CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA CONTAGEM

CURSO DE PSICOLOGIA

Anna Marupiara Cruz Baião

Bruna do Carmo Lamera

Paulo Victor Figueiredo Conti

Os efeitos da ansiedade na saúde mental dos trabalhadores e os impactos causados no ambiente organizacional

CONTAGEM

2023

Anna Marupiara Cruz Baião

Bruna do Carmo Lamera

Paulo Victor Figueiredo Conti

Os efeitos da ansiedade na saúde mental dos trabalhadores e os impactos causados no ambiente organizacional

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia do Centro Universitário UNA, como requisito de aprovação final.

Professor Orientador: Tulio Teixeira

CONTAGEM

2023

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em nossas vidas, as nossas famílias, que são a nossa base e nossos primeiros motivadores, uma vez que nos inspiraram, impulsionaram e nos deram força durante o processo de formação. Dedicamos também aos professores que nos fizeram acreditar em nosso potencial e nos deram suporte e auxílio durante todo o curso. Deixamos nosso agradecimento e reconhecimento a essas pessoas que são e foram fundamentais em nossas vidas e formação.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus por ser o nosso maior mestre. Aos nossos pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. Ao professor orientador Tulio Teixeira, pela dedicação, apoioe disposição. Ao Centro Universitário Una, ao corpo docente e coordenação. A todos que diretaou indiretamente fizeram parte da nossa formação, o nosso muito obrigado!

RESUMO

Este estudo apresenta uma análise focada nos efeitos da ansiedade na saúde mental dos trabalhadores, abordando como isso afeta sua saúde física, mental e emocional, e os impactos causados no ambiente organizacional. Visamos investigar a temática para que seja possível analisar e descrever os efeitos resultantes dos quadros da ansiedade desenvolvida no ambiente corporativo. A pesquisa se pautou por meio de uma revisão bibliográfica, destacando a importância de entender como este assunto está diretamente voltado para o crescimento positivo da organização, pois o ambiente de trabalho é visto na maioria das vezes como um lugar de grande pressão e desgaste, com prazos apertados, o que pode afetarsignificativamente a qualidade de vida e o desempenho profissional. Portanto, é fundamental que as organizações estejam atentas ao impacto da ansiedade na rotina de seus colaboradores. A implementação de estratégias de prevenção e tratamento, como programas de bem-estar e suporte psicológico, podem contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho e para o aumentoda satisfação e do desempenho dos funcionários.

Palavras-Chave: Ansiedade Organizacional; Saúde Mental do trabalhador; Impactos causados no ambiente organizacional.

ABSTRACT

This study presents a focused analysis of the effects of anxiety on workers' mental health, addressing how it affects their physical, mental and emotional health, and the impacts caused in the organizational environment. We aim to investigate the topic so that it is possible to analyze and describe the effects resulting from anxiety conditions developed in the corporate environment. The research was based on a bibliographical review, highlighting the importance of understanding how this subject is directly aimed at the positive growth of the organization, as the work environment is most often seen as a place of great pressure and exhaustion, with Tight deadlines, which can significantly affect quality of life and professional performance. Therefore, it is essential that organizations are aware of the impact of anxiety on their employees' routines. The implementation of prevention and treatment strategies, such as well-being programs and psychological support, can contribute to improving the work environment and increasing employee satisfaction and performance.

Keywords: Organizational Anxiety; Workers mental health; Impacts caused in the organizational environment.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 7
2 DESENVOLVIMENTO 8
2.1 O que é ansiedade 9
2.2 A Ansiedade Organizacional..... 9
2.3 Como a ansiedade se manifesta no contexto do trabalho 11
2.4 A importância de falar sobre a Psicologia Organizacional 12
2.5 Como atua o Psicólogo Organizacional com a questão da Ansiedade Corporativa 13
2.6 Gestão de pessoas 14
2.7 Os impactos da Ansiedade no Ambiente Organizacional 15
3 ANÁLISE DE DADOS.....16
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....17
5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 18

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho, iremos abordar os efeitos da ansiedade no bem-estar dos trabalhadores, com o objetivo de compreender as consequências dessa emoção no ambiente corporativo, tanto para o indivíduo quanto para a organização. Será explorado como a ansiedade afeta o desempenho profissional, a satisfação no trabalho e a qualidade de vida dos mesmos.

