

# O SOFRIMENTO PSÍQUICO NAS RELAÇÕES E AMBIENTES DE TRABALHO

Carlos Eduardo Canguçu de Lima<sup>1</sup>, Layene Ribeiro<sup>1</sup>, Karolyne de Paula Fagundes<sup>2</sup>

## RESUMO

O trabalho e as relações de trabalho afetam os sujeitos em vários aspectos de sua vida, assim, a saúde mental é uma desta área que está diretamente ligada as atividades laborais realizadas por este trabalhador. Diante disso, se faz relevante estudar a respeito do sofrimento psíquico proveniente desses espaços, a fim de compreender quais as principais doenças de ordem psicológica que são predominantes no trabalho, discorrer sobre suas causas e impactos na vida do sujeito e na organização, além de, investigar os sintomas de ordem física e psicológica causados pela ansiedade, estresse e depressão. Para isso, um levantamento bibliográfico foi realizado visando responder quais eram estas doenças psicológicas, as causas destes transtornos, os procedimentos organizacionais realizados a partir da identificação de um colaborador adoecido e descrever os sintomas descritos na literatura. Além disso, realizou-se um questionário online a fim de identificar como se davam essas relações na prática e como as sintomatologias se comportavam nos sujeitos questionados. Com base nisso, confirmou-se que os trabalhadores estão sendo impactados drasticamente por seus ambientes de trabalho e que apesar de estarem satisfeitos com suas atividades, as cobranças e falta de promoção de espaços que colabore com a saúde mental tem adoecido uma população trabalhadora.

Palavras-Chave: Adoecimento psíquico; trabalho; ansiedade; estresse; depressão.

## 1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho são essenciais para o contínuo desenvolvimento e manutenção do sistema capitalista que rege, majoritariamente, o mercado global. Na concepção de Blanch (2003 apud COUTINHO, 2009, p. 191, acesso em 10 de abr. 2022), o trabalho é “[...] uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral”. No entanto, as concepções e conceituações de trabalho podem ser atualizadas conforme a ideologia daquele período histórico em questão.

<sup>1</sup> Acadêmicos do curso de Psicologia pela Faculdade Multivix- Nova Venécia

<sup>2</sup> Professora e orientadora do Estágio Específico em Psicologia Organizacional da Faculdade Multivix- Nova Venécia

Contemporaneamente, o trabalho pode ser definido como “[...] atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim”. (NEVES *et al.*, p. 320, 2017, acesso em 10 de abr. 2022).

Considerando a importância e a necessidade do trabalho como uma das grandes conquistas na vida de um sujeito, é notável que esse meio gera impactos positivos e negativos sobre esse ser. Essa percepção negativa pode ser vista na concepção dos autores:

Existem, entre tantas, duas representações fortes sobre o significado do trabalho e do trabalhar na tradição de pensamento do Ocidente. [...] O influente conceito de alienação exemplifica essa ideia. O trabalhador é alienado quando não possui controle sobre seu próprio trabalho, ou então quando a atividade a ser realizada está desconectada de suas vivências, experiências e iniciativas como sujeito. Nessa perspectiva, o trabalho é uma ameaça a ideais como os de liberdade, dignidade e, especialmente, à representação do trabalho como confronto criativo do homem com a natureza, do qual emerge sua própria existência material e psíquica. (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011, p. 144, acesso em 10 de abr. 2022).

Outro aspecto do trabalho, sob uma perspectiva mais positiva e otimista pode ser encontrado no fragmento a seguir.

[...] o trabalho, [...] ao mesmo tempo em que é fonte de sofrimento e alienação, pode ser também, sob outro ângulo, um significativo instrumento de resgate do homem como sujeito, de reapropriação e emancipação, de aprendizagem e da prática da solidariedade e da democracia. (BACKES, 2012, p. 136, acesso em 10 de abr. 2022).

Sendo assim, com base nas diferentes teorizações a respeito do trabalho e suas influências no cotidiano de um indivíduo, é perceptível que vários fatores contribuem para o sucesso ou insucesso da execução de um trabalho pleno. Nesse sentido, o sofrimento psíquico decorrente dos ambientes e relações de trabalho é um dos fatores que perpassa o cenário e aflige diretamente a saúde de um colaborador, trazendo impactos negativos para a produção de bem-estar e eficiência do sujeito.

O contexto de pandemia pela Covid-19, vivenciado nos últimos dois anos, gerou alterações estruturais nos modos de vida dos indivíduos. Com isso, doenças de ordem psicológica tornaram-se mais evidentes, visto que as pessoas passaram por grandes perdas, como por exemplo, de entes queridos, privação de trabalho, lazer, além de vivenciarem o isolamento social.

[...] há incertezas sobre o futuro e, às perguntas sobre o projeto de ser futuro, a pandemia responde de forma positivada: só vos resta morrer! As pessoas perderam seus empregos. [...] Os netos não veem seus avós. Os pais não voltaram do trabalho para verem seus filhos. As crianças tiveram suas rotinas

roubadas. Isso não é subjetivo! (MELO, 2021, p. 11, acesso em 10 de abr. 2022)

Nessa conjuntura, os setores de trabalho também passaram por grandes modificações, uma quantidade significativa de organizações passou a desenvolver, junto ao colaborador, os serviços em *home office*, milhares de pessoas perderam seus trabalhos e muitas empresas suspenderam suas atividades em definitivo. Todos esses fatores estão intrínsecos ao favorecimento do adoecimento mental e físico do sujeito afetado.

Além disso, há elementos que são essenciais ao desenvolvimento de uma empresa como: a divisão hierárquica, os procedimentos de trabalho, os indicadores de avaliação profissional, as metas de produtividade, os critérios de promoção e as relações interpessoais. Mas, geralmente, são os fatores psicossociais os que mais afetam a relação do trabalhador com seu trabalho. (LACERDA; BARBOSA, 2021)

Desse modo, com a evidenciação do sofrimento psíquico nesse cenário pontual, se faz necessária a reflexão do tema fora do contexto pandêmico. Ou seja, como o ambiente de trabalho produz sofrimento e adoecimento mental para seus trabalhadores, independente do quadro histórico. E ainda, quais transtornos são mais desenvolvidos e como isso afeta o desenvolvimento desse sujeito em relação a si e ao trabalho.

Sabe-se que a psicopatologia do trabalho se refere às doenças mentais que são acarretadas no trabalho. Considera-se que algumas delas são específicas do trabalho e outras são potencializadas pelo ambiente. Desse modo, algumas consequências das psicopatologias sobre a saúde do trabalhador são específicas como: estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos, e resultantes de traumas como estresse pós-traumático, desilusão e reativação das feridas. (MARTINS; PINHEIRO, 2006, acesso em 10 de abr. 2022)

Logo, faz-se necessário estudar os impactos que o trabalho produz na saúde psíquica do sujeito e como essas relações podem produzir adoecimento e sofrimento psicológico nos indivíduos, levando em conta o seguinte problema: Quais os principais sintomas físicos e psicológicos do adoecimento psíquico ligados ao trabalho?

