabalhadores pode ser decorrente de vários fatores como acúmulo de responsabilidade, isso em parte descrito pela sobrecarga de exigências de tarefas e funções, excesso de horas de trabalho, até mesmo falta de tempo para questões pessoais (ZANELLI, 2010).

O trabalho, mesmo sendo aquele que de alguma forma motiva e gratifica o trabalhador, requer empenho destes, seu esforço, concentração, raciocínio, o que muitas vezes pode levar a desgaste físico e/ou mental, ocasionando assim sofrimento no trabalho. E isso não é propósito das organizações, pois esse cenário de sofrimento e adoecimento, não favorece na obtenção de resultados, nem de desempenho (SOBOLL; FERRAZ, 2014).

Além de que, o trabalho é elemento de construção da pessoa humana, é por meio deste que a pessoa detém grande parte de suas realizações, sonhos e até mesmo obtenção de dignidade, como qualidade de vida e sustento, e, com isso, não pode comprometer sua sanidade mental nem física, pois, em grande parte a realização e motivação humana vem por meio do trabalho, sendo este regulador da organização da vida humana (ZANELLI, 2010).

Segundo Zanelli (2010) o âmbito organizacional tem colaborado para impactos junto à saúde dos trabalhadores, inclusive mental. Sendo difícil identificar sintomas, visto que, estes não se constituem como determinantes, e que cada pessoa apresenta de forma específica e individual. Por sua vez, nessa perspectiva, pode-se colocar que sintomas de transtornos ou doença mentais não apresentam características intrínseca, além de que estes podem melhorar ou piorar diante de determinadas situações.

Assim, a busca por capacitação e desenvolvimento habilidades pessoas pode ser ação promotora de saúde. A informação é uma das bases para a tomada de decisão e leva à autonomia por meio do empoderamento, combatendo, assim, a impotência. Porém, é importante frisar que empoderamento é diferente de conscientização, pois está associado à proatividade em relação à saúde (ESTANISLAU; BRESSAN, 2014).

A prevenção é a atividade relacionada ao controle dos fatores de risco que antecedem os transtornos. Ela atua em diferentes fases no *continuum* saúde-doença

visando impedir a progressão desse processo em direção aos problemas de saúde (ESTANISLAU; BRESSAN, 2014).

2.3 SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES

A evidência de doenças junto ao trabalhador pode ser decorrente de uma manifestação quanto à insatisfação ao trabalho. O equilíbrio mental e a saúde do corpo dependem de um ambiente favorável quanto à organização ocupacional. O trabalho executado de maneira integral, criativa, desafiadora, prazerosa e sem controle de produtividade constitui um meio de libertação do ser humano. Em contrapartida, se o trabalho é parcial e reduz-se somente a uma busca de produtividade e lucratividade, torna-se uma fonte adicional de doenças. Portanto, a análise do trabalhador e das doenças decorrentes do trabalho através de abordagem completa que contemple contexto individual e coletivo.

Mesmo o trabalho sendo uma das fontes de satisfação humana, a qual promove autorrealização, relação interpessoal, pode desencadear aspectos negativos como adoecimento. Isso porque profissionais vivem hoje sob contínua tensão, não só no trabalho, mas também na vida cotidiana. As condições ambientais onde se exerce a atividade de trabalho são de total relevância para o bom desempenho das atribuições profissionais dos colaboradores conforme ressaltou Silva (2004), o que leva a entender que as condições de trabalho desfavoráveis podem afetar a saúde e o bem-estar dos funcionários.

Pode-se colocar então que a saúde mental está no caminho entre a patologia e a normalidade. Resulta do modo utilizado pelos trabalhadores, para reagirem frente ao sofrimento, na busca do não sofrer. Essa saúde torna-se uma conquista, caracterizando como um compromisso que o indivíduo assume consigo mesmo para não adoecer (SOBOLL; FERRAZ, 2014).

