

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**
SÃO PAULO
Campus Caraguatatuba

TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

JAQUELINE CASTILHO MORAES

**SAÚDE OCUPACIONAL: RELAÇÃO ENTRE O COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL E A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

CARAGUATATUBA – SP 2022

JAQUELINE CASTILHO MORAES

SAÚDE OCUPACIONAL: RELAÇÃO ENTRE O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia, como exigência parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador(a): Profa. Dra. Maria do Carmo Cataldi Mutterle

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Serviço de Biblioteca e Documentação do IFSP Câmpus Caraguatatuba

M828s	<p>Moraes, Jaqueline Castilho Saúde ocupacional: relação entre o comportamento organizacional e a saúde mental do trabalhador. / Jaqueline Castilho Moraes. -- Caraguatatuba, 2022. 53 f. : il.</p> <p>Orientador: Profa. Dra. Maria do Carmo Cataldi Muterle. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos Gerenciais) -- Instituto Federal de São Paulo, Caraguatatuba, 2022.</p> <p>1. Processos gerenciais. 2. Organizações. 3. Comportamento. 4. Trabalhador. 5. Saúde mental. I. Muterle, Maria do Carmo Cataldi, orient. II. Instituto Federal de São Paulo. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD: 658</p>
-------	--

Ficha catalográfica elaborada por Elis Regina Alves dos Santos
Bibliotecária - CRB 8/8099



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO
CÂMPUS CARAGUATATUBA
DIRETORIA ADJUNTA EDUCACIONAL**

OFÍCIO N.º 196/2022 - DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP
JAQUELINE CASTILHO MORAES

**SAÚDE OCUPACIONAL: RELAÇÃO ENTRE O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E A
SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia, como exigência parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Dra. Maria do Carmo Cataldi Mutterle

BANCA EXAMINADORA

Profª. Dra. Maria do Carmo Cataldi Mutterle
Prof. Mestre Tania Cristina Lemes Soares Focesi
Prof. Mestre Rodrigo Antonio dos Santos

Documento assinado eletronicamente por:

- **Maria do Carmo Cataldi Mutterle, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 24/06/2022 19:35:42.
- **Tania Cristina Lemes Soares Focesi, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 27/06/2022 08:41:50.
- **Rodrigo Antonio dos Santos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 29/06/2022 12:01:42.
- **Jaqueline Castilho Moraes, CG3003311 - Discente**, em 05/07/2022 17:20:57.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 20/06/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 365935

Código de Autenticação: 52ba527417



OFÍCIO N.º 196/2022 - DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

AVENIDA BAHIA, 1739, INDAIÁ, CARAGUATATUBA / SP, CEP 11665-071

Dedico este trabalho a toda
minha família, amigos e professores que
estiveram presentes nesta jornada.

“O conhecimento serve para encantar
pessoas, não para humilhá-las.”

Mario Sergio Cortella

RESUMO

Tendo em vista que o tema sobre a relação entre saúde mental e comportamento organizacional é contemporâneo e cada vez mais recorrente, este trabalho resalta as principais doenças e danos para a saúde mental do trabalhador causados pelo ambiente corporativo, assim como as principais consequências para o ambiente organizacional ao possibilitarem este ambiente nocivo. Com a finalidade de apresentar componentes do ambiente organizacional e sua relação com a saúde mental do trabalhador, para tanto, é necessário descrever o ambiente organizacional, descrever os aspectos da saúde mental do trabalhador, comparar a relação entre eles e apresentar a relação entre saúde mental e acidentes de trabalho. Realiza-se, então, uma pesquisa com natureza aplicada e objetivo exploratório, através dos procedimentos bibliográficos e documental, evidenciando autores da administração, autores da psicologia, outros artigos científicos e dados e estatísticas de fontes oficiais como metodologia. Diante disso, verifica-se que as principais influências para o comportamento organizacional e a saúde mental foram comparados mutuamente, mediante ao uso da criação de quadros comparativos para melhor relacionar as conceituações dos autores estudados.

Palavras-Chaves: Organização. Comportamento. Trabalhador. Saúde-mental.

ABSTRACT

Considering that the theme about the relationship between mental health and organizational behavior is contemporary and increasingly recurrent, the work highlights the main diseases and damage to the mental health of the worker caused by the corporate environment, as well as the main consequences for the environment. organizational structure by enabling this harmful environment. In order to present components of the organizational environment and its relationship with the worker's mental health, it is necessary to describe the organizational environment, describe aspects of the worker's mental health, compare the relationship between them and present the relationship between mental health and work accidents. A research with an applied nature and exploratory objective is then carried out, through bibliographic and documentary procedures, highlighting administration authors, psychology authors, other scientific articles and data and statistics from official sources as a methodology. In view of this, it appears that the main influences on organizational behavior and mental health were mutually compared, using the creation of comparative tables to better relate the concepts of the authors studied.

Keywords: Organization. Behavior. Worker. Mental health.

Lista de quadros

Quadro 1: Modelos de QVT segundo Chiavenato	29
Quadro 2: Plano de Trabalho	40
Quadro 3: Influências para o trabalhador e para a empresa.....	42
Quadro 4: relação entre saúde mental e comportamento organizacional.	44

Lista de figuras

Figura 1: Principais fontes de estresse	24
Figura 2: Pirâmide de Maslow	28
Figura 3: Fatores da satisfação.....	35

Sumário

1	INTRODUÇÃO	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	14
2.2	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL.....	15
2.3	CULTURA ORGANIZACIONAL	17
2.4	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	18
2.5	SAÚDE DO TRABALHADOR.....	19
2.5.1	Saúde mental.....	21
2.5.1.1	Estresse	22
2.5.1.2	Síndrome de burnout.....	24
2.5.1.3	Depressão	25
2.5.2	Assédio moral	26
2.6	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	28
2.6.1	Programas de bem-estar.....	31
2.7	A RELAÇÃO DA SAÚDE MENTAL COM OS ACIDENTES DE TRABALHO E AFASTAMENTOS	31
2.8	A RELAÇÃO DA SAÚDE MENTAL COM O COMPORTAMENTO EMPRESARIAL	34
3	METODOLOGIA.....	37
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	37
3.1.1	Quanto à natureza: pesquisa aplicada.....	37
3.2	QUANTO AO OBJETIVO DA PESQUISA CIENTÍFICA.....	37
3.2.1	Exploratória	37
3.3	QUANTO AOS PROCEDIMENTOS DA PESQUISA	39
3.4	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	41
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS	42
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental dentro do ambiente de trabalho é uma pauta que vem sendo abordada mais recentemente, porém sempre esteve presente dentro das organizações. Com isto, o ministério da saúde reforça a fala da Organização Mundial da Saúde (OMS) no Dia Mundial da Saúde Mental em 2017 que aponta uma estatística de que uma a cada cinco pessoas pode sofrer algum tipo de problema de saúde mental no trabalho, causando impactos na vida do trabalhador e consequentemente na empresa.

Além disso, por ano são perdidos 200 milhões de dias de trabalho em decorrência de que 60% dos funcionários não falam sobre sua saúde mental no ambiente de trabalho, ocasionando um prejuízo de US\$16,8 bilhões para as organizações, segundo um estudo da Harvard Business Review citado em uma matéria do site Contadores Cnt em 2022.

Ademais, um estudo publicado pelo Hospital Santa Mônica em 2021, com base nos dados da OMS, menciona o transtorno de ansiedade (63%), a depressão (59%), burnout (44%) e estresse (37%) como as principais causas de afastamento.

Sendo assim, o trabalho se justifica pelo fato de que o tema é contemporâneo e cada vez mais recorrente, além de agregar informações para o ambiente corporativo e para o trabalhador, a fim de vislumbrar os elementos da saúde mental dentro do trabalho.

Diante da relevância do tema proposto, a pesquisa tem como problema determinar: qual a relação entre o comportamento organizacional e a saúde mental do trabalhador?

À vista disso, para determinar o rumo da pesquisa tem como objetivos geral e específicos:

Objetivo geral: Apresentar componentes do ambiente organizacional e sua relação com a saúde mental do trabalhador.

Objetivos específicos: Descrever o ambiente organizacional; descrever os aspectos da saúde mental do trabalhador; comparar a relação entre eles; apresentar a relação entre saúde mental e acidentes de trabalho.

Para isso, quanto a metodologia utilizada no trabalho é tipificada como aplicada, devido a sua natureza; quanto ao objetivo é definido como exploratório, para

obter mais conhecimentos desse assunto tão específico, com a intenção de preencher as lacunas existentes dispondo do procedimento qualitativo. Já se tratando dos procedimentos da pesquisa, foram escolhidos a pesquisa bibliográfica, que faz um levantamento com fundamentação teórica para explicar o tema, juntamente com a pesquisa documental que utiliza de fontes primárias, com conteúdo referentes à saúde e suas subcategorias.

O método de abordagem define-se como dedutivo. A coleta de dados foi constituída principalmente por fontes secundárias, porém usou-se fontes primárias para apresentar dados sobre saúde mental do trabalhador.