Objetiva-se neste trabalho, então, investigar as relações entre o sofrimento psíquico e o esgotamento profissional no ambiente laboral, apresentar as principais doenças de caráter psicológico que atingem o espaço de trabalho, discorrer a respeito

das causas e dos impactos deste adoecimento no cotidiano do indivíduo e da organização em que trabalha e por fim, investigar os sintomas físicos e psicológicos desses sofrimentos.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 AS PRINCIPAIS DOENÇAS PSÍQUICAS QUE ATINGEM OS ESPAÇOS DE TRABALHO**

A Organização Mundial de Saúde - OMS (acesso em 22 de maio 2022) calcula que a depressão e os transtornos de ansiedade geram despesas para a economia global, na ordem de “[...] US\$ 1 trilhão a cada ano em perda de produtividade.” “Globalmente, estima-se que 264 milhões de pessoas sofrem de depressão, uma das principais causas de incapacidade, com muitas dessas pessoas também sofrendo de sintomas de ansiedade”.

No Brasil, segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, os afastamentos por motivos como depressão e ansiedade, registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido do auxílio-doença. Sendo que as concessões passaram de 213,2 mil, em 2019, para 285,2 mil, em 2020, um aumento de 33,7%. (TST, 2021, acesso em 22 de maio 2022)

O “Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho” considera que os problemas relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, aparecem ou se agravam em decorrência de “exposição ao assédio moral e sexual, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas”. (TST, 2021, acesso em 22 de maio 2022)

Desse modo, faz-se necessário discorrer sobre esses dois principais transtornos (ansiedade e depressão) que acometem os locais de trabalho. O transtorno de ansiedade, segundo o DSM V (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION - APA, 2014, acesso em 22 de maio 2022), é identificado quando os sintomas de ansiedade e medo ocorrem de forma excessiva, diferentemente da

ansiedade adaptativa, e por extensos períodos, gerando perturbações comportamentais.

Os transtornos de ansiedade diferem entre si nos tipos de objetos ou situações que induzem medo, ansiedade ou comportamento de esquiva e na ideação cognitiva associada. Assim, embora os transtornos de ansiedade tendam a ser altamente comórbidos entre si, podem ser diferenciados pelo exame detalhado dos tipos de situações que são temidos ou evitados e pelo conteúdo dos pensamentos ou crenças associados (APA, 2014, p. 189, acesso em 22 de maio 2022).

Segundo Barlow e Durand 2008; Craske e cols., 2009 (apud DESOUSA *et al*, 2013, p. 398, acesso em 22 de maio 2022) “[...] um indivíduo pode apresentar ansiedade e/ou medo elevados de forma desproporcional à situação que os elicia ou em situações nas quais eles não são adaptativos, muitas vezes se mantendo de modo persistente [...], caracterizando os Transtornos de Ansiedade (TA)”.

Em relação aos transtornos depressivos, segundo o DSM V (APA, 2014, p. 155, acesso em 22 de maio 2022), “a característica comum dessas doenças é a presença de humor triste, vazio ou irritável, acompanhado de alterações somáticas e cognitivas que afetam significativamente a capacidade de funcionamento do indivíduo”.

A depressão está usualmente ligada ao estresse, ao esgotamento e à falta de prazer e satisfação no exercício profissional, articulada à repetição contínua seguida de mal-estar e apatia para desenvolver estratégias de enfrentamento dessa adversidade. A cristalização desse processo conduz à denominação classificatória de doença ocupacional. (MENDES; CRUZ, 2004, apud SILVA *et al*, 2009, p. 85, acesso em 22 de maio 2022)

Portanto, visto que esses transtornos têm sido recorrentes nos cenários de trabalho, torna-se prudente o estudo das causas e impactos dessas doenças para o trabalhador e para o ambiente onde executa seu trabalho.

## 2.2 CAUSAS E IMPACTOS DO ADOECIMENTO PSÍQUICO NA VIDA E AMBIENTE DE TRABALHO DO SUJEITO

As causas dos transtornos mentais, como a ansiedade e a depressão, são multifatoriais. Segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 2021, acesso em 30 de maio 2022) os fatores conhecidos e relacionados à depressão são: genética, bioquímica cerebral e eventos vitais. Além disso, há agentes de risco catalogados como motivos que podem desencadear o transtorno, tais como:

Histórico familiar; transtornos psiquiátricos correlatos; estresse crônico; ansiedade crônica; disfunções hormonais; dependência de álcool e drogas ilícitas; traumas psicológicos; doenças cardiovasculares, endocrinológicas, neurológicas, neoplasias entre outras; conflitos conjugais e mudança brusca de condições financeiras e desemprego.

Nesse sentido, considerando a teoria de Epstein (apud BIAGGIO, 2000, p. 53, grifo da autora, acesso em 30 de maio 2022) “[...] a ansiedade é provocada por três condições básicas: a *superestimulação*, [...] a *incongruência cognitiva* [...] e a *não disponibilidade de respostas* [...]”. Portanto, esse transtorno também possui causalidade multifatorial.

Quanto aos impactos do adoecimento psíquico, inicialmente, como definido pela American Medical Association - AMA (1995 apud CAVALHEIRO; TOLFO, 2011, acesso em 30 de maio 2022) a disfunção e a incapacidade geradas pelos transtornos mentais, relacionados ao trabalho, são divididas em quatro áreas.

[...] limitações em atividades da vida diária da pessoa (autocuidado, higiene pessoal, comunicação, repouso e sono); funções sociais (capacidade de interagir apropriadamente e comunicar-se com outras pessoas); concentração, persistência e ritmo (capacidade de completar ou realizar as tarefas); deterioração ou descompensação no trabalho (falhas repetidas na adaptação a circunstâncias estressantes). (CAMPOS, 2006 apud CAVALHEIRO; TOLFO, 2011, p. 242, acesso em 30 de maio 2022)

No entendimento de Timms (2006 apud SILVA *et al*, 2009, p. 85, acesso em 29 de maio 2022) “[...] o adoecimento mental desencadeia comprometimento do rendimento no trabalho, ocasionando elevação do quadro de absenteísmo por doença, acidentes de trabalho e rotatividade de pessoal”.

Nesse sentido, Monte (2021, acesso em 30 de maio 2022) assegura que transtorno de ansiedade impacta a vida do sujeito de forma negativa e interfere em seu ambiente de trabalho, visto que os sintomas do transtorno podem se apresentar na forma de medo, pânico e insegurança. Assim sendo, resulta em paralisação do indivíduo, levando à incapacidade de exercer suas funções laborais.

Portanto, o Transtorno de Ansiedade afeta diretamente as relações de trabalho e o desempenho do profissional no exercício de suas atribuições, pois pode provocar insegurança, medo, pânico e conseqüentemente, o isolamento do sujeito, deixando-o incapacitado de exercer suas funções. (MONTE, 2021, p. 80, acesso em 30 de maio 2022)

Ainda de acordo com a psicóloga do Tribunal Superior do Trabalho, Fabíola Izaias (TST, 2021, acesso em 30 de maio 2022) “O aumento do sofrimento psíquico no trabalho também tem impacto na significação e no sentido que o trabalhador dá à

função que desempenha, e pode implicar o aumento da incidência de quadros de stress e de síndrome de burnout”.