Observa-se que a caracterização de saúde mental tem evoluído, deixando de ser caracterizada por critérios somente biológicos, e passando a considerar também fatores genéticos, psicológicos, sociais e até mesmo culturais, apontando assim para um processo de saúde e doença como possibilidade de múltiplos fatores e *continuum*, ou seja, um coisa pode levar a outra (ESTANISLAU; BRESSAN, 2014).

Quanto a estudos desenvolvidos em termos de saúde mental no cenário organizacional, um dos enfoques refere-se à necessidade de implementação de

políticas de saúde pública, promoção e prevenção de saúde mental junto a trabalhadores, buscando com isso aumentar a proteção e diminuir os riscos de tais incidência, até porque, saúde mental, tem sido descrita com um dos mal do século, e com isso requer que mais estudos sejam desenvolvidos, a qual enfatize caráter interdisciplinar e demonstre a importância do olhar atento de gestores para com esse quadro de saúde junto aos colaboradores (ESTANISLAU; BRESSAN, 2014; ZANELLI, 2009).

Alguns papéis facilitam o trabalho, enquanto outros podem afetar negativamente o processo ou o resultado. O foco é a mudança dos objetivos tradicionais de controle de sintomas e da medicação para objetivos centrados no cliente, que incluem melhoria da qualidade de vida e cura da doença mental (ESTANISLAU; BRESSAN, 2014). Dessa forma é de total relevância a intervenção organizacional na promoção da saúde junto aos seus colaboradores.

Muitas vezes não se é dada a devida importância para com a saúde mental dos trabalhadores, ou até mesmo passa-se despercebido, porém, o aumento de casos nesse sentido, tem atraído a atenção de gestores e administradores quanto à atenção ao cuidado ao seu grupo de pessoal, o que tem ocasionado assim uma nova forma de fazer trabalho sem deixar de atentar a saúde do trabalhador. Até porque transtornos mentais apresentam consequências negativas que impactam significativamente a sociedade como um todo, como trabalho, família, educação, socialização, econômico. Quanto aos impactos econômicos e sociais decorrentes de transtornos mentais estes estão ligados a perdas de capital humano, redução de mão de obra qualificada e instruída, comprometimento da saúde e desenvolvimento global das crianças, perdas de mão-de-obra, violência, criminalidade, falta de moradia e pobreza, morte prematura deficiência, desemprego e custos do próprio bolso para os familiares.

2.3.1 Principais doenças mentais no trabalho

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho são normalmente relacionados ao fator estresse, transtornos de personalidade, alcoolismo, depressão, estresse pós-traumáticos, neurastenia (fadiga; síndrome de *burnout*, esgotamento psicológico e físico) (OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011).

2.3.1.1. *Estresse*

Diniz, Silva e Espíndula (2013) citaram em seu estudo que o tema estresse tem sido alvo de várias discussões principalmente no âmbito laboral, pois esse revela-se como causador de grandes desgastes no ambiente de trabalho, além de ser fator preponderante no surgimento de doenças. Colocaram ainda como fatores colaborantes para ocorrência do estresse laboral, número inferior de funcionários, o que sobrecarga com várias atribuições, falta de respaldo por parte da instituição, falta de materiais e recursos, aumento da jornada de trabalho.

Estresse é, de acordo com Stacciarini (2001, p.18):

Um estado em que ocorre um desgaste emocional da máquina humana e/ou comprometimento da habilidade do indivíduo, basicamente decorrente de uma incapacidade crônica do organismo de tolerar, superar, ou se adaptar às exigências de natureza psicológica existentes em seu ambiente de vida.

O estresse normalmente se apresenta decorrente de fenômenos desgastantes e de pressão, associados a movimentos de adaptações intrínsecos à condição de viver: somatizações na presença de processos psicológicos como, por exemplo, fadiga, esgotamento físico e mental. Frequentemente, esses fenômenos se confundem. No entanto, no processo de estresse, podem ocorrer somatizações e fadiga, mas um não é sinônimo de outros processos. Os fatores de estresse são múltiplos, desde questões da personalidade até fatores sociais específicos, como a violência urbana (LIMONGI-FRANÇA, 2013).