A problemática que será analisada busca responder qual o impacto da ansiedade no bem-estar dos trabalhadores e como isso afeta sua saúde física, mental e emocional. Este trabalho está inserido na linha de pesquisa da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com foco na saúde mental dos colaboradores. Os objetivos específicos voltados para a pesquisa são: investigar o que é ansiedade e como ela se manifesta no contexto do trabalho; analisar as principais causas e efeitos e descrever os impactos resultantes dos quadros de ansiedade para a saúde do trabalhador.

A relevância é evidente em diferentes aspectos. Em nível pessoal, pode auxiliar na busca por estratégias de enfrentamento e prevenção desse problema. Socialmente, entender que essa relação é fundamental para o desenvolvimento de práticas organizacionais que priorizam à promoção do bem-estar dos funcionários. Cientificamente, contribuirá para o avanço do conhecimento na área da Psicologia Organizacional.

O trabalho está estruturado em quatro capítulos. No primeiro capítulo, será feita uma revisão teórica sobre a ansiedade, suas manifestações e efeitos no bem-estar dos trabalhadores. No segundo capítulo, serão apresentados os principais estudos realizados sobre o tema. No terceiro capítulo, será realizada uma análise de dados dos resultados obtidos. Por fim, no quarto capítulo, serão apresentadas as considerações finais e recomendações do estudo.

A metodologia adotada foi de cunho qualitativo, através de uma revisão bibliográfica, visando desenvolver conhecimento aplicado, de forma a produzir conhecimento explicativo sobre o fenômeno estudado. Os artigos analisados foram pesquisados em bancos de dados reconhecidos cientificamente como Google Acadêmico, SciELO e Biblioteca Digital, utilizando-se as palavras-chave "Ansiedade organizacional" e "ambiente corporativo nos tempos atuais", os mesmos englobam os períodos de 1994 à 2023, permitindo uma visão ampla e evolutiva do tema ao longo dessas três décadas.

2. DESENVOLVIMENTO

A ansiedade organizacional se apresenta frente situações ou tomadas de decisões vistas como desconhecidas. Podendo ser devido à competitividade, o medo do desemprego, sobrecarga de demandas e outras situações presentes no dia a dia dos colaboradores, sendo desenvolvido um sentimento desagradável fazendo com que os indivíduos fiquem mais vulneráveis e expostos ao adoecimento psíquico.

> Identificada como uma manifestação do corpo em frente a um risco peregrinando para um possível transtorno e esgotamento não só mental, mas também físico, a ansiedade organizacional irá influenciar nas relações e na rotina das pessoas. Podendo prejudicar o desempenho no trabalho e até mesmo levar ao afastamento laboral (SATO, 2005, p. 38).

Pessoas que não se sentem felizes com sua rotina ou se sentem constantemente sem vontade de realizar suas tarefas, precisam identificar as causas, consequências e buscar formas de melhoria e bem-estar na qualidade de vida, para que não seja necessário o tratamento médico. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o transtorno de ansiedade no Brasil comparece a 9,3%, representando 18,6 milhões de brasileiros, sendo visto como o número mais elevado de afastamento do trabalho em todos os países do mundo.

Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Quando esse desconforto se torna persistente, pode levar a sintomas, como insônia, cansaço, irritabilidade, dores de cabeça, distúrbios digestivos, dificuldade de concentração e baixa autoestima.

De acordo com Ribeiro (2019), a falta de reconhecimento dos colaboradores e a falta de feedbacks fazem com que seja desenvolvido um sentimento de desvalorização e uma cobrança mútua junto ao sentimento de descontentamento, onde os indivíduos não sabem se estão realizando suas atividades de forma correta.

> Situações como excesso de tarefas e/ou prazos curtos causam prejuízos, ocorrendo a diminuição brusca na qualidade de vida e saúde mental. Em certos casos, quando se trata de uma pessoa muito detalhista, aumenta a chance de erros e preocupação excessiva pela pressão de produzir, comprometendo seu desempenho e a dinâmica da empresa (CHAVES, 2022, p. 12).