### 2.3 PROCEDIMENTOS ORGANIZACIONAIS AO DETECTAR UM COLABORADOR EM SOFRIMENTO PSICOLÓGICO

Os transtornos depressivos e de ansiedade, assim como as demais doenças que acometem o ser humano, podem ter ligação direta com o trabalho, visto que o ambiente pode contribuir para o desencadeamento de sofrimentos, por meio de relações interpessoais complicadas, pressões excessivas, hierarquias extremamente rígidas, metas inalcançáveis e assédio moral. Nesse sentido, estabelecer relação entre a doença vivenciada e o trabalho atual ou anterior desse sujeito é imprescindível para o correto diagnóstico, tratamento e acompanhamento da doença. (BRASIL, 2001 apud TEIXEIRA, 2011, acesso em 03 de jun. 2022)

Sendo assim, como as doenças laborais possuem suporte governamental, por meio das coberturas previdenciárias, identificar as causas dos sofrimentos mentais, decorrentes do trabalho, é essencial para a garantia do acesso aos benefícios que possui. No entanto, segundo Garcia (2006; 2007 apud TEIXEIRA, 2011, p. 39, acesso em 03 de jun. 2022) ainda há muitas barreiras que impedem estabelecer a depressão como doença do trabalho, “[...] mesmo havendo dados comprovados que, dependendo da organização do trabalho, as condições laborais acarretam consequências danosas à saúde mental dos trabalhadores”.

[...] a grave consequência desse quadro e o evidente prejuízo, sofrido pela pessoa enferma, quanto à sua própria dignidade, por dificultar o acesso a adequados tratamentos e coberturas previdenciárias (como benefícios pertinentes a auxílio-doença acidentário, pensão e aposentadoria por invalidez), e garantias trabalhistas, como a estabilidade provisória de permanência no emprego. (TEIXEIRA, 2011, p. 39, acesso em 03 de jun. 2022)

Por outra perspectiva, as instituições, ao promoverem atividades voltadas para a promoção de saúde, seja ela física ou mental, geralmente buscam minimizar o impacto resultante das doenças sobre a produtividade e o lucro. Como lido em, Vasconcelos e Faria (2008, p. 458, acesso em 03 de jun. 2022) “Os programas de saúde estão dentro dessa função de tradução ideológica e mais relacionados à

estratégia da competitividade da organização do que com uma real preocupação com a saúde física e mental dos integrantes da organização”.

Ainda conforme os autores citados acima, com base em entrevistas aplicadas:

Segundo depoimento dos gestores entrevistados, a rotatividade e o absentéismo dos funcionários é a situação que mais os preocupa porque há um aumento de retrabalho, necessidade de treinamento para novos contratados, perde-se o ritmo de desenvolvimento do trabalho, além de dificuldades na formação de equipes. (VASCONCELOS; FARIA, 2008, p. 458, acesso em 03 de jun. 2022)

Desse modo, ao detectar que seus funcionários estão sintomatizando doenças de ordem física ou psicológica, as organizações tendem a promover programas de saúde para minimização dos efeitos do sofrimento sobre o trabalho. E quanto ao sujeito, quando não compartilha ou fala de seu padecer, torna-se uma doença individual e, por vezes, a solução também é individual: o desligamento da empresa ou a medicação. (VASCONCELOS; FARIA, 2008, p. 462, acesso em 03 de jun. 2022)

## 2.4 SINTOMAS DECORRENTES DO SOFRIMENTO LABORAL

A definição de sintoma na semiologia médica de Yoshikawa e Catro (2015, p. 17, acesso em 15 de out. 2022) pode ser entendida como, “toda queixa referida pelo paciente quanto a seu estado de saúde”, sendo assim, os sintomas vivenciados pelo sujeito em sofrimento podem ser queixas de ordem física como: taquicardia, aumento da frequência respiratória, alterações de pressão arterial etc e/ou psicológicas como como apreensão, desconforto, medos diversos etc. (ABRATA, 2011, acesso em 15 de out. 2022)

Os sintomas mais comuns presentes nos quadros de ansiedade segundo a APA e a OMS, se agrupam em:

[...] tremores ou sensação de fraqueza; tensão ou dor muscular; inquietação; fadiga fácil; falta de ar ou sensação de fôlego curto; palpitações; sudorese, mãos frias e úmidas; boca seca; vertigens e tonturas; náuseas e diarreias; rubor ou calafrios; polaciúria (aumento do número de urinadas); bolo na garganta; impaciência; resposta exagerada a surpresa; dificuldade de concentração ou memória prejudicada; dificuldade de conciliar e manter o sono e irritabilidade. (APA 1995; OMS, 1993 apud BATISTA; OLIVEIRA, 2005, p. 45, acesso em 15 de out. 2022).

Segundo Castillo *et al* (2000, p.20, acesso em 15 de out. 2022) “a maneira prática de se diferenciar ansiedade normal de ansiedade patológica é basicamente

avaliar se a reação ansiosa é de curta duração, autolimitada e relacionada ao estímulo do momento ou não”. Portanto, o aparecimento de algum destes sintomas de modo isolado e/ou sem frequência significativa não se caracteriza um transtorno de ansiedade.

Quanto aos sintomas psíquicos presentes nos episódios de depressão segundo Porto (1999, p.7, acesso em 15 de out. 2022) encontram-se: humor depressivo, redução da capacidade de experimentar prazer na maior parte das atividades antes consideradas como agradáveis, fadiga ou sensação de perda de energia e diminuição da capacidade de pensar, de se concentrar ou de tomar decisões. Ainda segundo o autor, considerando os sintomas fisiológicos deste transtorno se pode observar: alterações do sono, alterações do apetite e redução do interesse sexual.

### **3 METODOLOGIA**

Quanto à natureza da pesquisa, classifica-se como básica, pois não está, necessariamente, considerando a aplicabilidade dos resultados encontrados. Segundo Appolinário (2011 apud LOZADA; NUNES, 2018, p. 131), a pesquisa básica tem como principal objetivo “[...] o avanço do conhecimento científico, sem nenhuma preocupação com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos.”

Em relação à abordagem do problema, define-se como qualitativa e quantitativa. As autoras Lozada e Nunes (2018, p. 133) descrevem a primeira abordagem como: “A pesquisa qualitativa é altamente conceitual. Seus dados são coletados diretamente no contexto natural e nas interações sociais que ocorrem. Além disso, eles são analisados diretamente pelo pesquisador”.

Em síntese, a pesquisa qualitativa apresenta as seguintes características: o ambiente nativo é a fonte de obtenção dos dados; o pesquisador é considerado o instrumento principal de coleta de dados; a pesquisa usa processos de detalhamentos da realidade observada e busca o sentido das situações e seus impactos para o grupo pesquisado. (LOZADA; NUNES, 2018, p. 134).