2.3.1.2 *Transtorno de personalidade*

Diante da recorrência de episódios de transtornos de personalidade junto à população de forma geral, este tem demonstrado cada vez, de importância e de atenção na prática psiquiátrica e psicológica. Pode-se explicar inicialmente que personalidade se refere à síntese de pensamentos, emoções e comportamentos que compõe cada pessoa e determinada suas individualidade.

Transtornos de personalidade são “padrões de comportamento profundamente arraigados e permanentes, manifestando-se como respostas inflexíveis a uma ampla série de situações pessoais e sociais” (KAPLAN; SADOCK, 1993, p. 196).

Pode-se ressaltar a conceituação trazida pela quarta edição do DSM, a qual apontou transtorno de personalidade como possível perda de traços de personalidade, caracterizando caráter de inflexibilidade e desadaptação ao ambiente e a situações. É um sofrimento subjetivo que compromete diretamente o desempenho social dos indivíduos, além de acometer angústia pessoal e desorganização social (FIORELLI, 2016).

2.3.1.3 Síndrome *Burnout*

Estudos com relação ao estresse ocasionou atualmente a referência à Síndrome de *Burnout*, caracterizada pela tensão emocional sofrida pelo indivíduo, a partir do excesso de carga e tensões no trabalho. A Síndrome de *Burnout* danifica progressivamente a relação do indivíduo com sua atividade, o que compromete suas relações pessoais e profissionais. Podendo ainda ressaltar que os acidentes de trabalho e o absenteísmo são problemas que afetam a produtividade e podem estar diretamente vinculados à fadiga e ao sofrimento mental (OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011).

Diante das diferentes formas de reagir ao estresse ocupacional pelo trabalhador é importante que as instituições, inclusive de saúde implemente estratégias de caráter individual e de grupo, e que realize análise rotineiras junto aos colaboradores da organização, visando assim identificar possíveis sinais de danos e saúde pessoal destes, bem como comprometimento de seu desempenho profissional (INOVE *et al.*, 2013).

2.3.1.4 Transtornos de ansiedade

O transtorno de ansiedade é também estabelecido como transtorno psiquiátrico de ordem mental, decorrente em grande parte de trauma, estresse, manifestações psicológicas e instabilidade emocional a qual pode ocasionar quadro de incapacidade comprometendo desempenho eficaz. Pode ainda acarretar tensão, irritação, pânico, insônia, dificuldade de concentração em atividades e até mesmo alterações na memória (FIORELLI, 2016).

Esse transtorno pode acontecer em qualquer pessoa, podendo ser oriundo até mesmo de entress cotidianas e eventos traumáticos como período de

turbulência, prejuízos econômicos, emocionais, diante de necessidade de reorganização de vida, ou seja, fatores estes normais na vida de dos colaboradores.

2.3.1.5 Transtorno do estresse pós-traumático

O estresse pós-traumático, como o próprio termo aduz, refere-se a um fator estressante após situação traumática em que o indivíduo tenha vivenciado, a qual requer tratamento e intervenção visando diminuir maiores complicações futuras (FIORELLI, 2016). A dificuldade maior é em termos de diagnóstico, e diante disso intervenção tardia que pode agravar o quadro do indivíduo. É também um transtorno de ansiedade.

Junto aos trabalhadores podem apresentar após ocorrência, por exemplo, de acidente de trabalho, assalto por exemplo. É um transtorno muito comum que pode trazer prejuízos aos trabalhadores em termos de qualidade de vida e comportamental (SCHAEFER; LOBO; KRISTENSEN, 2012).

2.3.1.6 Episódios e transtornos depressivos (“depressão”)

A depressão é uma das doenças mentais de maior evidencia, sendo descrita como uma das principais. Seu reconhecimento e diagnóstico são difíceis, e as causas desta patologia ainda sendo em grande parte desconhecida. Os aspectos biológicos, psicológicos e sociais são ainda os mais descritos em termos de evidencia como fatores colaborantes que desencadeiem a doença. O tratamento na maioria é por meio de acompanhamento psicoterápico, medicamentoso e de recuperação em casos mais graves (FIORELLI, 2016).