Os capítulos a seguir irão abordar a definição, a aplicação no contexto, diferentes tipos, comparações, dados, entre outros fatores que compõem o referencial teórico formado pelo ambiente organizacional (estrutura, comportamento, cultura e clima), saúde física e principalmente mental do trabalhador (estresse, burnout e assédio moral), qualidade de vida no trabalho (QVT) e a relação entre saúde mental e o comportamento organizacional e os acidentes de trabalho.

Prosseguindo, será mostrada a metodologia seguida da análise de resultados dispondo de dois quadros comparativos que mostram a comparação mais sucinta do referencial teórico, com o primeiro contendo as influências do ambiente organizacional para a empresa e para o trabalhador, e o segundo com as principais características do ambiente organizacional e seu vínculo com os elementos da saúde mental, por fim, as considerações finais do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico tem como finalidade abordar os temas que serviram de embasamento para a pesquisa realizada sobre saúde mental no trabalho, visando o comportamento, a cultura, a saúde física e mental e as possíveis consequências no ambiente de trabalho, entre outros fatores que contribuem para os aspectos relacionados dentro da empresa.

2.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A conceituação de estrutura organizacional é a maneira como os colaboradores são alocados na empresa, sendo por área, função, ocupação ou departamento, além disso, oferece uma visão geral para os trabalhadores, relaciona diferentes áreas da empresa, traz mais eficácia na comunicação e expõe os relacionamentos hierárquicos.

Para isso, é importante ressaltar que a perspectiva da estrutura organizacional deve ser percebida de modo grupal em vez de individual, pois a estrutura é que irá refletir na ética e sua sustentação na estrutura organizacional (PASETTO E MESADRI, 2012).

Além disso, (Hall, 2004) ainda acrescenta o fato de que essa estrutura, através de influências e diferentes cenários, será um dos fatores responsáveis pelos objetivos e resultados alcançados nas organizações. Portanto, o comportamento de um grupo de indivíduos faz surtir efeitos diretos nas operações finais da empresa.

Já Melo (2014) afirma a importância de medir o nível em que seus funcionários e suas respectivas atividades são influenciados pela estrutura organizacional e como está desenhada. Já a visão de Tamayo (1999) complementa a ideia dizendo que a estrutura organizacional e a forma de organização da instituição são as principais influências para o clima organizacional.

Além disso, Robbins (2005) cita três tipos de estruturas mais comuns: a simples, burocrática e a matricial. A estrutura simples engloba diversos tamanhos de empresa e tem como característica poucos departamentos, mais controle sobre a empresa e tem como foco uma única pessoa, possui poucos níveis na vertical que resultam em um modelo mais ágil e flexível, tornando a tomada de decisão e outros processos mais ágeis.

Já a estrutura burocrática busca padronização de seus processos dentro da organização, gerando facilidades em realizar processos cotidianos e tornando o ambiente mais homogêneo, além disso, não possui alta amplitude e ajuda a centralizar as atividades de maneira mais eficiente. Entretanto, alguns desafios podem surgir se aparecerem situações que estão fora das regras e formalizações por não possuir flexibilidade na estrutura burocrática (ROBBINS, 2005).

Por último, o autor disserta sobre a estrutura matricial que diferente da burocrática busca reunir diferentes especialistas focando no departamento funcional e no de produto, fazendo com que esta estrutura tenha dois domínios. As vantagens desse modelo é a facilidade em coordenar tarefas que são interdependentes e a melhora na comunicação, contudo, este modelo pode ser um pouco confuso por não saber a quem se reportar quando surgem problemas.

Ademais, as organizações possuem dois tipos de estrutura, que podem ser classificados como formal ou informal. Lemonica (2015) descreve a estrutura formal como aquela que é representada pelo organograma, ou seja, nele possui um controle maior com comandos, cargos, linhas de comunicação e autoridades. Já no informal, a autora apresenta como as relações sociais, fazendo parte unicamente do fator humano e da necessidade de convívio, não podendo ser documentado.

2.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O comportamento organizacional pode ser descrito como um conjunto de ações e condutas praticadas por todos que compõem o ambiente de trabalho. Além disso, busca entender as atitudes dos funcionários de maneira individual e grupal, refletindo nos valores adotados pelos funcionários da organização, nas mudanças e no clima organizacional.

Em outras palavras, a área de estudo do comportamento organizacional aplicada nas empresas possui impactos na motivação, produtividade e identificação com a organização, trazendo a percepção como indivíduo, grupo e performance da empresa (BRUNING, RASO E PAULA, 2015). No ponto de vista da alta administração, Jones (2010) menciona as responsabilidades pelos subordinados, criando uma cultura através do comportamento organizacional de maneira legal, ética e que traga bem-estar.

Na visão microorganizacional, Faria (2007) é observado o indivíduo e sua particularidade no desenho de seu trabalho, utilizando a psicologia para analisar aspectos como a motivação, aprendizagem e estresse, enquanto no cenário macroorganizacional o foco é o comportamento em grupo.

E se tratando da perspectiva psicológica, as ações individuais podem ser classificadas como: personalidade, percepção, eficácia na liderança, estresse, avaliação de desempenho, entre outros; já o comportamento em grupo possui elementos como: dinâmica de grupo, comunicação, poder, conflito, comportamentos intergrupais, valores e atitudes corporativas, entre outros (ROBINS, 2005 Apud. PASETTO E MESADRI, 2012)

Dando continuidade ao parecer individual, Robbins (2005) cita fatores relacionados a emoções, personalidades, poder de liderança, necessidades, motivações e satisfação no trabalho, apresentando como exemplos de outros requisitos que possam influenciar. E através desse estudo é possível identificar e entender a complexidade do comportamento organizacional dentro do contexto do trabalhador como indivíduo.

A soma desses fatores individuais sucede no comportamento em grupo. O autor ainda ressalta as implicações de fenômenos relacionados ao *status* e fenômenos culturais também estão ligados ao comportamento organizacional, como a melhora da moral e do trabalho em equipe, mas sem deixar de lado os meios de identificação para o reconhecimento de esforços singulares.

Se tratando de satisfação no trabalho, Menegon (2012) acredita que há três principais motivos que se destacam na influência do comportamento organizacional para o trabalhador, sendo eles: a satisfação, que está ligada a produção, o bem-estar, diminuindo os problemas com presenças e rotatividades, e a importância de um ambiente satisfatório oferecido pela alta administração, focando na importância que os líderes têm em relação à satisfação no trabalho.

Sendo assim, Robbins, Judge e Sobral (2011) ressaltam as consequências para a empresa de um comportamento organizacional negativo, como a diminuição da produtividade, absenteísmo e alta rotatividade. Em decorrência disso, o bem-estar do funcionário é afetado, sofrendo consequências, em sua maior parte, na sua integridade mental, e por isso, esse tema é imprescindível de ser discutido nas organizações.

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional é mais um tópico que ganha destaque na pesquisa, já que é inegável dizer que ela está presente em todas as organizações, podendo ser de maneira objetiva ou mais oculta. Ela é composta pela soma de valores, crenças, atitudes e costumes que refletem em políticas, praxes e práticas que afetam os colaboradores de todos os níveis hierárquicos, clientes e a maneira de criar táticas e conduzir o negócio.

Acrescentando sobre o nível estratégico, Pasetto e Mesadri (2012, p. 90) focam na importância da cultura dentro de uma organização como uma função estratégica a qual determina valores que serão a base para a tomada de decisões, mais especificamente, a cultura organizacional é “jeito de ser e de fazer as coisas dentro da organização”.

A função estratégica ainda possui outras vertentes, como a tática usada em marketing, usando da boa cultura organizacional para elevar a imagem que a empresa transmite, todavia, não é porque uma certa estratégia é determinada que deve ser rigorosamente seguida para sempre, pelo contrário, a flexibilização, a espontaneidade e a imprevisibilidade são fatores que os trabalhadores terão que compreender e lidar, pois a cultura organizacional não só sempre está sujeita a mudanças como também deve se adaptar (ROBBINS, 2005).

Em compensação, Menegon (2012) não descreve essa cultura nem como algo bom e nem como algo ruim, apenas algo existente. Isso se deve ao fato de que além de ter aspectos que favorecem a organização e o trabalhador, como a identificação de valores que existem entre indivíduo e empresa, também há fatores que atrapalham em certos momentos, como uma cultura que é mais fechada e não consegue passar por uma grande mudança, mesmo precisando.

Por possuir diferentes concepções, a cultura organizacional possui diversas construções teóricas, sendo uma delas a de Handy (1976 Apud. SALES, 2011), que considera quatro tipologias, sendo a primeira de poder que abrange pequenas organizações, centralizando o poder; a segunda de papéis que tem como foco a burocracia em empresas estáveis; a terceira de tarefas voltada para projetos e trabalhos em equipes e a última de pessoas que é menos comum por evidenciar o indivíduo.

Apesar de existirem concepções diferentes, há uma conformidade que o trabalhador deve-se identificar com a cultura, além disso, todas as concepções de cultura são dependentes da estrutura organizacional citada anteriormente. Para isso, Raj e Srivastava (2016, Apud. ROCHA, 2017) enfatiza a importância da liderança na criação da cultura, visto que a alta administração deve incentivar a criatividade e inovação.