Já a pesquisa quantitativa, segundo Richardson (1999, apud OLIVEIRA, 2011 p. 25, acesso em 31 de out. 2022), “é caracterizada pelo emprego da quantificação,

tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”

O método escolhido para a coleta de dados foi o questionário, definido por Marconi e Lakatos (2022, p. 323) como “[..] um instrumento de coleta de dados que compreende um conjunto de perguntas previamente elaboradas que, diferentemente da entrevista, deve ser respondido por escrito e enviado ao pesquisador.” Assim, os autores optaram pela elaboração de perguntas fechadas e de múltiplas escolhas, que foram formuladas pela ferramenta online Google Forms. Posteriormente, este questionário foi encaminhado por redes sociais, a saber, WhatsApp e Instagram para ser respondida pelo público que se disponibilizar.

Quanto aos objetivos de estudo, considera-se a pesquisa exploratória. Pois, conforme Gil (2008, p. 27, acesso em 10 de abr. 2022), “As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. Ainda segundo o autor:

Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. (GIL, 2008, p. 27, acesso em 10 de abr. 2022).

Considerando os procedimentos técnicos, escolheu-se inicialmente a pesquisa bibliográfica que é obtida a partir de materiais já elaborados anteriormente como livros, artigos científicos e sites.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo. (GIL, 2008, p. 50, acesso em 10 de abr. 2022).

Finalizada a etapa da pesquisa bibliográfica, realizou-se um levantamento de campo que consiste em investigar dados sobre uma realidade específica. Marconi e Lakatos (2010, apud LOZADA; NUNES, 2018, p.16) defendem que esse procedimento seja precedido por uma pesquisa bibliográfica e o definem como:

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese que se queira comprovar, ou ainda, de descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Atendendo a sequência sugerida pelas autoras Marconi e Lakatos, o grupo primeiramente fez uma pesquisa bibliográfica sobre o tema e assim, reuniu conteúdos e informações que corroboram com os objetivos propostos, por fim, ficou estabelecido que um levantamento seria realizado, sendo este, uma pesquisa de campo para concluir as hipóteses iniciais e agregar dados experimentais.

O questionário elaborado contava com trinta e sete questões, das quais trinta e seis eram fechadas de múltiplas escolhas e a última aberta. As questões dos eixos 1 e 2 que abarcam a identificação e características de trabalho da amostra, compreendem as questões de 1 a 12 e totalizou 58 respostas.

Com base nessas respostas, 65% do público que respondeu o questionário possui idades entre 26 e 45 anos, sendo 77% dele composto por mulheres, 51% estando no estado civil casado, 53% cursaram o ensino superior completo, 60% deles recebem em média de um a três salários-mínimos e residem no noroeste e litoral do Espírito Santo (69%).

Considerando o trabalho que exercem, 93% trabalham na mesma cidade em que residem, 48% estão nesse trabalho a mais de 5 anos, 51% estão executando funções ligadas ao setor de saúde e em média 55% está atuando na sua área de formação.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

### **4.1 CAUSAS E IMPACTOS DO ADOECIMENTO PSÍQUICO NA VIDA E AMBIENTE DE TRABALHO DO SUJEITO**

As questões de 13 a 36 foram organizadas em 5 eixos, nos quais algumas respostas serão analisadas em conjunto e outras de forma individual conforme suas opções de respostas. Os eixos foram organizados em: influência do trabalho na saúde geral do trabalhador (eixo 3), influência do trabalho na saúde mental (eixo 4), sintomas físicos e emocionais que podem indicar adoecimento (eixo 5), satisfação com o trabalho (eixo 6) e estado de saúde mental atual (eixo 7).

No eixo 3 foram elaboradas 5 perguntas, cujo objetivo principal foi investigar sobre a influência de alguns fatores comuns do trabalho na saúde do público-alvo. Dentre as questões relacionadas a este eixo, pode-se destacar a pergunta de número 13, que diz respeito ao nível de concentração exigido nas tarefas executadas pelo público-alvo:

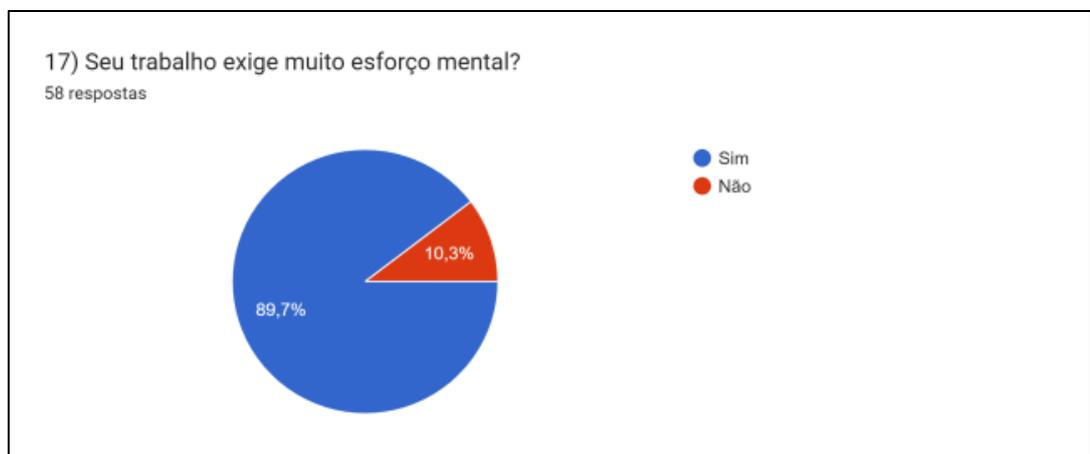
Figura 1 - 13ª questão



Fonte: produzido pelos autores

Considerando as 58 respostas a esta questão, 81% das pessoas relatam que o trabalho executado exige um longo período de concentração na execução de uma mesma tarefa, enquanto 19% não a isso. Além disso, a questão 15 pergunta se a tarefa executada precisa ser em ritmo acelerado, tendo 72,4% de respostas afirmativas, esse indicador tem forte relação com outra questão do mesmo eixo, que diz respeito ao esforço mental ocasionado pelo trabalho:

Figura 2 - 17ª questão



Fonte: produzido pelos autores

Na questão 17, como exposto acima, 89,7% das pessoas afirmam que seu trabalho exige muito esforço mental. Indubitavelmente as questões 13, 15 e 17 tem forte ligação entre elas e o resultado disso influencia na saúde do trabalhador, principalmente considerando que há uma forte exposição a tarefas repetitivas, em ritmo acelerado e que causam um esforço mental elevado, resultando em exaustão mental, como visto em Cardoso e Gontijo (2012, p. 875, acesso em 31 de out. 2022) “As cargas psíquicas dizem respeito à vivência de tensões ou descompensações psicológicas relativas à organização”.