No cenário organizacional, a depressão e ansiedade já apresentam-se também de grande evidência, demandando altos custos, bem como favorável a ocorrência de absenteísmo, presenteísmo, afastamentos, queda de produtividade, com isso, demonstra-se a importância da diagnóstico precoce do colaborador, tornando seu tratamento talvez mais rápido e que não prejudique sua qualidade de vida, nem sua produtividade (ZANELLI, 2010).

A depressão relacionada ao trabalho pode ser decorrente de inúmeros fatores como falta de motivação, quando o trabalhador não se sente valorizado ou reconhecido, e com isso, se desestimula e se não reconhecido precocemente pode

levar a um adoecimento do trabalho. Por isso é tão importante diagnóstico junto às empresas junto aos trabalhadores (BERTONCELLO; BORGES-ANDRADE, 2015).

2.3.1.7 Alcoolismo

O alcoolismo favorece a ocorrência de transtornos psiquiátricos como distúrbios na conduta, depressão, transtornos de ansiedade, distúrbios alimentares e ocorrência de outros vícios patológicos como jogar, além de poder ocasionar ocorrência personalidade antissocial e outros transtornos da personalidade, aumentando ainda mais o comprometimento ocupacional e social (FIORELLI, 2016).

O álcool é uma droga que detém de efeitos farmacológicas e tóxicas, assim como outras que não são legalizadas, ou seja, atuando sobre a mente, órgãos e sistemas do corpo humano. O alcoolismo está consideravelmente associado à negligência, distanciamento emocional, rejeição e tensão familiar. Apresenta-se por meio do alcoolismo transtornos psiquiátricos distúrbios como depressão, ansiedade, isolamento social e familiar. O alcoolismo junto aos trabalhadores pode comprometer o rendimento destes, e ainda ser um fator de absenteísmo. Borges *et al* (2009) ressaltaram que o consumo de álcool foi amplo no Brasil e no mundo e é tido como uma situação social normal, porém, junto às organizações o alcoolismo representa o terceiro motivo para faltas mais frequentes, bem como favorável para ocorrência de acidentes de trabalho.

Nesse sentido, pode-se caracterizar que no contexto organizacional, que as doenças relacionadas ao mental pode significar situação de risco para sobrevivência das empresas, o qual pode desencadear ainda aumento de custos operacionais, queda de produtividade, maiores incidências de acidentes de trabalho, como também elevados índices de absenteísmo e rotatividade, e, principalmente, de gastos com assistência médica (OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011).

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi de caráter bibliográfico que foi utilizado livros e artigos digitais que embasassem a problemática que se refere a doenças mentais e seu impacto junto ao ambiente organizacional. De acordo com Gil (2002), a pesquisa

bibliográfica é aquela que possui dados literários elaborados a partir de artigos científicos, revistas e livros.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Foram utilizadas 17 obras, que foram publicadas entre os anos de 2001 a 2016, a qual foram obtidas após busca por meio de palavras chave como: gestão de pessoas; organização; doenças mentais; trabalho. Dentre as obras utilizadas, 11 (onze) são livros e 06 (seis) artigos.

O presente estudo teve como enfoque as doenças ocupacionais que impactam as organizações e a saúde de inúmeros trabalhadores (OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011; ZANELLI, 2009). Ressaltou que a área de gestão de pessoas deve ter atenção especial a tais indicadores, por meio de atestados, afastamentos, rotatividade, e até mesmo diminuição dos índices de produtividade que estejam relacionados às doenças ocupacionais (CHIAVENATO, 2014; ZANELLI, 2009).