O antagônico de uma boa cultura organizacional pode resultar no cultivo de uma cultura tóxica e por conseguinte em um clima organizacional ruim para o funcionário. Alguns sinais de alerta são: fofocas, desmotivação do grupo, jogo de poder, líderes ditadores e alta rotatividade, prejudicando o trabalhador (FNQ, 2018).

2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL

O conceito de clima organizacional é pertinente à parâmetros compartilhados em relação a satisfação e motivação no ambiente de trabalho sobre aqueles que compõem a empresa, sendo um quesito que afeta significativamente o desempenho dos funcionários de maneira negativa ou positiva (ROBBINS, 2011).

Sendo assim, Maximiano (1995 Apud. SOUZA 2014) ressalta que o estudo é importante para a compreensão das práticas administrativas adotadas dentro das organizações e se essas práticas são benéficas para seus funcionários e por conseguinte para a empresa.

O clima organizacional auxilia na composição da cultura da empresa, já que ambos possuem um conjunto de fatores que se sobrepõem, podendo ser através de gestos, ações, falas, comportamentos individuais, comportamentos em grupo, reações e outros tipos de manifestações (LÜKE, 2011). E quando essas concepções se tornam comuns em relação ao que é importante o maior ganho será de forma coletiva, incluindo os funcionários como indivíduos, grupo e a própria empresa, acrescenta Robbins, Judge e Sobral (2011).

No geral, Luz (2003) cita dois tipos de clima organizacional, sendo: bom e prejudicado ou ruim. O primeiro ocorre quando o ambiente possui condutas positivas e favoráveis (alegria, orgulho, satisfação, motivação etc.), já o segundo afeta de maneira negativa a maioria dos funcionários (conflitos, tensões, desunião etc). Resumindo, o clima do ambiente de trabalho pode ser saudável ou doentio para os seus funcionários (CHIAVENATO, 1983).

Dando continuidade à fala de Luz (2003), existem alguns indicadores para aferir o tipo de clima organizacional, como o turnover que está ligado à rotatividade, ou seja, quanto maior a taxa de rotatividade da empresa maior é a possibilidade de o clima estar prejudicado. Outra métrica utilizada é o tempo de permanência do funcionário na empresa, pois esse fator está diretamente ligado à satisfação no trabalho.

Levando-se em consideração a influência que o clima possui na vida do funcionário é natural relacionar que o bem-estar físico e mental também são afetados. Guljor, Ramos e Cruz (2020) salientam que esses aspectos devem ser levados em consideração para a construção de um bom clima organizacional, para que não haja comprometimento da produtividade do funcionário, sua saúde física e principalmente mental.

2.5 SAÚDE DO TRABALHADOR

Tendo os entendimentos organizacionais em mente, o tema sobre a saúde do trabalhador deve ser de interesse deste, mas também de interesse da organização, pois há vários aspectos pelo qual a empresa é responsável, já que os colaboradores de uma empresa são as peças fundamentais para o bom funcionamento, sendo assim, fatores como produtividade e nível de qualidade de produtos/serviços são afetados pela saúde do trabalhador.

Dado tal importância, em uma perspectiva geral, é possível esquematizar as perdas que ocorrem quando a saúde do trabalhador está em jogo no ambiente de trabalho Barbosa Filho (2009 Apud. OLIVEIRA, M. 2018) ainda ressalta a complexidade do assunto, pois a empresa deve se atentar a esse fator não somente na hora que os sinais aparecerem, mas sim tomar providências para que não sejam necessários os fatores se manifestarem para agir, dado que a falta desses sinais não significa uma empresa saudável.

Por isso, todas as organizações devem seguir determinadas medidas visando a saúde de seu colaborador. À vista disso, Oliveira, C. (2014) diz que quando o empregador descumprir alguma norma ou exigência que consta no art. 157 da CLT sofre com algumas consequências que variam de receber uma notificação até ter o negócio suspenso.

Artigo 157 da CLT - Do dever da empresa de cumprir as normas de Segurança e Medicina do Trabalho

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I. - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

II. - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Além das leis, o empregado e sua saúde dentro do trabalho estão assegurados pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que definiu o termo “saúde” em 1.947 como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença” e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que promove o trabalho de maneira decente. E se tratando da saúde dentro do ambiente de trabalho, existe uma área específica que promove a saúde dos trabalhadores dentro do ambiente de trabalho, a saúde ocupacional.

A saúde ocupacional está relacionada com o zelo pela segurança física e mental do trabalhador de maneira preventiva, a fim de melhorar a qualidade de vida dentro e fora do trabalho, através de exames periódicos, relatórios e arquivos elaborados por profissionais da saúde (ROSSETE, 2015).

Mais especificamente, existe um procedimento assegurado pelas leis do trabalho chamado de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Este programa está relacionado ao conjunto de iniciativas preventivas, tanto como indivíduo como grupo, que a empresa, pública ou privada, adota seguindo a regulamentação (NOVELLO E SANDRI PAZZINI, 2013).

Aprofundando-se nos conjuntos de iniciativas de prevenção, Cataldi (2021) reconhece algumas medidas que a organização tem como obrigação e que o funcionário deve observar, sendo elas:

I: Seguir as normas de segurança e medicina do trabalho;

- II: Ensinar as precauções necessárias aos seus empregados, para prevenir acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais;
- III: Seguir as determinações do órgão regional competente;
- IV: Viabilizar a inspeção feita por uma autoridade competente, como determina o artigo 157 da CLT;
- V: Exame médico na admissão;
- VI: Exame médico na dispensa;
- VII: Exame médico periodicamente.

Levando-se em consideração esses aspectos, Rossette (2015) realça a importância à promoção da saúde do trabalhador (física, biológica, psicológica, cultural e social) é mais um dos direitos obtidos no trabalho que envolve o meio ambiente, aspectos legais e políticos, além de outras áreas correlacionadas. Ou seja, a organização deve adotar as prevenções para que a saúde do trabalhador, física ou mental, continue íntegra.

2.5.1 Saúde mental

Adentrando mais à saúde do trabalhador, um dos destaques refere-se a saúde mental, que de acordo com o Ministério da Saúde, está relacionada à maneira em como o indivíduo lida com as vivências diárias, emoções, desafios de mudanças, frustrações, conflitos, traumas, ambições, entre outras exigências que a vida proporciona a cada ciclo, ou seja, a saúde mental não se trata da ausência de problemas, mas sim do estado do indivíduo para lidar com eles.

No quesito trabalho, existem diversos fatores que contribuem para o impacto na saúde mental, como a exposição de agentes agrotóxicos, sistemas da administração, estrutura organizacional, entre outros aspectos envolvendo o meio ambiente de trabalho (MERLO, 2011)

Levando em consideração que na sociedade há pessoas que passam mais tempo em seus trabalhos do que em suas casas, é relevante que as organizações mantenham um ambiente de trabalho estável, fazendo com que o funcionário se identifique com a cultura da organização e diminua os fatores que afetam

negativamente sua saúde mental que levam a doenças e transtornos (MENEZES 2020).

A seguir, estão listadas algumas doenças neurológicas, transtornos mentais e comportamentais vistos no dia a dia das empresas, segundo Novello (2013):

I - Vertigem/tontura: é a falta de equilíbrio, causando a sensação de movimentos giratórios do corpo ou do que está em volta.

II - Depressão: se deve a uma série de fatores, com duração mínima de duas semanas, sendo o humor deprimido, perda de interesse, inapetência, alteração do apetite, pensamentos negativos com mais frequência. A causa vai desde substâncias tóxicas até histórico familiar, porém, a OMS alerta que essa é uma das principais doenças que causam incapacidade de trabalhar.

III - Alcoolismo: assim como a depressão, o alcoolismo se manifesta através de uma série de fatores, atrapalhando não só o funcionário em si, mas também o resto da organização.

IV - AVC: o Acidente Vascular Cerebral é percebido por formigamentos, amortecimento de um lado do corpo e dificuldade na fala, no entanto, o autor alerta que no cotidiano esses sintomas podem ser confundidos com ataques de pânico ou de ansiedade.

2.5.1.1 Estresse

O conceito de estresse, definido pelo ministério da saúde em 2020, é descrito como um mecanismo de adaptação que deixa o indivíduo precavido ao sentir situações de perigo ou ameaça, ou seja, o estresse é uma reação normal do organismo, entretanto se torna um problema quando passa de um certo nível e começa a prejudicar a saúde.

O estresse pode ser dividido em dois tipos, sendo o eustress e o distress, que segundo Cataldi (2021) é o estresse positivo, relacionado à tensão com equilíbrio, euforia, reconhecimento no trabalho, realização pessoal e bem-estar no ambiente; e o estresse negativo que se refere à falta de esforço, pressão por tempo, obtenção de resultados e sintomas físicos, respectivamente.

A autora ainda considera que no ambiente organizacional é considerado uma característica comum, já que é um espaço cercado por competitividade,

perfeccionismo e pressão, e para que não haja influência negativa nas tomadas de decisão o gestor deve controlar essa vertente no ambiente organizacional.