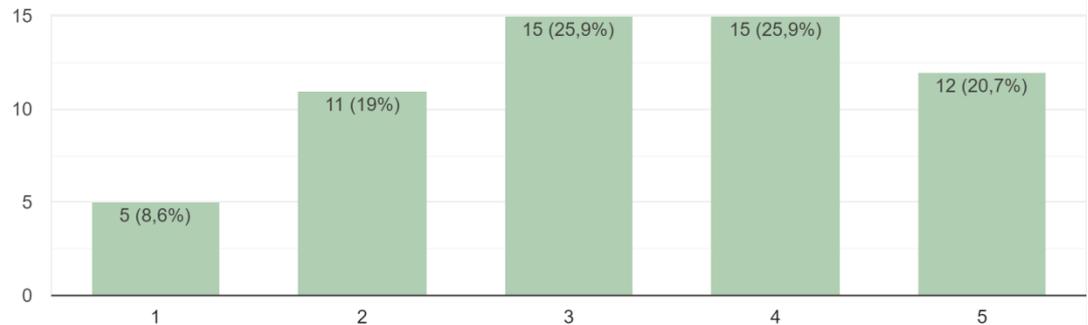
#### 4.2 SINTOMAS PSICOLÓGICOS DECORRENTES DO SOFRIMENTO LABORAL

O quarto eixo, representado pelas questões 18 a 25 abordou à saúde mental dos colaboradores. A questão 18 perguntava quanto a existência de relações interpessoais conflituosas com os outros colegas de trabalho, obtendo resultados negativos em 79,3%. Quando perguntado dessas relações conflituosas com os gestores, as respostas negativas ficaram em 84,5%, para a Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (2020, p. 10, acesso em 31 de out. 2022) “Estabelecer uma comunicação de maior empatia é uma ferramenta fundamental [...]. Há maior satisfação pessoal e maior colaboração.”

Nas questões 20 e 21 os questionados deveriam apontar de 1 a 5 os níveis de ansiedade e de estresse atuais decorrentes do trabalho. Com isso, para a ansiedade, 51,8% responderam os níveis 3 e 4 e 20,7% responderam 5, ou seja, a maior parte da amostra tem se sentido ansioso e em graus mais acentuados, assim como relatado pela ABERJ (2020, p. 58, acesso em 31 de out. 2022) que em uma pesquisa realizada, notou-se que 52% dos entrevistados se sentem ansiosos no trabalho, sendo que ansiedade foi o sentimento mais identificado. O gráfico abaixo mostra os resultados:

Figura 3 - 20ª questão

20) Em qual grau de 1 a 5, você tem se sentido ansioso(a) quando está no ambiente de trabalho?  
58 respostas

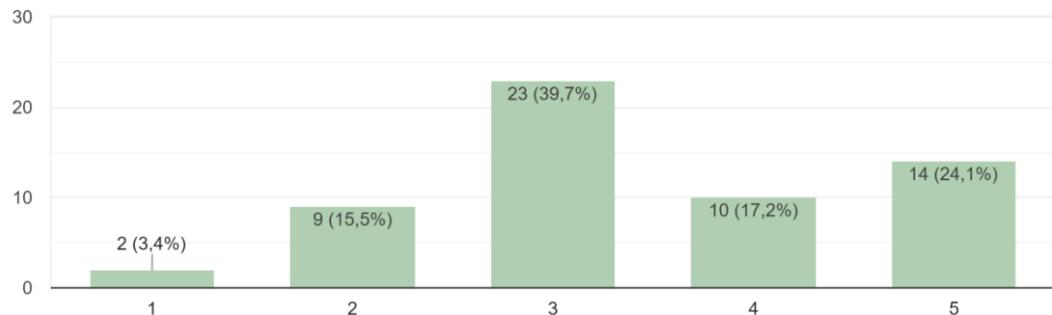


Fonte: produzido pelos autores

Quanto ao estresse decorrente do trabalho 56,9% responderam 3 e 4 e 24,1% responderam 5, também demonstrando que essa população está inserida em espaços que promovem o estresse acentuado em seus trabalhadores. Segundo pesquisa da Isma-BR (International Stress Management Association, 2017, *apud* UOL, 2019 acesso em 31 de out. 2022), 72% dos brasileiros que estão no mercado de trabalho sofrem alguma seqüela ocasionada pelo estresse. Esses dados também aparecerem nas respostas abertas como: R6. “[...] trabalhava antes na saúde. Na saúde tinha um nível altamente estressante, trabalhava diariamente com crianças em estado grave de saúde e risco eminente de morte. Era uma situação muito difícil e estressante”. Esses resultados podem ser visualizados no gráfico a seguir:

Figura 4 - 21ª questão

21) Em um grau de 1 a 5, qual o seu nível de estresse decorrente do trabalho?  
58 respostas



Fonte: produzido pelos autores

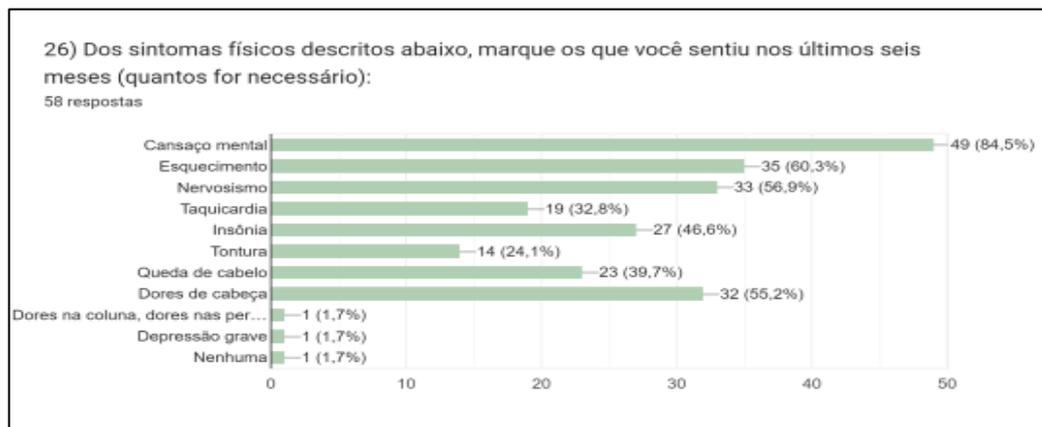
A questão 22 questiona sobre a vivência de algum quadro depressivo acarretado pelo trabalho e os resultados são de 56,9% para não, 24,1% para sim e em menos de um ano e 19% para sim e a mais de um ano. Demonstrando um número relevante de pessoas que vivenciaram episódios depressivos decorrentes do trabalho.

Na questão 23, 24 e 25 o questionado responde a respeito do seu conhecimento sobre algum colega de trabalho que esteja apresentando quadros de ansiedade, estresse e depressão relacionados a atividade que exercem. Os resultados obtidos foram: 81% conhecem um colega que esteja vivenciando ansiedade, 82,8% têm conhecimento de algum colega que esteja tendo estresse e 60,3% sabem de um companheiro de trabalho que está passando por depressão.

Tratando-se de questões que abordam adoecimento proveniente do trabalho, se tornou necessário investigar quais sintomas físicos e mentais estão mais presentes entre os respondentes. O eixo 5 do questionário foi criado com este objetivo, contendo duas questões que oferecem uma série de sintomas físicos e mentais para que o público-alvo assinalasse quais, dos sintomas citados, já haviam sentido. Além disso, foi deixado um espaço para que, na falta da opção, fossem adicionados sintomas.