As doenças ocupacionais são inúmeras, porém, o enfoque deste artigo foi para com as doenças mentais, que tem aumentado consideravelmente nos últimos anos, isso em parte relacionadas aos aspectos de vida, hábitos, do trabalhador. É grande a ocorrência de estresse, a sobrecarga de horário de trabalho, falta de tempo de lazer, e até mesmo de recursos financeiros, que são fatores colaborantes para transtornos e ocorrência de doenças mentais junto aos trabalhadores, além de também de doenças oriundas de fatores genéticos e biológicos (ZANELLI, 2010; SOBOLL; FERRAZ, 2014).

As doenças e transtornos mentais são desencadeadas em grande parte por desequilíbrio entre o indivíduo e o meio ao qual está inserido, seja doméstico, social ou do trabalho. Está então entre a patologia e a normalidade. Com relação ao trabalhador refere-se em grande parte na capacidade do indivíduo em lidar com adversidades, desafios, estressantes (SILVA, 2004; ESTANISLAY; BRESSAN, 2014).

Estas doenças são então desencadeadas por inúmeros fatores sejam de ordem genética, psicológica, social e cultural, e diante disso tem sido caracterizada como mal do século, e atingido número cada vez maior de pessoas. Com isso, destaca-se a importância de políticas de prevenção em vários setores sociais, inclusive no trabalho e junto às organizações, sendo que, é neste ambiente que

indivíduos passam a maior parte do seu tempo. Deve-se então os gestores apresentarem olhar atento e cauteloso para com a saúde de seus trabalhadores e intervir de forma mais rápida possível, evitando assim impactos econômicos e sociais decorrentes dos transtornos mentais (SOBOLL; FERRAZ, 2014; ZANELLI, 2009).

Foi abordado ainda as principais doenças mentais no trabalho, sendo a mais apontada decorrente de estresse, devido excesso de carga de trabalho, ou seja, desencadeada por fatores externos (DINIZ, SILVA; ESPÍNDULA, 2013; OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011). Têm-se ainda os transtornos de personalidade, que estão mais ligados aos fatores genéticos e biológicos, porém, podendo ser intensificado por fatores como angústia pessoal e até mesmo desorganização (KAPLAN; SADOCK, 1993; FIORELLI, 2016). A síndrome de *burnout* é outro ponto elencado, que também é decorrente de crises de estresse (OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011). O transtorno de ansiedade, assim como de personalidade são de origem mais biológica e genética, porém podendo ser intensificada por desorganização da vida do indivíduo (FIORELLI, 2016). A depressão é uma doença mental bastante evidenciada, estando relacionada aos fatores genéticos e biológicos, mas também podendo ser agravada pela insatisfação, falta de valorização, falta de motivação (FIORELLI, 2016; ZANELLI, 2010; BERTONCELLO; BORGES-ANDRAEDE, 2015). E, tem-se ainda o alcoolismo que é um transtorno mental psiquiátrico, que traz danos graves a saúde do indivíduo, além de comprometer seu rendimento no trabalho (FIORELLI, 2016).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Respondendo ao objetivo geral da presente pesquisa pode-se observar que é de total relevância que a área de gestão de pessoas se atente aos indicadores e números no âmbito do trabalho ligado aos fatores de adoecimento, como afastamento, rotatividade, baixa produtividade, assim, é importante para um olhar mais amplo aos trabalhadores, reconhecendo seu valor como capital intelectual da empresa, bem como enfoque mais humano, onde leva em consideração as várias nuances envolvidos a um indivíduo, não só no âmbito da saúde mental, mas também da saúde operacional e administrativa.

Já respondendo os objetivos específicos é possível concluir que o trabalho na área organizacional demanda a necessidade de prevenção, da promoção da saúde mental e da Gestão de Pessoas. É fundamental a elaboração e o fortalecimento da imagem corporativa têm se tornado recurso estratégico de várias organizações modernas, que podem aproveitar do espaço que lhes é oportuno, de se oferecerem como provedoras de bem-estar psicológico, econômico e social. Por outro lado, políticas e práticas, de gestão de pessoas deve-se atentar para com o adoecimento de trabalhadores, quanto à saúde mental e que requer maior atenção e desenvolvimento de estudos que apresentem possíveis soluções para essa problemática. É importante desenvolver programa de saúde do trabalhador que tenha atenção especial à saúde mental dos trabalhadores dentro das organizações e faça parte da política de gestão de pessoas.