Muitas organizações focam apenas no crescimento financeiro e esquecem de valorizar os funcionários que contribuem para que essa evolução aconteça, buscando por resultados cada vez maiores em menos tempo. De acordo com Ribeiro (2019), a má qualidade do clima em uma

empresa causa conflitos e desorganização geral, afetando de forma significativa e negativa no dia a dia organizacional, causando um efeito contrário do esperado, uma vez que os funcionários são pessoas que precisam de apoio e de se sentirem valorizados conforme o esperado.

> É importante que as empresas estejam atentas à saúde mental e adotem medidas para prevenir e tratar a ansiedade laboral. Isso pode incluir a promoção de um ambiente saudável, com a oferta de programas de bem-estar e saúde mental, o suporte emocional, a flexibilização do horário de trabalho, entre outras estratégias (RIBEIRO, 2019, p. 32).

Não podemos esquecer que os líderes também precisam dessa orientação diária, para ter a devida consciência da forma que sua equipe se sente bem trabalhando e como seus colaboradores realizam suas atividades de forma positiva, a fim de garantir entrosamento e com isso motivar e auxiliar o crescimento de cada profissional, quebrando tabus e encorajando os mesmos a se cuidarem para que todos possam crescer e evoluir em conjunto como uma equipe.

2.1 O que é a ansiedade

A ansiedade é um transtorno mental que tem sido amplamente estudado e discutido pela comunidade científica. Segundo Clark e Beck (2012), a mesma pode ser definida como um estado de apreensão ou preocupação excessiva em relação a eventos futuros, acompanhado por uma sensação de desconforto físico e emocional. Para eles, a ansiedade é uma resposta natural do organismo diante de situações percebidas como ameaçadoras. No entanto, quando essa resposta se torna desproporcional ou ocorre de forma constante, pode se transformar em um problema de saúde mental. Os autores enfatizam que não é um sentimentoisolado, mas sim um conjunto de sensações, pensamentos e comportamentos que se manifestam de forma interligada.

2.2 A ansiedade organizacional

A ansiedade organizacional demorou bastante tempo para ser levada em consideração pela medicina, vindo de um termo grego "ag kho" com o significado de sufocar, traz a percepção de que o indivíduo tem dificuldades de respirar e pensar em outras coisas, podendo ser vista também como uma angústia, medo ou opressão.

A partir do século XIX teve sua exposição na literatura da medicina relacionada à subjetividade. Castillo (2000) cita que em um ataque de ansiedade, podem ocorrer sintomas como dispneia, palpitações e falta de ar, tendo a necessidade de um acompanhamento

específico e a compreensão dos fatores que estão desencadeando esse transtorno.

> O objeto de estudo é, preferencialmente, o sofrimento, mas isto não significa que tudo fique reduzido à sua constatação. No entanto, doenças podem acometer o trabalhador, a partir das exigências impostas pelas organizações, onde a necessidade de possuir um trabalho se torna mais importante que a própria saúde e qualidade de vida dos seres humanos, acarretando doenças físicas e transtornos psicológicos, onde o profissional para de ser sua prioridade para priorizar suas necessidades (DEJOURS, 1994, p. 15).

Carpes (2014) identifica três tipos de sofrimento que podem estar presentes no contexto do trabalho:

Sofrimento patogênico: Esse tipo de sofrimento surge quando as condições de trabalho são extremas e afetam negativamente a saúde mental dos trabalhadores. Isso pode incluir situações de trabalho com alta carga emocional, pressão excessiva, falta de apoio social ou tarefas monótonas e repetitivas. Pode levar ao surgimento de sintomas comoansiedade, estresse, depressão e até mesmo doenças psicossomáticas.

Sofrimento ético: Ocorre quando os trabalhadores se veem em situações que contradizem seus valores morais e éticos. É percebido quando eles são pressionados a realizar tarefas que consideram antiéticas ou quando são colocados em conflito de interesses entre suas responsabilidades profissionais e suas convicções pessoais. Pode gerar angústia e dilemas emocionais, afetando a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

Sofrimento por enigma: Esse tipo de sofrimento surge quando os trabalhadores se deparam com situações complexas, desafiadoras e de difícil compreensão no trabalho. Isso pode ocorrer quando enfrentam problemas complexos e não encontram soluções claras ou quando lidam com demandas contraditórias e ambíguas. Pode causar sentimento de impotência, frustração e ansiedade.