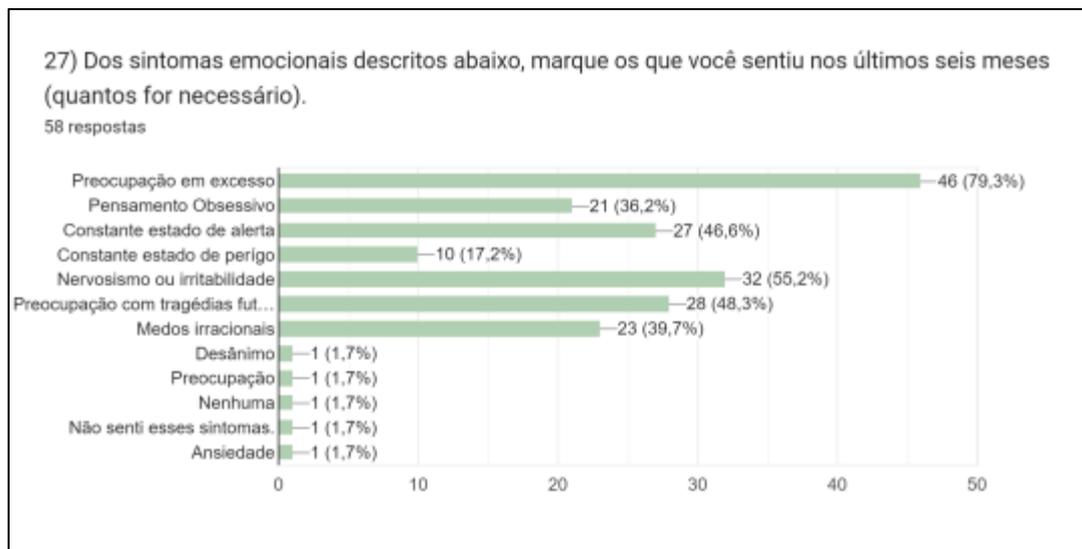
Entre os sintomas Físicos citados destacaram-se: Cansaço mental, citado por 49 pessoas (84,5%), Esquecimento, citado por 35 pessoas (60,3%), Nervosismo, citado por 33 pessoas (56,9%), Dor de cabeça, citado por 32 pessoas (55,2%) e Insônia, citado por 27 pessoas (46,6%), outros sintomas como taquicardia (32,8%), queda de cabelo (39,7%), tontura (24,1%), dores de maneira geral (1,7%) e depressão grave (1,7%) também foram citados. Estes dados podem ser visualizados no gráfico a seguir:

Figura 5 - 26ª questão



Com relação aos sintomas emocionais assinalados, destacaram-se os seguintes: Preocupação em excesso, citado por 46 pessoas (79,3%), Nervosismo ou irritabilidade, citado por 32 pessoas (55,2%), preocupação com tragédias futuras, citado por 28 pessoas (48,3%), constante estado de alerta, citado por 27 pessoas (46,6%), Medos irracionais, citados por 23 pessoas (39,7%), pensamento obsessivo, citado por 21 pessoas (36,2%) e constante estado de perigo, citado por 10 pessoas (17,2%), foram também citados desânimo e preocupação, ambos com 1,7%.

Figura 6 - 27ª questão



Fonte: produzido pelos autores

Todos os sintomas em destaque estão relacionados com a Ansiedade patológica ou depressão, conforme Rangé (2011, apud GUIMARÃES *et al*, 2015, p. 119, acesso em 31 de out. 2022) “[...] os sintomas físicos que podem ser do sistema nervoso autônomo (cardiorrespiratório), muscular, cinestésico e outros” além dos psicológicos “[...] como por exemplo: tensão, nervosismo, apreensão, insegurança, dificuldade de concentração, sensação de estranheza, sensação de morte iminente etc.” (RANGÉ, 2011, apud GUIMARÃES *et al*, 2015, p. 119, acesso em 31 de out. 2022). Assim, considerando a porcentagem de pessoas que assinalaram os sintomas emocionais, pode-se afirmar que grande parte do público-alvo já sentiu ou sente sintomas relacionados a ansiedade ou depressão.

#### 4.3 PROCEDIMENTOS ORGANIZACIONAIS AO DETECTAR UM COLABORADOR EM SOFRIMENTO PSICOLÓGICO

O eixo 6 faz referência a satisfação com o trabalho, as questões deste eixo vão de 28 a 32 e os resultados obtidos foram: 86,2% se sentem felizes realizando seu trabalho, 77,6% relatam que os setores são organizados e 100% concordam que é importante as empresas promoverem práticas voltadas para promoção da saúde mental.

Quanto a satisfação com o trabalho em uma escala de 1 a 5, 67,2% responderam os níveis 4 e 5 demonstrando bastante satisfação, em contrapartida, 13,6% responderam 1 e 2 o que denota insatisfação com este trabalho atual. Também foram perguntados a respeito das chances de pedirem demissão nos próximos meses e 67,2% responderam 1 o que denota baixíssima probabilidade de saírem do trabalho por vontade própria. Os níveis 4 e 5 somaram 12%, apontando para pessoas que estão esgotadas e/ ou insatisfeitas com suas atividades.

O eixo 7 trouxe questões a respeito da saúde mental atual destes sujeitos, e contemplam das questões 33 a 36. A primeira questão deste eixo pergunta de 1 a 5 como você julga sua saúde mental atual e 29,3% responderam 1 e 2 o que representa uma saúde mental ruim, enquanto 34,5% responderam 3 o que sinaliza que a saúde mental destes indivíduos pode ser descrita como mediana e 36,3% escolheram 4 e 5 o que sinaliza uma boa saúde mental.

Quanto ao acompanhamento psicológico, 55,2% responderam que nunca fizeram, enquanto 44,8% responderam positivamente. Perguntados a respeito de algum tratamento medicamentoso para ansiedade, depressão e estresse 81% sinalizaram nunca terem realizado, em oposição 19% faz uso de medicamentos para esses fins. No que concerne as medidas promovidas pelas empresas que assegurem bem-estar e saúde mental de seus trabalhadores 74,1% relatam que não há essa atenção por parte da empresa em que trabalha em detrimento aos 25,9% que relatam que a empresa promove espaços de manutenção da saúde laboral.

Como exemplo, as respostas, a seguirem, sintetizam a opinião dos entrevistados quanto os cuidados das organizações: R1. *“No meu trabalho, exige um grande comprometimento emocional, para lidar com os alunos e suas questões, [...] não há nenhum apoio psicológico [...]”* e R5. *“O setor de saúde municipal deixa a desejar no quesito qualificação profissional do “profissional de saúde”. E muitas das vezes, o profissional precisa de um apoio e ele não chega em tempo hábil (às vezes nem chega).”*

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração a hipótese inicial e o problema desta pesquisa, foi possível traçar pontos chave de investigação, como por exemplo a influência do trabalho na saúde do sujeito, o adoecimento causado por suas relações e os sintomas resultantes desse adoecimento.

A partir dos resultados obtidos por meio do questionário e analisados pelo grupo, chegou-se à conclusão de que as hipóteses estavam corretas, o trabalho tem forte influência na saúde do indivíduo, visto os diversos relatos de sintomas físicos e emocionais advindos do trabalho e que podem significar ansiedade patológica ou depressão. Além disso, a maioria dos trabalhadores da amostra já tiveram ou conhecem alguém que já tiveram ansiedade e depressão por conta do trabalho.