Em outros termos, o estresse pode ser encarado como algo positivo para a corporação. Robbins, Judge e Sobral (2011) acrescentam que o estresse bom pode ser um ganho potencial, pois muitas pessoas utilizam para dar o melhor e superar seus próprios limites, ou seja, os trabalhadores enxergam esse estresse como um desafio para aumentar sua aptidão e satisfazer o seu bem-estar profissional.

Sob a perspectiva da empresa, o nível de estresse propício pode se transformar em inputs e outputs, isto é, a pressão gerada no ambiente de trabalho pode ser usada em circunstâncias favoráveis, através de pressão para os funcionários habituarem com as tarefas e gerar um padrão de previsibilidade em acordo com os interesses da organização (JONES, 2010).

O motivo do estresse pode estar relacionado a algo além do trabalho, porém como muitos trabalhadores passam grande parte do seu dia no ambiente corporativo é necessário o controle dele (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL 2011).

A seguir, uma tabela indicando as maiores fontes causadoras de estresse nas pessoas:

Tabela 1: Áreas mais estressantes

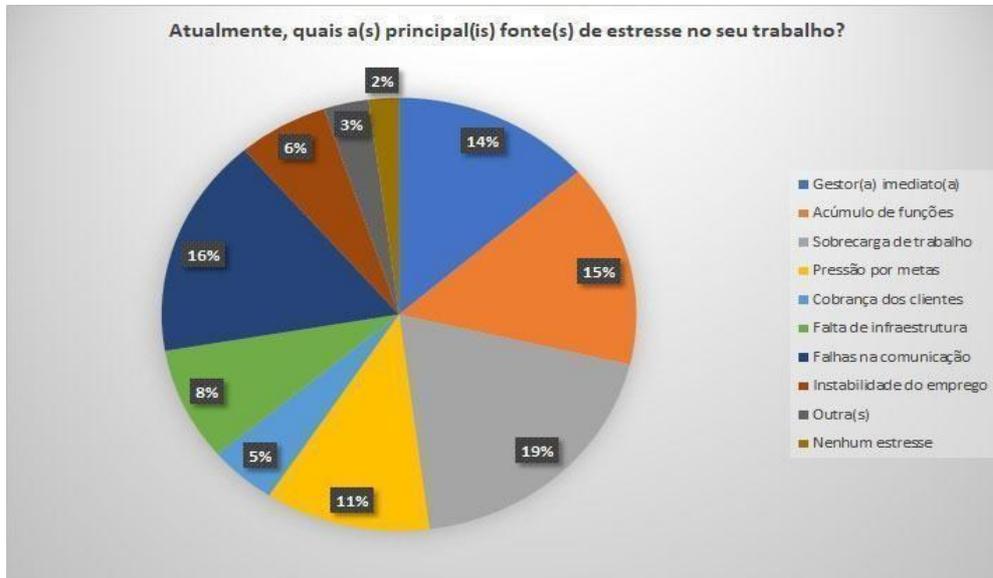
“Qual área da sua vida provoca mais estresse?”	
Área	Provoca mais estresse
Meu emprego	26%
Minhas finanças	20%
Meus relacionamentos	21%
Meus filhos	10%
Colégio	8%
Medo de desastres/ ataques	3%
Outros	8%

Fonte: Elaborado por Stephen P. Robbins (2011)

E em uma matéria realizada em 2018 por Nakata e Anna Oliveira pela Great Place to Work (GPTW), empresa de consultoria global que avalia as relações de confiança nas empresas do Brasil e mede o índice de percepção do funcionário

associado aos comportamentos da organização e suas políticas, publicou um gráfico com os principais fatores de estresse dentro da empresa:

Figura 1: Principais fontes de estresse



Fonte: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/fontes-estresse-trabalho/>

Tendo em vista os aspectos observados, o gestor deve controlar o nível de estresse e suas principais fontes no ambiente de trabalho, para que não implique em insatisfação no trabalho e conseqüentemente afete sua saúde, como ocorre na síndrome de burnout, cita Marqueze e Moreno (2005) causada pelo esgotamento extremo no trabalho.

5.2.1.2 Síndrome de burnout

Esgotamento profissional, ou Síndrome de Burnout como é conhecida, trata-se de um conjunto de estresse, exaustão extrema, cansaço físico e sofrimento psicológico. Pegô F. e Pegô D. (2015) expõe que essa síndrome ocorre quando um funcionário trabalha em excesso, seja pela pressão, pela quantidade de responsabilidades atribuídas ou dificuldade nas tarefas. Seus principais sintomas incluem: cansaço excessivo, físico e mental, dor de cabeça frequente, isolamento, problemas de concentração, pressão alta etc.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), através de uma publicação, oficializou a síndrome de burnout com o CID 11 que entrou em vigor no primeiro dia

de 2022 e teve sua última versão em fevereiro do mesmo ano, assim, as empresas terão que garantir programas que endossam o bem-estar emocional na saúde de seus funcionários, além disso, poderão utilizar a síndrome como um indicador de acidente de trabalho e avaliação para a estrutura organizacional.

O diagnóstico, segundo uma publicação do Ministério da Saúde em 2022, deve ser feito através de um profissional especialista no assunto, porém, a maioria das pessoas não buscam ajuda médica ou por não saber identificar essa síndrome do trabalho excessivo ou por não conhecerem.

A síndrome atinge o trabalhador tanto quanto atinge a empresa também, visto que o profissional assume um perfil mais apático e perde a sensibilidade afetiva com os outros colaboradores. A responsabilidade da corporação está ligada à falta de segurança no emprego, burocracia excessiva, falta de autonomia, remunerações desfavoráveis, falta de ascensão na carreira, entre outros (CATALDI, 2021).

Existem algumas maneiras de evitar a síndrome de burnout, em conformidade com Rossete (2015), sendo o investimento em profissionais que realizam a análise do ambiente de trabalho, estabelecer programas de esportes e alimentação, isto é, melhorar a qualidade de vida dentro do trabalho.

Em virtude do que foi mencionado, o bem-estar do funcionário nada mais se trata de uma troca, em razão que a empresa é dependente de um serviço de qualidade executado pelo seu colaborador, ademais, existem várias opções para adequar o ambiente de trabalho sem grandes custos ou mudanças absurdas.

2.5.1.3 Depressão

A depressão pode ser estipulada como uma condição psiquiátrica que possui um conjunto de sentimentos negativos. Em novos termos, Viguera (2014) define como um estado reduzido de funcionamento mental a longo prazo com sentimentos relacionados à infelicidade, desesperança e desencorajamento, causando um desconforto emocional.

A respeito do ambiente de trabalho, a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou uma em novembro de 2021, onde mostrou que os transtornos mentais incidem em 30% dos trabalhadores, sendo mais de 300 milhões de pessoas que

sofrem com a depressão no mundo, ocasionando na terceira causa maior de auxílio-doença no Brasil.

Outro dado fornecido mostra uma pesquisa publicada pela Revista Forbes, no ano de 2022, que retrata que quem sofre mais com a doença no mundo corporativo é a geração Millennials, ou seja, pessoas nascidas entre os anos de 1980 até 1995. Segundo a revista, esse grupo pertence a 70% dos trabalhadores no Brasil, além de ser a geração que mais vive a falta de empregos e remuneração baixa.

Os responsáveis por esses problemas que assombram os trabalhadores são as mudanças tecnológicas que ocorrem muito rápido no Brasil, além da violência social que vem persuadindo de maneira acentuada dentro do ambiente de trabalho, e como consequência para o trabalhador, gera estresse, alcoolismo, distúrbios alimentares, entre outros (BRANCO Apud. TEIXEIRA, 2007).

Para melhor entender o tópico, o conceito de depressão no ambiente de trabalho pode ser exemplificado por: uma demissão que ocorre de maneira inesperada, gerando estresse não só para si mesmo como para toda a família, afetando de modo econômico, emocional ou social; condições do clima e da cultura organização tóxicos; ou fatores externos (VIGUEIRAS, 2014).

2.5.2 Assédio moral

O assédio moral no trabalho é um dos principais fatores que impactam no bem-estar mental e na qualidade de vida dos funcionários, e se caracteriza por situações repetitivas e intencionais que são humilhantes e vexatórias, causando constrangimento e atingindo a dignidade do empregado no ambiente de trabalho. O comportamento abusivo pode ser praticado por uma ou mais pessoas, geralmente por chefes ou funcionários que possuem mais privilégios na empresa.

Sua prática pode ser configurada através de gestos, discursos e ações de maneira sistematizada, afetando a integridade psíquica e mental de quem sofre o ato, além disso, essa praxe pode ocasionar no desgaste do clima organizacional e na degradação da empresa como um todo (CARVALHO, 2009).

E dentro desta temática é possível classificar as diferentes tipologias do assédio moral, segundo a cartilha de prevenção ao assédio moral publicada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2019, como:

Assédio moral interpessoal: tem o intuito de prejudicar o indivíduo em relação à equipe, feito de maneira pessoal.

Assédio moral institucional: é de responsabilidade da organização que incentiva esse tipo de comportamento, agregando na cultura da empresa esse modelo atroz de controle.

Assédio moral vertical: ocorre em diferentes níveis da hierarquia, podendo partir do chefe em relação aos seus subordinados, aproveitando-se de sua autoridade para exercer imposição (descendente) ou praticados pelo próprio subordinado em oposição ao chefe, a fim de obter algum benefício com a situação (ascendente).