Com isso, Carpes (2014) percebe que o sofrimento no trabalho não é um fenômeno individual, mas também um reflexo das condições organizacionais e sociais em que o trabalho é realizado. Ele argumenta que é essencial abordar as causas estruturais do sofrimento no trabalho, como a organização do trabalho, as relações de poder e as práticas de gestão, a fim de promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

> No ambiente de trabalho a ansiedade pode surgir quando o trabalhador se sente alienado e desconectado da sua atividade, como resultado da crescente divisão do trabalho e da perda decontrole sobre o processo produtivo. É preciso buscar formas de reconectar os trabalhadores com o seu trabalho e de humanizar o ambientede trabalho, de forma a diminuir a ansiedade e promover uma vida mais plena e significativa (ARENDT, 2013, p.64).

Diante disso, podemos entender a ansiedade corporativa como um fenômeno que afeta um número considerável de trabalhadores, resultando em consequências negativas tanto para o indivíduo quanto para a organização. Para Peres (2003), a compreensão dos fatores que contribuem para a sua ocorrência, bem como das estratégias de prevenção, é possível reduzir seu impacto e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

2.3 Como a ansiedade se manifesta no contexto do trabalho

A ansiedade é um fenômeno que afeta milhões de pessoas em todo o mundo, e não é incomum que ela se manifeste no contexto do trabalho. Segundo Ribeiro (2019), a pressão por resultados, a competitividade e as demandas constantes são apenas alguns dos fatores que podem contribuir para o surgimento e a intensificação. Diversos estudos científicos têm explorado a relação entre ansiedade e trabalho, buscando compreender como essa condição se desenvolve e quais são as suas consequências para os indivíduos e para as organizações.

Para Abílio (2021) a chegada da indústria 3.0 nos anos 2000 marcou um importante avanço tecnológico, trazendo consigo a automação, a digitalização e a robotização dos processos de produção. As transformações impactaram diversos setores da economia e revolucionaram a forma como o trabalho é realizado. Essa pressão pode gerar um aumento significativo nos níveis de ansiedade dos trabalhadores, uma vez que eles se sentem constantemente sobrecarregados e temem perder seus empregos para as máquinas, o que gera incerteza em relação ao futuro.

Na visão de Vasconcelos (2008) a busca pela excelência pode levar a um estado de pressão constante, prejudicando tanto a saúde mental quanto física dos trabalhadores. Também pode se manifestar por meio de relações interpessoais conturbadas. A preocupação excessiva com a opinião dos outros pode levar os ansiosos a se sentirem constantemente julgados e avaliados negativamente. Isso pode gerar insegurança e até mesmo conflitos a equipe.

> Outra forma que pode se manifestar é a chamada "síndrome de burnout". Essa síndrome está relacionada ao esgotamento profissional e se caracteriza por uma sensação de exaustão física eemocional, despersonalização e baixa realização profissional. Estudos têm mostrado que a ansiedade está frequentemente associada ao desenvolvimento do burnout, sendo considerada um dos fatores de risco para o surgimento dessa condição. (RUMIN, C. R.; GUEDES, J.; SCHMIDT, M. L. G. 2021, p.30).

Diante dessas evidências, fica claro que a ansiedade no contexto do trabalho é um problema que precisa ser enfrentado e tratado de forma adequada. Para Oliveira (2014) a adoção de medidas preventivas, como a promoção de um ambiente de trabalho saudável e o incentivo à prática de atividades físicas e de relaxamento, pode contribuir para a redução dos níveis de ansiedade e para a melhoria do bem-estar dos trabalhadores.

Para Alves (2011), a conscientização e a sensibilização dos gestores e dos demaismembros da equipe também são importantes, para que a ansiedade seja compreendida como uma questão séria e para que sejam adotadas medidas de apoio aos funcionários queapresentem sintomas de ansiedade. É fundamental que as empresas ofereçam suporte psicológico aos seus colaboradores, atravésda disponibilização de serviços de psicoterapia ou do encaminhamento para profissionais especializados.