Foi constatado que mais de 80% dos trabalhadores se sentem felizes realizando seu trabalho, isso mostra que a satisfação com o trabalho está em um grau satisfatório, ou seja, não é o nível de satisfação que está influenciando na saúde, mas sim o nível de exaustão que trabalho propicia, sendo que 89,7% dos respondentes relataram que o trabalho exige muito esforço mental e 75,9% relataram que o trabalho exige muito esforço físico.

Entende-se que a empresa tem papel importante na promoção de saúde aos seus colaboradores, porém 74,1% dos trabalhadores relataram que a empresa não propõe medidas que assegurem o bem-estar laboral.

Sendo assim, o grupo entende que os objetivos descritos foram atingidos, bem como o problema de pesquisa respondido, estando os resultados alinhados com o referencial.

## 6 REFERÊNCIAS

ABERJE (Associação Brasileira de Comunicação Empresarial). **A Comunicação Não-Violenta nas Organizações no Brasil**. São Paulo: Aberje, 2020. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2021/01/Pesquisa-CNV.pdf>. Acesso em: 31 out. 2022.

ABRATA (Associação Brasileira de Familiares, Amigos e Portadores de Transtornos Afetivos). **Transtorno de Ansiedade: Manual Informativo**. São Paulo: Planmark Editora Ltda, 2011. Disponível em: <https://www.abrata.org.br/site2018/wp-content/uploads/2019/07/TRANSTORNO-ANSIEDADE.pdf>. Acesso em: 15 out. 2022.

AMENDOLA, Gilberto; CAMBRICOLI, Fabiana. Estresse no trabalho vira doença, afirma OMS. **Notícias UOL**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/05/28/estresse-no-trabalho-vira-doenca-afirma-oms.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 31 out. 2022.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. Tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento et al. Revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli *et al.* 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. Disponível em: <http://www.niip.com.br/wp-content/uploads/2018/06/Manual-Diagnostico-e-Estatistico-de-Transtornos-Mentais-DSM-5-1-pdf.pdf>. Acesso em: 22 maio 2022.

BACKES, Airton Luiz. Trabalho e subjetividade: sofrimento psíquico em contexto de mudanças organizacionais. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 6, n. 14, p. 117-138, maio/ago. 2012. Disponível em: <https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/1623/981>. Acesso em: 10 abr. 2022.

BATISTA, Marcos Antonio; OLIVEIRA, Sandra Maria da Silva Sales. Sintomas de ansiedade mais comuns em adolescentes. **PSIC - Revista de Psicologia**, Pouso Alegre/MG v. 6, nº 2, p. 43-50, jul./dez. 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psic/v6n2/v6n2a06.pdf>. Acesso em: 15 out. 2022.

BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo/SP, v. 51, n. 2, p. 143-159, mar./abr. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/bjdcXYLSCZ9xQZCGxg3HCBM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 abr. 2022.

BIAGGIO, Ângela Maria Brasil. A ansiedade do dia a dia. *In*: LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (org.). **O stress está dentro de você**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2000. Disponível em: <https://docplayer.com.br/85797-O-stress-esta-dentro-de-voce.html>. Acesso em: 30 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Depressão**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/d/depressao-1>. Acesso em: 30 maio 2022.

CARDOSO, Mariane de Souza; GONTIJO, Leila Amaral. Avaliação da carga mental de trabalho e do desempenho de medidas de mensuração: NASA TLX e SWAT. **Gestão e Produção**. São Carlos, v. 19, n. 4, p. 873-884, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/ppRJbfzrVVVsYzLPNRqnZhMv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 31 out. 2022.

CASTILLO, Ana Regina *et al.* Transtornos de ansiedade. **Revista Brasileira de Psiquiatria**. Supl II, p. 20-23, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbp/a/dz9nS7gtB9pZFY6rkh48CLt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

CAVALHEIRO, Gabriela; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. **Psico-USF**, Campinas/SP, v. 16, n. 2, p. 241-249, mai./ago. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/vCXsfpGWPZCRk5yZGnQbmmk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 maio 2022.

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a05v12n2.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022.

DESOUSA, Diogo Araújo *et al.* Revisão sistemática de instrumentos para avaliação de ansiedade na população brasileira. **Avaliação Psicológica**. Itatiba/SP, v. 12, n. 3, p. 397- 410, dez. 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712013000300015&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000300015&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 22 maio 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022.

GUIMARÃES, Ana Margarida Voss *et al.* Transtornos de ansiedade: um estudo de prevalência sobre as fobias específicas e a importância da ajuda psicológica. **Ciências Biológicas e da Saúde**. Maceió, v. 3, n.1, p. 115-128, nov. 2015. Disponível em: [file:///C:/Users/layen/Downloads/2611-Texto%20do%20artigo-8228-1-10-20151201%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/layen/Downloads/2611-Texto%20do%20artigo-8228-1-10-20151201%20(4).pdf). Acesso em: 31 out. 2022.

LACERDA, Francisco Rogério de Jesus; BARBOSA, Rildo Pereira. **Psicologia no trabalho**. São Paulo: Expressa, 2021. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110248/epubcfi/6/20\[%3Bvnd.vst.idref%3Dmiolo7.xhtml!\]/4/2/40/1:62\[ado%2Cs%5E%2C%20\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110248/epubcfi/6/20[%3Bvnd.vst.idref%3Dmiolo7.xhtml!]/4/2/40/1:62[ado%2Cs%5E%2C%20]).

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. **Metodologia Científica**. Porto Alegre: Sagah, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 8. ed. Barueri/SP: Atlas, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595029576/pageid/160>

MARTINS, José Clerton de Oliveira; PINHEIRO, Adriana de Alencar Gomes. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. **PSIC - Revista de Psicologia**. São Paulo/SP, v. 7, n. 1, p. 79-85, jan./jun. 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psic/v7n1/v7n1a10.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022.

MELO, Daniel Marcio Pereira. Sofrimento psíquico durante a pandemia de Covid-19: uma análise existencialista sobre a materialidade da vida e sobre o uso da tecnologia. **Psicopatologia Fenomenológica Contemporânea**, São Paulo/SP, v. 10, n. 1, p. 01-17, jun. 2021. Disponível em: <https://rpfc.emnuvens.com.br/rpfc/article/view/1089/1067>. Acesso em: 10 abr. 2022.

MONTE, Maria Eveline Pontes. O transtorno de ansiedade (TA) no contexto organizacional do sistema bancário. In: DAMIÃO, D. B.; FADEL, C. B.; ZAGO, M. C. (org.). **Psicologia: abordagens teóricas e empíricas**. Guarujá, SP: Científica Digital, 2021. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.org/books/978-65-89826-65-1.pdf>. Acesso em: 30 maio 2022.

NEVES, Diana Rebello *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro/RJ, v. 16, n. 2, p. 318-330, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 abr. 2022.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Catalão: UFG, 2011. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual\\_de\\_metodologia\\_cientifica\\_-\\_Prof\\_Maxwell.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf). Acesso em: 31 out. 2022.

OMS (Organização Mundial da Saúde). Departamento de Saúde Mental e Uso de Substâncias. **Saúde mental no local de trabalho**. Genebra. Suíça. Disponível em: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>. Acesso em: 22 maio 2022.