Assédio moral horizontal: decorre entre os subordinados do mesmo nível na hierarquia, geralmente causada pela cultura da empresa que incita a competição e intimidação entre os funcionários.

Assédio moral misto: é a junção do assédio moral vertical e horizontal, comumente iniciada por um autor e imitada por demais colegas, normalizando o comportamento.

Apesar do número de denúncias ter tido uma queda nos anos de 2018 a 2020 em decorrência da reforma trabalhista e da pandemia, houve um aumento após esse período, segundo o relatório estatístico Tribunal Superior do Trabalho (TST), que aponta 52.936 processos dentre as Varas de Trabalho de todo o país entre os anos de 2019 e 2021.

Além disso, uma matéria publicada pelo G1 traz dados do Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC) que publicou uma pesquisa no ano de 2020 com 2.435 funcionários e candidatos a emprego de 24 empresas privadas no país, onde foi revelado que 41% dos participantes não se manifestariam ao se depararem com a situação, 37% não aceitariam a prática e tomariam providências, por último 18% normalizam o assédio moral como um meio de obter resultados.

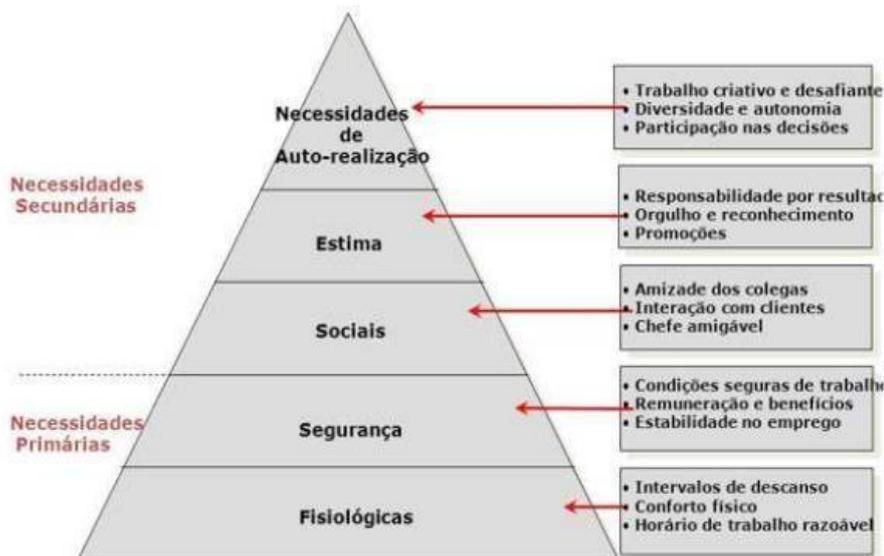
Em decorrência da presença do assédio moral na empresa, uma das consequências para o trabalhador são os danos causados à sua saúde. De acordo com Lourenço (2020), a integridade física pode ser afetada com hipertensão, úlceras, enxaqueca, labirintite etc., ademais, em termos psíquicos pode ocorrer ansiedade, depressão, insônia, irritabilidade etc., como consequência, pode gerar comportamentos agressivos, isolamento social, transtornos alimentares, disfunção sexual e uso de substâncias.

2.6 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Pode-se afirmar que, ao longo da evolução humana as necessidades dos seres humanos alteraram-se, mas não deixaram de existir. No ambiente de trabalho não é diferente, já que a qualidade de vida dentro da organização impacta diretamente na vida profissional e pessoal do funcionário.

Essas necessidades podem ser sinalizadas através da pirâmide de Maslow que classifica entre necessidades primárias e secundárias, sendo a primária composta pela necessidade de segurança e fisiológica, como: condições seguras, estabilidade, horários razoáveis etc. e a secundária constituída por necessidades sociais, estima e autorrealização, como: boas relações, responsabilidade, reconhecimento, diversidade, autonomia, criatividade etc. (MASLOW, 1943 apud. FERREIRA e TOZETTI s.d).

Figura 2: Pirâmide de Maslow



FONTE: Pirâmide de Maslow, Apud CHIAVENATO, 2010.

Tendo isto em mente, Rossete (2015) fala que o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) está relacionado ao bem-estar físico e mental no cotidiano da empresa, ou seja, as experiências negativas ou positivas atreladas a esses fatores refletem na relação com o trabalho e a qualidade com o qual é executado.

Além disso Rossete (2015) expõe três modelos de QVT apresentados por Chiavenato (2014):

Quadro 1: Modelos de QVT segundo Chiavenato

AUTORES	MODELOS
NADLER e LAWELER (1983)	<ul style="list-style-type: none"> • Participação dos funcionários nas decisões que os afetam. • Reestruturação do trabalho para enriquecimento de tarefas e da adoção de grupos autônomos de trabalho. • Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional. • Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, além de flexibilidade no horário e local de trabalho.
HACKMAN e ODHAN (1975)	<ul style="list-style-type: none"> • O cargo deve requerer habilidades, conhecimentos e competências variados. • As pessoas precisam participar da tarefa do início até o fim para que possam perceber que produzem algo de valor. • As pessoas devem perceber claramente o impacto de seu trabalho no trabalho dos outros. • As pessoas têm de possuir autonomia para planejar e executar suas tarefas. • A tarefa deve proporcionar informação de resultado para que cada um possa avaliar seu desempenho. • As pessoas necessitam receber retorno quanto ao seu desempenho também de seus superiores hierárquicos ou clientes.

WALTON (1973)	<ul style="list-style-type: none"> • Compensação justa e adequada, tanto às demais remunerações na organização quanto à prática do mercado. • Saúde e segurança no trabalho, jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e ao bem-estar • Utilização das diversas capacidades do trabalhador, seus conhecimentos e habilidades, além de propiciar autonomia e percepção de seu desempenho. • Oportunidades de desenvolvimento pessoal e segurança na carreira. • Integração social na empresa, com poucas barreiras hierárquicas, apoio mútuo, franqueza e ausência de preconceito. • Existência de regras claras, conhecimento de direitos e deveres de cada um, além do clima democrático na organização. • Manutenção da vida familiar e particular, de lazer e atividades comunitárias. • Orgulho do trabalho em razão da atividade desenvolvida e da imagem da organização na sociedade.
---------------	--

FONTE: Chiavenato (2014 apud. Rossete 2015).

No contexto ambiente psicossocial, às condições pelo qual o trabalho é feito, o conteúdo dele, habilidades, necessidades, cultura, círculo social, finanças, lazer, espiritualidade e outros fatores interpessoais que também devem ser levados em consideração (BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009 Apud. GRAMMS E LOTZ, 2017).

Complementando, Orpen (1981 Apud. SAMPAIO, 2012) diz que esses fatores psicológicos devem prevalecer em relação ao cargo, já que a saúde mental é indispensável para a construção do QVT, além disso, afirma que não deve haver negação da verdadeira essência da saúde do trabalhador, ou seja, saúde não significa não estar doente, pois em tese deve-se levar em conta as diferentes formas de vida.

2.6.1 Programas de bem-estar

A concepção dos programas de bem-estar dentro das corporações é promover a saúde física e mental dos colaboradores, além de influenciarem comportamentos e hábitos dentro e fora do ambiente de trabalho. Deste modo, a empresa visa reduzir doenças ocupacionais e práticas contraproducentes.

A maioria das empresas que adotam essas medidas são de médio e grande porte, podendo-se tomar como exemplo de programas de bem estar, conforme Alves (2011), atividades físicas, treinamentos, aumento dos benefícios, avaliação de desempenho, higiene e segurança, controle de substâncias, terapias e controle de nutrição.

Após a decisão de realizar ações que visam o bem-estar, é necessário realizar um estudo de implementação na empresa para saber a viabilidade, avaliar a recepção dos colaboradores, escolher o profissional que atuará no programa, definir os responsáveis e obter a assistência dos demais departamentos (GRAMMS E LOTZ, 2017).

Como resultado, a junção dos programas e ações para gerar bem-estar evitam o rebaixamento da qualidade de vida, obstando a síndrome de burnout, fadiga e transtornos psicossomáticos, diminuindo o nível de estresse a um grau considerável saudável, declara Azevedo e Kitamura (2006; Apud TEIXEIRA. et. al. 2009).

2.7 A RELAÇÃO DA SAÚDE MENTAL COM OS ACIDENTES DE TRABALHO E AFASTAMENTOS

A concepção de acidente de trabalho e doença profissional conceituado pela legislação, de acordo com Caltaldi (2021), fundamentam-se em três categorias, sendo a causalidade, prejudicialidade e do nexos etiológico ou causal. A causalidade ocorre eventualmente, sem intenção e por acaso; já a prejudicialidade causa lesão corporal, perturbação ou morte, provocando a perda ou diminuição da capacidade de trabalhar; por último, nexos etiológico ou causal está ligado à relação entre trabalho e o acidente/doença.