2.4 A importância de falar sobre a Psicologia Organizacional

A psicologia organizacional é uma área que se concentra no estudo do comportamento humano nas organizações. Segundo Campos (2011), é a busca d e entender e melhorar a relação entre as pessoas e o ambiente de trabalho, bem como promover o desenvolvimentopessoal e profissional dos colaboradores e aprimorar a eficiência e eficácia da gestão. Melhorando a qualidade de vida dos colaboradores, podendo ajudar a identificar esolucionar problemas que afetam o bem-estar da equipe, como por exemplo, o assédio moral, conflitos interpessoais, falta de motivação, entre outros.

Contribuindo diretamente para o sucesso, a psicologia organizacional pode incentivar a empresa a atingir seus objetivos de negócio ao identificar e solucionar problemas relacionadosao excesso de trabalho e a rotina estressante. Campos (2011) enfatiza que, através do compartilhamento de ideias e o pensamento crítico, ajudando na identificação das causas e propondo soluções para reter talentos e aumentar a satisfação. Sendo importante, pois ajuda a fortalecer um espaço saudável produtivo, o que beneficia tanto os colaboradores quanto ao local como um todo.

Para Silva (2009), é fundamental falar sobre esse assunto para conscientizar as pessoas sobre os impactos da ansiedade no ambiente de trabalho e buscar soluções efetivas para lidar com ela. Além disso, falar sobre a ansiedade organizacional contribui para a quebra de estigmas e tabusrelacionados à saúde mental e ao bem-estar. Muitas vezes, as pessoas sentem-se envergonhadas ou com medo de admitir que estão sofrendo de ansiedade, o que pode levar ao isolamento e à intensificação dos sintomas.

Ao promover a discussão aberta sobre o assunto, é possível encorajar os mesmos a buscarem ajuda e suporte, reduzindo o estigma associado. Silva (2009) foca em outro aspecto importante, sendo a possibilidade de encontrar estratégiase recursos para lidar com a mesma. Por meio do compartilhamento de experiências e informações, os colaboradores podem aprender maneiras de gerenciar o estresse e a ansiedade no trabalho, como técnicas de respiração, meditação e estabelecimento de limites saudáveis.

2.5 Como atua o Psicólogo Organizacional com a questão da Ansiedade Corporativa

De acordo com Souza e Santos (2014), o psicólogo do trabalho tem como objetivo principal identificar,compreender e intervir nos fatores psicossociais que podem levar ao desenvolvimento da ansiedade no ambiente de trabalho. Ele atua tanto de forma preventiva, por meio da realizaçãode treinamentos e palestras sobre saúde mental, como também de forma terapêutica, proporcionando apoio emocional aos colaboradores e auxiliando-os no enfrentamento das demandas e pressões do trabalho.

Uma das estratégias utilizadas para lidar com a ansiedade no ambiente corporativo é a implementação de programas de qualidade de vida. Segundo Souza e Santos (2014), esses programas têm como objetivo promover a saúde mental, por meio de ações que visam melhorar o clima, reduzir o estresse e promover o equilíbrio.

O profissional também pode realizar intervenções individuais, como o acompanhamento psicológico de colaboradores que apresentam quadros de ansiedade. De acordo com Oliveira (2014), essas intervenções podem ser realizadas por meio de sessões de terapia, nas quais o profissional busca compreender as causas e ajuda o indivíduo a desenvolver estratégias para lidar com elas. Também pode orientar o colaborador a buscar outras formas de suporte, como grupos de apoio, dependendo da gravidade do quadro.

Carvalho (2017) enfatiza que, o profissional pode realizar ações de sensibilização e conscientização junto aos gestores e colaboradores, contribuindo para a redução desse desconforto na empresa, uma vez que um ambiente acolhedor favorece o bem-estar emocionalpara todos. A presença desse profissional, contribui para a promoção de uma rotina saudável, no qual a apreensão seja reduzida e o bem-estar seja valorizado.

Além disso, Costa (2020) salienta que a pandemia de COVID-19 trouxe ainda mais incertezas e instabilidade ao mundodo trabalho, aumentando os níveis de ansiedade dos trabalhadores, sendo um fator contribuinte para este assunto. Com a rápida disseminação do vírus, muitas empresastiveram que adotar medidas de distanciamento social e trabalho remoto, o que acabou gerando uma grande incerteza e preocupação em muitos trabalhadores. Afetando diretamente a economia global, levando muitas empresas a reduzir sua força de trabalho ou até mesmo encerrar suas atividades.