Pode-se observar assim que no cenário competitivo organizacional tem se manifestado cada vez com mais frequências doenças mentais junto aos trabalhadores, sendo estes de diferentes formas como ansiedade, depressão, estresse, síndrome de *burnout*, como outros reiterados anteriormente. Essas doenças mentais podem comprometer a saúde dos trabalhadores, e claro o seu rendimento como profissional, e os sucessos organizacionais, visto que, as organizações têm melhor desempenho quando seus funcionários são saudáveis, motivados e focados. E, com isso deve a empresa buscar um olhar atento junto a dados que possam estar causando absenteísmo junto aos seus colaboradores, que possam de algum modo estar apresentando transtornos e doenças de ordem mental, faz-se necessário políticas de Gestão de Pessoas específicas. Reconhecendo os sinais e ajudando as pessoas recebem tratamento precoce é crucial.

Entende-se que valorizar o capital humano da organização é investir, inclusive em seu bem-estar, pois este é o diferencial competitivo do mercado e baseado nas abordagens estudadas, o colaborador sob pressão, se estressa, reduz produtividade e aumenta custos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES JUNIOR, José Antônio Valle. **Uma revolução na produtividade: a gestão da lucratividade dos postos de trabalho.** Porto Alegre: Bookman, 2013.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações**: conceitos básicos e aplicações. São Paulo: Atlas, 2016.

BERTONCELLO, B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Relações entre Suporte Organizacional e Saúde Mental do Trabalhador. **R. Laborativa**, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 85-102.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 7 ed. ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2016.

_____. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 7 ed. São Paulo: Manole, 2009.

_____. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

DINIZ, O. A.; SILVA, S. L.; ESPINDULA, B. M. Fatores desencadeadores do estresse do enfermeiro no atendimento de emergência: Revisão de literatura. **Revista Eletrônica de Enfermagem do Centro de Estudos de Enfermagem e Nutrição**. v. 4, n. 4, ago/dez, 2013: p. 1-15.

INOUE, K. C.; GOMES, S. V.; GELENA, L.; YASSUKO, M. MELO, A. C.; MISUE, M. L. Estresse ocupacional em enfermeiros intensivistas que prestam cuidados diretos ao paciente crítico. **Revista Brasileira de Enfermagem**. v. 66, n. 5, set/out, 2013. p. 722-729

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MALHEIROS, Bruno Taranto. **Avaliação e gestão de desempenho**. 1 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

OLIVIER, Marilene; PEREZ, Cristiani Storch; BEHR, Simone da Costa Fernandes. Trabalhadores Afastados por transtornos mentais e de comportamento: o retorno ao ambiente de trabalho e suas consequências na vida laboral e pessoal de alguns bancários. **ANPAD. RAC**, Curitiba, v. 15, n. 6, art. 2, pp. 993-1015, Nov./Dez. 2011.

SCHAEFER, Luiziana Souto; LOBO, Beatriz de Oliveira Meneguelo; KRISTENSEN, Christian Haag. Transtorno de estresse pós-traumático decorrente de acidente de trabalho: implicações psicológicas, socioeconômicas e jurídicas. **Estudos de Psicologia**. Natal. vol 7, n. 2, mai-ago, 2012.

SILVA, Glaziane P. da; MACEDO, Ana Ruth M. Manifestações do estresse em enfermeiros de unidade de terapia intensivo. **René**, Fortaleza, v.5, p.9.15, jul/dez 2004.

SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Gestão de pessoas**: armadilhas da organização do trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.

STACCIARINI, J.M.R. O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. **Revista Latino Americana de Enfermagem**, Abril 2001, v.5, p.17-25. Disponível em <<http://www.scielo.br.html>> Acesso em 07 ago 2018.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2009.