Em seguida, Scaldelai (et. al. 2012) destaca a ideia de que não se pode separar o indivíduo pessoal do profissional, por isso os aspectos psicológicos e emocionais devem ser levados em consideração ao analisar os riscos do trabalho, isto é, desde a

seleção o perfil deve condizer com a função, além de designar pessoas resistentes para tarefas que exigem força também deve atribuir tarefas que exijam atenção e inteligência emocional para indivíduos que possam lidar com essas situações, a fim de evitar acidentes e doenças de trabalho.

Em outros termos, os fatores humanos e o ambiente de trabalho devem entrar em constância para que aumentar a motivação, capacidade, satisfação e conseqüentemente a saúde no trabalho, já que a falta desse equilíbrio pode gerar insatisfação, efeitos psicológicos, incidentes e acidentes mais graves no trabalho (GUIMARÃES, SIEGRIST e MARTINS, 2004 Apud. GUIMARÃES, L. s.d)

De acordo com o *Anuário Estatístico da Previdência Social divulgado no fim de 2016* e noticiado pelo *Tribunal Superior do Trabalho (TST)* em 2017, mais de 612 mil pessoas foram afetadas por problemas de saúde e segurança no trabalho, além de causar mais de 2.500 mortes no Brasil. Dentro dessas estatísticas estão incorporadas as lesões corporais, perturbação funcional, doenças profissionais e as doenças de trabalho.

Para evitar esses números, os cuidados e prevenção de acidentes com o funcionário deve ser a prioridade da empresa, mas para isso é necessário detectar as ações individualistas que levam a situações de risco, como: sentimentos, expectativas, valores, história de vida, anseios e outras características pessoais que impactam na dinâmica de trabalho (SCALDELA et. al, 2012).

Para que isso ocorra, a Guimarães, L. s.d cita que o conjunto de ações de prevenção de risco devem ser adotadas nos processos técnicos, na ordem de trabalho, nas condições em que o trabalho é organizado e em toda hierarquia (deixando encarregado o responsável de cada nível).

Para tal acontecimento, o responsável pelos auxílios e pagamentos relacionados aos acidentes de trabalho é o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que assegura direitos como: auxílio-doença acidentário ou auxílio-acidente; reembolso da parte do empregador pelas despesas médicas, afastamento, estabilidade de 12 meses após o ocorrido, aposentadoria por invalidez no caso de perturbação funcional permanente e pensão para dependentes se houver morte, explica Rodrigues no *Jornal Contábil* em uma publicação sobre os direitos assegurados pelo INSS.

Além disso, como forma de coletar dados, existe o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) utilizado para recolher e transmitir notificações e

investigar casos de doenças e agravos por áreas geográficas, visando a contribuição para explicações de notificações causais, indicar riscos e auxiliar no planejamento da saúde, com a utilização de informações do ano de 2022 encontrados no site da OIT.

Durante os últimos anos as doenças de riscos ergonômicos e a sobrecarga mental têm ultrapassado doenças traumáticas, segundo o Ministério do Trabalho e Previdência no ano de 2020, pois 20,76% de todos os afastamentos são causados por doenças do trabalho, enquanto 19,43% representam as fraturas, mudando o foco do adoecimento do trabalhador.

Um exemplo disso é que entre os anos de 2008 e 2010 o número de acidentes caiu em 7,2%, resultando em 701.496 notificações de acidentes em vez de 755.980. Porém, o número de afastamentos por transtornos mentais subiu de 12.818 para 13.478 no ano de 2008 para 2009. Já em 2010 houve uma queda para 12.150, mas em 2011 o número voltou a subir para 12.337 casos de afastamento do trabalho, principalmente por episódios depressivos, transtorno ansioso e estresse, destaca o TST em seu Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho em 2020.

Entre os anos de 2012 a 2021 a OIT com base nos dados do INSS registrou conforme os tipos de doença 1.2 mil afastamentos acidentários e 451.7 mil não acidentários, alguns deles sendo 10.132 por depressão; 8.663 por episódios depressivos; 824 por psicoses e esquizofrenias; 3.872 por stress e adaptação; 30.556 por transtorno afetivo bipolar; 25.366 por transtorno ansioso e fóbicos; e 2.923 por outros transtornos mentais.

Esses dados são encontrados no observatório digital da OIT, em forma de fontes primárias, juntamente a outras doenças, sendo assim, essas informações foram extraídas, dentre doenças físicas e mentais, pela a autora.

No aspecto psicológico, nas doenças de trabalho estão presentes os transtornos mentais relacionados ao trabalho, fator importante que muitas vezes é ignorado pela organização, e que na mesma época atingiu 2.670 pessoas, número 4,67% maior em relação ao ano de 2015, causando afastamentos com auxílio-doença acidentário determinados pela Previdência Social divulgado pelo TST.

2.8 A RELAÇÃO DA SAÚDE MENTAL COM O COMPORTAMENTO EMPRESARIAL

Por mais que os estudos relacionados ao vínculo entre a saúde mental e o comportamento organizacional seja um assunto contemporâneo, cada vez mais organizações estão destacando os aspectos psicológicos, buscando os melhores panoramas para o ambiente organizacional, com a finalidade de alcançar um clima agradável para os seus colaboradores, de modo que a empresa também se beneficie.

Como dito antes, o foco nos funcionários é de extrema importância, dado que os resultados da empresa dependem dos indivíduos que a compõem. Posto isso, a promoção do autoconhecimento tem aplicabilidade nos indivíduos e nos grupos para que se possa extrair maior desempenho e eficácia, resultando em maior qualidade nos produtos/serviços, alcance de metas, aumento de vendas, entre outras vantagens (SILVA 2014).

É importante que os funcionários se identifiquem com a organização, que os valores dela sejam próximos ao da vida pessoal, tornando o ambiente organizacional um lugar de autonomia, disciplina e responsabilidade pelos erros e acertos da empresa, assim os funcionários conseguirão manter constância na sua vida dentro e fora organização (ENRIQUEZ, 2006 apud. VASCONCELOS E FARIA, 2008).

Ao contrário disso, a importância mútua desse tipo de comportamento desfavorável reflete na insatisfação e no desempenho negativo por parte do trabalhador e em uma ação disciplinar ou até demissão por parte da empresa, diz Robbins (2005), ocorrente por contas das diferentes expectativas.

Outra perspectiva que deve ser analisada, de acordo com Faria (2004, apud VASCONCELOS E FARIA, 2008), é que as ações de saúde abordadas na empresa deveriam ser preventivas, para que se possa evitar os sintomas antes que se transformem nas doenças citadas anteriormente e conseqüentemente na redução de produtividade.

Como exemplo, alguns estudos revelam altos índices de suicídio, depressão, esgotamento profissional e outros transtornos mentais em áreas específicas, muitas vezes vista na área da saúde, professores, policiais e outras profissões que dispõe de muita pressão (BASTOS, et. al. 2017). Esse exemplo demonstra as dificuldades que algumas empresas em específico têm para lidar com a saúde mental do trabalhador, já que possuem maior tensão no seu ambiente.

Um outro indicador comunicado pelo *Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN)* mostra que 934 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho foram notificados, sendo os maiores números de casos em Minas Gerais com 172, São Paulo com 168 e Paraná com 78. Em uma série histórica, 12.969 casos foram registrados entre os anos de 2007 e 2020, sendo os anos com mais casos o de 2017 com 1.891, 2019 com 1.772 e 2018 e 1.618.

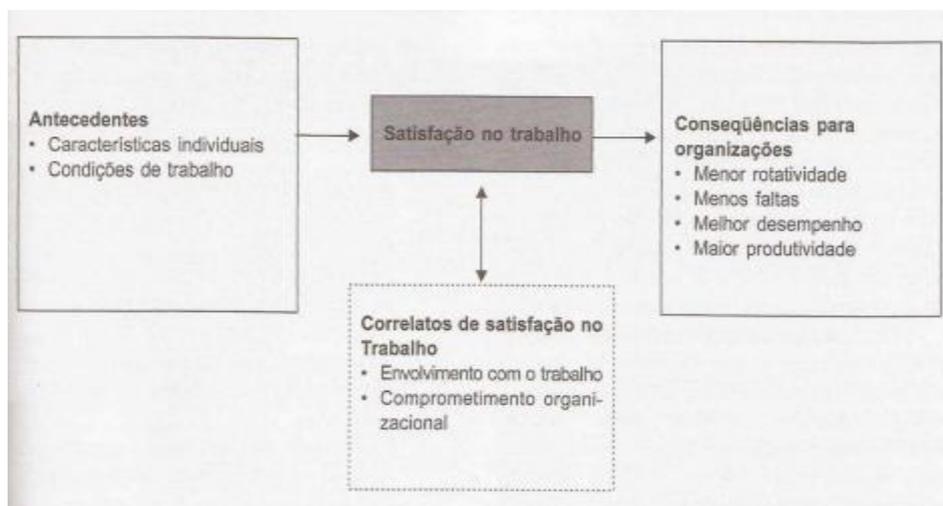
Um dos resultados de um comportamento organizacional nocivo é a insatisfação no trabalho, afetando o seu bem-estar dentro e fora do trabalho. Rahman & Sem (1987 apud. MARQUEZE E MORENO 2005) apontam que a insatisfação causa uma grande influência no nível de estresse e na qualidade de vida do trabalhador, sendo assim, quando esses traços se tornam recorrentes o ambiente de trabalho acaba se tornando uma carga negativa para quem frequenta.