De acordo com Peixoto (2022), a possibilidade de perder o emprego ou ter que enfrentar uma redução salarial pode aumentar ainda mais os níveis de desgaste mental. A preocupação com a saúde de seus entes queridos gerou altos níveis de esgotamento. Com isso, é importante o reconhecimento da importância de investir na saúde mental.

2.6 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é um conjunto de práticas e estratégias que visam gerir e desenvolver os colaboradores de uma organização. Demo (2018) enfatiza que ela envolve diversos aspectos, como recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e planejamento de carreira.

> Sendo vista como essencial para que a empresa possa contar com profissionais qualificados e motivados, capazes de atingir os objetivos organizacionais é importante a contrinuição de todos para que seja possível desenvolver um clima organizacional positivo e promover a cultura da empresa. Quando os colaboradores se sentem valorizados e motivados, eles tendem a ser mais engajados e comprometidos com o sucesso da mesma (FOGAÇA, 2018, p. 19).

É essencial investir no desenvolvimento dos profissionais, pois assim a empresa está investindo em sua própria capacidade de inovar, crescer e se adaptar às mudanças do mercado. Por esses motivos, Costa (2018) aposta que essa gestão é fundamental para o sucesso de qualquer organização, sendo preciso investir em políticas e práticas que promovam a valorização dos colaboradores, para que eles possam desempenhar seu

trabalho da melhor forma possível e contribuir para o sucesso corportativo.

O conjunto de valores, crenças, hábitos, normas e comportamentos, formam a identidade de uma organização e orientam as ações de seus funcionários. Ela é construída ao longo do tempo,a partir das experiências e das relações entre as pessoas que fazem parte e podem influenciar em diversos aspectos.

2.7 Os impactos da Ansiedade no Ambiente Organizacional

Seus efeitos permeiam diversos aspectos, influenciando diretamente a dinâmica, a eficiência e o bem-estar dos colaboradores. Pode ser identificada como um fator intrínseco que compromete a performance laboral. Segundo Santos (2019) indivíduos ansiosos frequentemente enfrentam dificuldades em manter a concentração, o que impacta negativamente a produtividade e a qualidade do trabalho.

Podendo instigar um ambiente de trabalho impregnado por altos níveis de estresse, a tensão emocional gerada pode criar um clima organizacional negativo, afetando não apenas o indivíduo ansioso, mas também seus colegas e o ambiente como um todo. Segundo Ribeiro (2019) a colaboração e a comunicação entre os membros da equipe podem ser prejudicadas, resultando em um ambiente menos propício à inovação e evolução.

Segundo Franco (2010), colaboradores que enfrentam questões relacionadas à ansiedade podem faltar com mais frequência, impactando a continuidade das operações e causando sobrecarga para os demais membros da equipe. A indecisão, muitas vezes associada, pode levar a escolhas erradas ou à paralisação em situações que exigem resoluções rápidas e assertivas.

Por fim, Oliveira (2014) enfatiza que a presença disseminada da ansiedade entre os membros de uma organização pode contribuir para a formação de uma cultura de trabalho voltada para o estresse crônico e preocupação constante. Isso não apenas afeta o desempenho individual, mas também mina a coesão e a moral da equipe, diminuindo o engajamento e a satisfação no trabalho. Em face desses desafios, é fundamental que as organizações adotem estratégias proativas para promover a saúde mental de seus colaboradores.

3 ANÁLISE DE DADOS

A ansiedade é uma resposta natural do organismo frente a situações de estresse ou perigo iminente. No entanto, quando essa resposta se torna excessiva e persistente, caracterizando um quadro de ansiedade, pode causar impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores. Segundo Silva (2009), pode afetar negativamente a concentração, a memória e o rendimento no trabalho, comprometendo o desempenho e a qualidade das atividades realizadas.