PORTO, José Alberto Del. Conceito e diagnóstico. **Revista Brasileira de Psiquiatria**. v. 21, p. 6-11, maio 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbp/a/dwLyt3cv3ZKkMLXv75Tbxn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

SILVA, Gonçalo Glauco Justino *et al.* Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo/SP, v. 34, n. 119, p.79-87, jun. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/3WSwtHpr64LyvH8Xj7RSx8P/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 maio 2022.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte/MG, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_76/Sueli\\_Teixeira.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf). Acesso em: 03 jun. 2022.

TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Saúde mental no trabalho**: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. 28 abr. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s>. Acesso em: 22 maio 2022.

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**. Curitiba/PR, v. 20, n. 3, p. 453-464, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>. Acesso em: 03 jun. 2022.

YOSHIKAWA, Gilberto; CASTRO, Roberto Chaves (Org.). **Manual de semiologia médica: a prática do exame físico**. Belém: EDUEPA, 2015. Disponível em: <https://paginas.uepa.br/eduepa/wp-content/uploads/2019/06/MANUAL-DE-SEMILOGIA-MEDICA.pdf>. Acesso em: 15 out. 2022.

### APÊNDICE A – Ficha de avaliação TCC

TÍTULO DO TRABALHO: ⓐ SORAIMENTO psíquico nas relações e ambientes de trabalho

ALUNO(S): Carlos Eduardo Camargo de Lima, Layane Ribeiro

**ORIENTADOR**

**Verificação de Plágio.**

- ( ) Foi constatado nesta obra plágio.  
 ( ) Plágio parcial (\_\_\_\_%).  
 ( ) Não foi constatado plágio nesta obra.

Observação: Caso constatado plágio total ou parcial da obra avaliada, o aluno receberá automaticamente a nota 0,0, sendo descartada a avaliação dos critérios seguintes.

Itens avaliados	Pontuação Máxima	Pontuação Obtida Orientador
<b>Introdução:</b> Apresenta e contextualiza o tema, a justificativa apresenta a relevância do trabalho para a área do curso; apresenta os objetivos (geral e específicos) que foram traçados para desenvolver o TCC;	0,50	
<b>Referencial teórico:</b> Apresenta os elementos teóricos de base da área do conhecimento investigada, bem como a definição dos termos, conceitos e revisão teórica suficiente e pertinente ao referido campo do TCC.	2,00	
<b>Resultados:</b> Apresenta de forma clara os resultados, atendendo aos anseios do estudo, descrito nos objetivos e analisando de forma adequada. NO CASO DE ARTIGO DE REVISÃO DE LITERATURA, ESTE VALOR SERÁ SOMADO AO DE REFERENCIAL TEÓRICO.	2,00	
<b>Metodologia</b> escrita de forma clara e objetiva, dos procedimentos metodológicos utilizados, coerentes com os objetivos do trabalho	1,50	
<b>Conclusões e Referências:</b> Apresenta síntese do que foi realizado, de modo a expressar de forma concisa o que TCC, a sua contribuição pessoal para o tema, além de relacionar trabalhos futuros. A digitação é apresentada dentro das normas ABNT.	1,00	

Uso correto e adequado da língua portuguesa: O texto está escrito com linguagem acadêmica, na 3ª pessoa, coeso e coerente, sem erros de ortografia e concordância, na norma culta. As citações (diretas e/ou indiretas) estão com formatação adequada, com as devidas referências aos autores, conforme ABNT.	1,00	
Contribuição teórica ou teórico-prática do trabalho para a área de conhecimento com no mínimo 10 referências, sendo 5 referências atualizadas (últimos 5 anos), diante do tema proposto para o estudo.	1,00	
A formatação está adequada ao proposto, com todos os elementos do artigo: Resumo, Introdução, Desenvolvimento (Para Artigo Original: Referencial Teórico, Metodologia, Resultados; Para Artigo de Revisão: Referencial Teórico, Metodologia), Conclusão e Referências.	1,00	
Total*	10,00*	

Considerando a avaliação dos critérios e itens acima, este trabalho foi:

( ) aprovado ( ) reprovado

NOTA FINAL \_\_\_\_\_

Nova Venécia /ES, 22 de Novembro de 2022.

Assinatura do Orientador  **Karolyne F. de Paula**  
Psicóloga  
CRP 16/5241

**APÊNDICE B – FICHA DE ACOMPANHAMENTO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

 CURSO Psicologia

 TÍTULO DO TRABALHO: O sofrimento psíquico nas relações e ambientes de trabalho.

 ALUNO(S): Carlos Eduardo Cancuço de Lima e Layene Ribeiro.

 ORIENTADOR Karolyne de Paula Fernandes

Data	Atividades realizadas	Atividades a serem desenvolvidas	Assinatura DOS ALUNOS
<u>11/08</u>	<u>Feedback do Psc projeto</u>	<u>ALTERAÇÕES NOTEC</u>	
<u>29/08</u>	<u>Conferência das ALTERAÇÕES Realizadas</u>	<u>Confeção do Questionário</u>	<u>Carlos G. C. de Lima Layene Ribeiro</u>
<u>15/09</u>	<u>Conferência das Alterações no questionário</u>	<u>Alterações no quest. e aplicação do quest.</u>	<u>Carlos G. C. de Lima Layene Ribeiro</u>
<u>29/09</u>	<u>Conferência dos resultados e início das análises</u>	<u>Realização da tabulação e análise dos dados obtidos.</u>	<u>Carlos G. C. de Lima Layene Ribeiro</u>
<u>06/10</u>	<u>Conferência das análises quanto qualit.</u>	<u>Alteração das análises e melhoria no referencial</u>	<u>Carlos G. C. de Lima Layene Ribeiro</u>
<u>20/10</u>	<u>Últimas orientações acerca do trabalho.</u>	<u>Ajuste de formatação.</u>	<u>Carlos G. C. de Lima Layene Ribeiro</u>
Encontros programados para o semestre: _____		<b>Total de Presenças:</b>	
		<b>Total de Ausências:</b>	

Assinatura do ORIENTADOR

**Karolyne F. de Paula**  
 Psicóloga  
 CRP 16/5241

## APÊNDICE C – DECLARAÇÃO DE ACEITE DE ORIENTAÇÃO

### DECLARAÇÃO

Eu,

\_\_\_\_\_  
professor do CURSO

Sirvo-me da presente para DECLARAR, para todos os fins que sou o orientador(a) do TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO COM TÍTULO PROVÁVEL

0 Sofrimento psíquico nas relações e ambientes de trabalho.

DOS ALUNO(S):

Nome do aluno	Assinatura do aluno
Carlos Eduardo Canacuca de Lima	Carlos G.C. de Lima
Layone Ribeiro	Layone Ribeiro

Os alunos acima relacionados se responsabilizam em elaborar o TCC, respeitando os princípios da moral e da ética e a não violação de qualquer direito de propriedade intelectual sob pena de responder civil, criminal, ética e profissionalmente pelos seus atos.

Data 22/11/22

Assinatura do professor

*Karolyne F. de Paul.*  
Psicóloga  
CRP 16/5241