Além disso, Zalewska (1999 Apud. MARQUEZE E MORENO 2005) ressaltam em seu estudo que uma maior satisfação no trabalho gera uma saúde física e mental equivalente, obtendo uma baixa no número de acidentes e doenças, ou seja, quanto maior a satisfação maior será a qualidade de vida do trabalhador.

Existem três fatores que se inter-relacionam para encontrar a satisfação no trabalho, conforme Santos e Mourão (2011 apud MANTO 2017). O primeiro é nomeado como antecedentes, o segundo correlato de satisfação no trabalho e o último de consequências para as organizações.

A figura abaixo, elaborada por Zanelli, Borges e Bastos (2004), mostra os três fatores ligado à satisfação no trabalho:

Figura 3: Fatores da satisfação



FONTE: Zanelli; Borges-Andrade; Bastos (2004).

Sendo assim, o impacto da saúde mental no comportamento organizacional é recíproco, quer dizer, as empresas que mantêm a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e os fatores psicológicos agradáveis adquirem uma vantagem competitiva com os benefícios adquiridos, além disso, o trabalhador passa a ter um bem-estar maior que reflete em seu trabalho e vida pessoal, diminuindo o risco de estresse, ansiedade, depressão, suicídio e outras consequências causadas pela má administração do comportamento organizacional.

3 METODOLOGIA

Este tópico do trabalho representa, de maneira detalhada e minuciosa, os métodos e instrumentos utilizados na metodologia para que o estudo pudesse ser realizado. Este recurso é utilizado para averiguar o estudo, a fim de demonstrar com clareza e consistência os procedimentos utilizados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

3.1.1 Quanto à natureza: pesquisa aplicada

A pesquisa aplicada trata do conhecimento adquirido para a resolução de problemas específicos, geralmente usada para a melhoria ou a exclusão total de algum problema, ou seja, sua aplicabilidade é destinada a situações particulares (MALHOTRA, 2010).

Em outras palavras, para Cervo, Bervian e Silva (2006) a pesquisa aplicada é motivada pelo carecimento da resolução de um problema efetivo que exige os fins práticos quase sempre imediatos. Diferente da pesquisa básica, onde o investigador tem o intuito de satisfazer uma ausência intelectual por meio dos estudos, tendo como meta apenas o saber.

No cenário do trabalho apresentado, a pesquisa aplicada se dá no contexto sobre o estudo da saúde mental do trabalhador, o comportamento organizacional, suas relações e características, usando os estudos como base para relacionar os tópicos citados.

3.2 QUANTO AO OBJETIVO DA PESQUISA CIENTÍFICA

3.2.1 Exploratória

Para a escolha do objetivo da pesquisa científica, é importante ressaltar a finalidade do trabalho, para apurar os protocolos de coleta e métodos de análise que sejam mais condizentes com a finalidade da pesquisa (MALHOTRA, 2010).

Para o autor, o principal propósito da pesquisa exploratória é preencher as lacunas sobre estudos que não estão bem definidos, isto é, a intenção da pesquisa exploratória é fornecer informações que acrescentarão no conhecimento do problema

do estudo. Utiliza-se métodos mais flexíveis nesse tipo de pesquisa, pois geralmente não se aplica questionários ou amostragem minuciosas. Por este motivo, o trabalho exposto tem o caráter exploratório.

Em novos termos, a pesquisa exploratória faz o levantamento da definição das existentes variáveis e da sua presença em forma quantitativa ou qualitativa, ou seja, este tipo de pesquisa não se trabalha com a relação entre variáveis, pois seu propósito é apenas descrever ou caracterizar as propriedades das variáveis que se pretende estudar (KÖCHE, 2016).

Acrescentando, Cervo, Bervian e Silva (2006) agrega que este processo inicial, onde os estudos são apenas para obter novas percepções e conhecer mais a fundo os conhecimentos, é essencial para as contribuições em pesquisas posteriores. Por isso, o intuito do trabalho é aprofundar-se mais sobre os aspectos existentes sobre a saúde mental dentro das organizações.

Além dos aspectos organizacionais descritos anteriormente, esta pesquisa tem fundamentação a partir dos aspectos sobre saúde mental, transtornos causados pelo ambiente de trabalho e o impacto da saúde do trabalhador na organização, tema que não só começou a ser abordado recentemente como também teve seus impactos reconhecidos a um intervalo menor ainda.

Portanto, o objetivo dessa pesquisa é explorar esse assunto contemporâneo tão pouco abordado, mas que sempre esteve presente dispendo uma grande relevância para a organização e seus colaboradores, a fim de coadjuvar em pesquisas futuras.

Além disso, a forma de abordagem da pesquisa foi definida como pesquisa qualitativa, que é utilizado não só como um modelo alternativo em relação à estimativa numérica como também descreve os aspectos sociais e naturais (TOMAINO *et al.*, 2016). Acrescentando, Alexandre (2021) descreve a pesquisa qualitativa como uma análise de uma particularidade de uma realidade, onde os números não são importantes.

Sendo assim, Malhotra (2010) conclui que a pesquisa qualitativa tem informações primárias, já que a pesquisa serve exclusivamente para abordar o problema que será definido com mais precisão, além disso, pode-se utilizar de fontes primárias e secundárias para a realização da exploração.

Nessas circunstâncias, ou seja, se tratando de saúde mental dentro de uma organização, a intenção do trabalho é explorar, através de explicações já existentes,

a relação entre o ambiente de trabalho, sua cultura e a saúde mental de seu funcionário, e para isso deve-se levar em consideração o enfoque emocional, psicológico, intelectual e social. Além disso, se aprofundar nos transtornos causados pelo ambiente de trabalho, descrição dos componentes sociais dentro e fora da empresa e desvendando a relação entre eles.

3.3 QUANTO AOS PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Nesta subdivisão, a finalidade é exibir quais os procedimentos técnicos utilizados no ciclo de vida desta pesquisa, em outras palavras, são os instrumentos disponíveis para realizar a coleta de dados de acordo com a natureza da averiguação e seu planejamento.

De acordo com Köche (2016) o procedimento escolhido no planejamento deve condizer com o problema que está sendo tratado, cenário em que se encontra e sua natureza, ou seja, há vários procedimentos para realizar uma única pesquisa que às vezes resulta em conclusões diferentes.

O primeiro procedimento escolhido para o estudo foi a pesquisa bibliográfica, que sustenta o trabalho baseando-se em leituras e fundamentos teóricos para explicar o problema. Deste modo, através desse procedimento é possível ampliar o conhecimento através de outros autores tanto da área da administração quanto da área da saúde e suas subcategorias (GIL, 2008).

O outro procedimento optado para o trabalho foi a pesquisa documental, que atuou nos mesmos assuntos abordados no parágrafo anterior, com a diferença de que será utilizado fontes primárias, isto é, as informações desta fonte ainda não foram tratadas analiticamente, podendo ser tabelas, documentos, relatórios e outros tipos de obras relacionada à saúde mental do trabalhador, agrega a autora.

Já o método de abordagem de um trabalho deve ser definido pelo conjunto de procedimentos que será utilizado para seguir um caminho até a resposta de um problema, diferenciando um trabalho tradicional de um trabalho científico. A escolha do método se deve a partir de outras etapas da pesquisa como: a natureza do problema, a conjuntura e até as ferramentas que o pesquisador possui para realizar o trabalho (PANASIEWICZ E BAPTISTA 2013).

Após ponderar dentre os métodos de abordagem existentes, a pesquisa optou por seguir o método dedutivo, que segundo Panasiewicz e Baptista (2013) parte da

generalização para a individualidade, dessa maneira, apesar da conclusão ser mais limitada também é mais segura na veracidade.

No trabalho vigente, o método pode ser percebido na ordem pelo qual o referencial teórico se encontra, ou seja, ele apresenta uma visão geral do ambiente organizacional, seu comportamento e vai entrando no aspecto da saúde mental de seus colaboradores, citando causas e consequências, para assim concluir qual a sua relação a partir desse todo. Abaixo encontra-se a organização do referencial teórico já redigido e o que se pretende redigir.

Quadro 2: Plano de Trabalho

Plano de Trabalho
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
CULTURA ORGANIZACIONAL
CLIMA ORGANIZACIONAL
SAÚDE DO TRABALHADOR
SAÚDE MENTAL
ESTRESSE
SÍNDROME DE BURNOUT
DEPRESSÃO
ASSÉDIO MORAL
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
PROGRAMAS DE BEM-ESTAR
A RELAÇÃO DA SAÚDE MENTAL COM OS ACIDENTES DE TRABALHO E AFASTAMENTOS
A RELAÇÃO DA SAÚDE MENTAL COM O COMPORTAMENTO EMPRESARIAL

Quanto ao procedimento técnico desenvolveu-se a leitura exploratória, seletiva e analítica dos artigos e teses disponíveis no google acadêmico, nos dados da OMS, observatório de segurança da OIT, jus Brasil, secretaria de comunicação do TST e ministério da saúde.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Essa etapa demonstra a apuração de informações que foram levantadas na pesquisa através das metodologias descritas nesta parte do trabalho, o levantamento de dados, o processamento das informações e a exposição da conclusão, a fim de definir como serão analisados os dados que se obteve ao longo deste percurso.