Além disso, também pode desencadear sintomas físicos, como dores de cabeça, dores musculares, problemas gastrointestinais e distúrbios do sono. Esses sintomas podem levar a um quadro de adoecimento, afetando não apenas a saúde mental, mas também a saúde física dos trabalhadores. Santos e Souza (2014) destacam que a ansiedade crônica pode aumentar o riscode desenvolvimento de doenças cardiovasculares, além de estar associada a uma maior vulnerabilidade a outras doenças mentais, como por exemplo, a depressão.

Diante dos impactos resultantes dos quadros de ansiedade na saúde mental do trabalhador, é fundamental que medidas sejam adotadas para prevenir e tratar essa condição. Santos e Souza (2014) destacam a importância da identificação precoce dos sintomas, para que o indivíduo possa buscar ajuda especializada e iniciar um tratamento adequado. Além disso, é fundamental promover um ambiente saudável, com ações de prevenção do estresse e da ansiedade, como o incentivo a pausas durante a carga horária, a prática de atividades físicas e a oferta de programas de apoio psicológico.

Os impactos resultantes desses quadros são significativos e merecem atenção por parte dos gestores e profissionais de saúde. Segundo Santos (2014) a ansiedade pode comprometer e afetar a qualidade de vida e a produtividade dos trabalhadores. Portanto, éfundamental investir em políticas de prevenção e promoção da saúde mental na organização, visando proporcionar um local saudável e acolhedor, além de oferecer suporte e tratamento adequado aos trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo principal enfatizar a importância de priorizar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Fazendo-se entender como o desgaste psicológico no ambiente de trabalho afeta o indivíduo em diversas áreas de sua vida. Além de compreender os impactos psicológicos decorrentes do trabalho, entendemos a extrema importância da atuação preventiva, sendo necessário evitar ou reduzir os níveis de estresse organizacional.

Acreditamos que um ambiente de trabalho que preze pela valorização dos funcionários em suas funções, reduzindo a sobrecarga de trabalho e com uma atuação positiva dos gestores e líderes, junto ao RH, é possível a promoção de um ambiente acolhedor. Tendo em vista que, quando o trabalhador é exposto a altos níveis de estresse, gera efeitos negativos na saúde tanto física quanto mental do mesmo, resultando em doenças psicossomáticas, traumas e transtornos psicológicos graves, tendo um impacto direto na produtividade e no crescimento da instituição.

O presente trabalho nos permitiu compreender a importância do Psicólogo do trabalho de forma atuante e bem definida nas organizações, o mesmo tem um papel fundamental na implantação de políticas e práticas, prezando por uma cultura organizacional positiva. Com seu conhecimento voltado para o comportamento humano, seu poder de atuação frente à compreensão dos fatos e seu domínio sobre o que pode afetar a saúde dos colaboradores, facilita os processos de comunicação e convivência entre funcionários e liderança.

Em suma, ao finalizar este trabalho, sentimos que crescemos tanto pessoal quanto profissionalmente, desenvolvemos habilidades importantes para o ambiente corporativo, adquirimos conhecimentos relevantes e estabelecemos pesquisas que podem ser úteis em nossa trajetória profissional. Como futuros Psicólogos Organizacionais, entendemos o nosso propósito nas organizações.

Por fim, acreditamos que foi uma etapa fundamental em nossa formação e que nos ajudará a alcançar nossos objetivos. Nos proporcionou um crescimento significativo e nos preparou para os desafios do mundo profissional. Estamos confiantes de que as capacitações e saberes adquiridos serão fundamentais em nossas carreiras futuras e estamos ansiosos para colocar em prática tudo o que aprendemos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Cesit, Campinas, Instituto de Economia/Unicamp, 2021.

ALVES, RF., org. **Psicologia da saúde: teoria, intervenção e pesquisa [online]**. Campina Grande: EDUEPB, 2011

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária; 2013.

CAMPOS, K. C. DE L. et al**.. Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produçãocientífica na última década**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 31, n. 4, p. 702–717, 2011.

CARDOSO, L.; GALERA, S. A. F**. O cuidado em saúde mental na atualidade**. Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 45, n. 3, p. 687–691, jun. 2011.

CARPES, A. D.. **A saúde mental dos profissionais da saúde e o programa de educação pelo trabalho**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 12, n. 3, p. 637–654, set. 2014.

CARREIRO Gisele, **O impacto do trabalho na saúde mental dos profissionais da estratégia saúde da família**, UFPB, João Pessoa, 2010.

CARVALHO, J. L. DA S.; NÓBREGA, M. DO P. S. DE S.. **Práticas integrativas e complementares como recurso de saúde mental na Atenção Básica**. Revista Gaúcha de Enfermagem, v. 38, n. 4, 2017.

CASTILLO, A. R. G. et al.. **Transtornos de ansiedade. Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 22, p. 20–23, dez. 2000.

CHAVES, F. G. DA S.; SOUZA, B. J.; MIRANDA, L. V. B. **Algo a ensinar e a aprender: o sofrimento psíquico e a saúde mental de educadores no Alto Oeste Potiguar** . Saúde e Sociedade, v. 31, n. 1, p. e210299, 2022.

CLARK, David A.; BECK, Aaron T. **Terapia Cognitiva para os Transtornos de Ansiedade**. Porto Alegre: Artmed 2012.

COSTA, A. D. S. M. D. et al.. **IMPACTOS DA COVID-19 NAS ORGANIZAÇÕES**. Revista de Administração de Empresas, v. 60, n. 6, p. 385–387, nov. 2020.

CROZATTI, J. (1998). **Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações**. Caderno De Estudos, p. 18, jan. 2020.

DEJOURS, C. (1994). **A carga psíquica do trabalho. In C. Dejours & E. Abdoucheli (Orgs.), Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas.

DEMO, G.; **Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa**. p. 250–263, abr. 2018.

FERNANDES Márcia, RIBEIRO Hellany, SANTOS José, MONTEIRO Claudete, COSTA Rosana, SOARES Ricardo, **Prevalência dos transtornos de ansiedade como causa de afastamento de trabalhadores**, SciELO, Brasília, 2018.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E.. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 35, n. 122, p. 229–248, jul. 2010.

FOGAÇA, N.; COSTA, A. C.. **Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa**. Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 2, p. 250–263, abr. 2018.

LOCKE, EA (1969). **O que é satisfação no trabalho? Comportamento Organizacional e Desempenho Humano**, SciELO, São Paulo, dez. 2003.

OLIVEIRA, A. G. B. et al. **Qualidade de vida entre trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário**. Espaço Saúde, S.L., v. 15, n. 1, p. 6-13, abr. 2014.

OMS. **Saúde Mental no local de trabalho**. Revisão 2021.

PEIXOTO, A**. Integração ao ensino superior e saúde mental: um estudo em uma universidade pública federal brasileira**. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas), v. 27, n. 3, p. 609–631, set. 2022.

PEREIRA Luciano, **O trabalho em causa na "epidemia depressiva"**, SciELO, São Paulo, jan. 2011.

PERES Manuela, HOLANDA Adriano, **A noção de angústia na prática clínica: aproximações entre o pensamento de Kierkegaard e a Gestalt-terapia**, SciELO, Rio de Janeiro, jan. 2003.

RIBEIRO Hellany, SANTOS José, SILVA Monaliza, MEDEIRO Flávia, FERNANDES Márcia, **Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais**, SciELO, São Paulo, março 2019.

RUMIN, C. R.; GUEDES, J.; SCHMIDT, M. L. G.. **Saúde Mental e Trabalho: a Reabilitação Profissional e as Contribuições da Psicologia**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 41, p. e222902, 2021.

SANTOS, Lucimere Antunes; SOUZA, Marcos Aguiar de. **O impacto da Anomia Organizacional sobre a motivação para aprender no contexto de uma Instituição Federal do Ensino Superior de um estado do sudeste brasileiro**. **Bol. - Acad. Paul. Psicol.**, São Paulo , v. 34, n. 87, p. 387-406, dez. 2014.

SATO Leny, BERNARDO Márcia, **Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem**,SciELO, Rio de Janeiro, dez. 2005.

SECOM - Secretaria de Comunicação, **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalhoseguro depende de todos nós**, TST, Brasília, abril 2021.

SILVA Thiago, **Hannah Arendt e a questão da cultura de massas, Humanidades em Diálogo**, vol. III, São Paulo, nov. 2009.

VASCONCELOS, A. DE .; FARIA, J. H. DE. **Saúde mental no trabalho: contradições e limites**. Psicologia & Sociedade, v. 20, n. 3, p. 453–464, set. 2008.