O instrumento de coleta de dados, que seguindo a intenção desta pesquisa, é manifestada por não se utilizar dos componentes rigorosamente representativos, apenas utiliza características da população, que no caso características do tema, por se tratar uma pesquisa qualitativa (ALEXANDRE, 2021).

Já Prodanov e Freitas (2013) acrescentam que nessa altura o trabalho mostra como obter os dados para a resolução do problema, além de alcançar os objetivos propostos, sendo assim, *deve-se mostrar de que maneira foram escolhidas as fontes deste trabalho.*

Mais especificamente o instrumento de coleta de dados desta pesquisa biográfica é composto por informações de fontes primárias e fontes secundárias, sendo assim, as fontes primárias não possuem nenhum tipo de análise, ou seja, são consideradas fontes originais, informações diretas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

Este capítulo tem por finalidade provocar um diálogo entre as principais ideias desenvolvidas nos tópicos do estudo bibliográfico apresentado no referencial teórico, relacionando de maneira mais concreta os pontos levantados sobre saúde mental do trabalhador com o comportamento organizacional.

Ademais, o capítulo retorna de maneira sucinta ao propósito inicial do estudo, visando atender ao objetivo geral de apresentar os componentes do ambiente organizacional e sua relação com a saúde mental do trabalhador.

Mais especificamente, sua metodologia partiu de um estudo bibliográfico para obter tal embasamento, utilizando-se de fontes encontradas em livros, sites, artigos acadêmicos, notícias, revistas e portais do governo.

O capítulo presente traça uma linha de mão dupla, que parte das influências do ambiente empresarial para o funcionário e deste para a própria empresa.

O quadro a seguir dispõe-se a recapitular os principais elementos do ambiente organizacional e descrever sua influência para o trabalhador e para a empresa, de modo que se possa visualizar e associar melhor os conceitos.

Quadro 3: Influências para o trabalhador e para a empresa.

ELEMENTO	INFLUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR	INFLUÊNCIAS PARA A EMPRESA	AUTORES
Comportamento organizacional	Motivação; produtividade; aprendizagem; estresse; personalidade; percepção; eficácia na liderança; estresse; avaliação de desempenho; emoções, personalidades; poder de liderança.	Dinâmica de grupo; comunicação; poder; conflito; comportamentos intergrupais; valores; atitudes corporativas; melhora da moral; trabalho em equipe; produção; presenças; rotatividades.	Bruning, Monte e Paula, 2015; Faria, 2007; Robbins, 2005 Apud. Pasetto e Mesadri, 2012.

	necessidades; satisfação; status.	ambiente satisfatório; absenteísmo.	Robbin, 2005; Menegon, 2012; Robbins, Judge e Sobral, 2011.
Cultura organizacional	Flexibilização; espontaneidade; imprevisibilidade; identificação de valores; identificar com a cultura; liderança; focos; desmotivação do grupo; jogo de poder; líderes ditadores; alta rotatividade.	Políticas; identificação de valores.	Robbins, 2005; Menegon, 2012; Raj e Srivastava, 2016, Apud. Costa, 2017; FNQ, 2018.
Clima organizacional	Alegria; orgulho; satisfação; motivação; conflitos, tensões, desunião; <i>turnover</i> ; rotatividade; satisfação.		Chiavenato, 1983; Silveira, 2003.

Fonte: elaborada pela própria autora.

No geral, o comportamento individual dos trabalhadores possui influência na conduta em grupo, que por sua vez resulta no comportamento, cultura e clima organizacionais. Sendo assim, pode-se concluir que a maneira com a qual a empresa lida com esses fatores têm impactos para ambos (HALL, 2004).

A partir dos constituintes do comportamento organizacional, o próximo quadro mostra de modo conciso os assuntos abordados nos capítulos anteriores, no que se refere a: saúde do trabalhador, estresse, burnout, depressão e assédio moral e atribuindo as características do comportamento organizacional, levantadas anteriormente.

Quadro 4: relação entre saúde mental e comportamento organizacional.

SAÚDE MENTAL	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	AUTORES
Estresse	Pressão por tempo; competitividade; perfeccionismo; gestor imediato, acúmulo de função, sobrecarga de trabalho, falta de infraestrutura, falhas na comunicação, instabilidade no emprego; tempo no trabalho, novos desafios; satisfação profissional; insatisfação no trabalho.	Cataldi, 2021; Great Place to Work (GPTW) Robbins, Judge e Sobral,2011; Rahman & Sem 1987 apud. Marqueze e Moreno, 2005.
Burnout	Falta de segurança no emprego; burocracia excessiva; falta de autonomia; remunerações desfavoráveis; falta de ascensão na carreira; investimento em profissionais que realizam a análise do ambiente de trabalho; estabelecer programas de esportes; estabelecer programas de alimentação; insatisfação no trabalho.	Cataldi, 2021; Rossete; 2015; Rahman & Sem 1987 apud. Marqueze e Moreno, 2005.
Depressão	Desencorajamento; falta de empregos; remuneração baixa; mudanças tecnológicas rápidas; violência social no ambiente de trabalho; demissão inesperada; clima e da cultura organização tóxicos; insatisfação no trabalho.	Revista Forbes. 2022; Branco Apud. Teixeira, 2007; Vigueiras, 2014 Rahman & Sem 1987 apud. Marqueze e Moreno, 2005.

Assédio moral	Situações repetitivas e intencionais humilhantes e vexatórias; comportamento abusivo de chefes, comportamento abusivo de funcionários; desgaste do clima organizacional; empresa; prejudicar o indivíduo em relação à equipe; inclusão do assédio moral na cultura organizacional; aproveitamento da autoridade para exercer imposição; chantagem; comportamentos agressivos; isolamento social.	Carvalho, 2009; Tribunal Superior do Trabalho (TST); Lourenço; 2020.
---------------	--	--

Fonte: elaborada pela própria autora.

O referencial teórico do trabalho presente mostrou que além das principais consequências que o comportamento organizacional pode causar, essas expostas no quadro 4, há outras variáveis da saúde do trabalhador, citado por Novello (2013), como: episódios vertigem/tontura, alcoolismo, AVC, cansaço excessivo físico e mental, dor de cabeça frequente, isolamento, problemas de concentração, pressão alta e distúrbios alimentares.

Outra consequência grave causada pelo adoecimento mental é o aumento dos acidentes de trabalho, que de acordo com o Anuário Estatístico da Previdência Social divulgado no fim de 2016 e mencionado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2017, mais de 612 mil pessoas foram afetadas por problemas de saúde e segurança no trabalho, além de causar mais de 2.500 mortes no Brasil.

Portanto, ao cuidar do comportamento organizacional a empresa também diminui o número de acidentes de trabalho, garantindo a integridade física e mental do trabalhador e reduzindo o custo provocado por tais acidentes.

Como proposta de melhoria do ambiente, a pesquisa abordou na sua seção teórica a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) mostrando que é possível garantir um comportamento da organização saudável através de simples ações que se bem executadas garantem bem-estar físico e mental nas experiências com o trabalho, como expõe o quadro de modelos de QVT por Rossete (2015 Apud. CHIAVENATO, 2010).

Outro dado que o estudo trouxe foi o fato de que as maiores vítimas dos danos psicológicos causados pelo trabalho são as profissões que exigem mais pressão, apontado por Bastos (et. al. 2017) como os profissionais na área da saúde, professores, policiais, profissionais do teletrabalho e outras profissões que dispõe de muita tensão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No momento em que se iniciou a pesquisa constatou-se que a saúde mental dentro do ambiente corporativo é um assunto que possui mais relevância na atualidade, todavia, a falta de notoriedade do tema ocasiona em prejuízos para a empresa e o funcionário em sua vida profissional e pessoal, promovendo afastamentos, acidentes e ambientes de trabalhos tóxicos.

O objetivo da pesquisa, que seria identificar componentes do ambiente organizacional e sua relação com a saúde mental do trabalhador, foi atingido, conforme demonstrado. As pesquisas bibliográfica e documental que descrevem os fatores do âmbito organizacional e seu vínculo com as condições psicológicas de seus colaboradores através dos quadros comparativos, elaborados pela autora, demonstram a relação através de estatísticas e argumentações.

Em se tratando dos objetivos específicos, a descrição dos tópicos do ambiente organizacional foi realizada por meio de exploração de obras de autores da administração e as áreas correlacionadas, além do uso de outras pesquisas com a mesma temática.

Já na descrição da saúde do trabalhador obteve êxito através das pesquisas dentro do ramo da administração e saúde, afora as pesquisas qualitativas e quantitativas abordadas em outros trabalhos.

Por último, o objetivo específico que propõe a apresentação da relação entre saúde mental e acidentes de trabalho se faz a partir das descrições dos maiores causadores psicológicos dos acidentes, exibição de estatísticas oficiais e recentes, e casos reais expostos em outras pesquisas.

Sendo assim, todos os objetivos estabelecidos no trabalho foram atendidos, provando a prognose de que tanto a saúde mental afeta a empresa e seu desempenho quanto o ambiente da empresa afeta a saúde mental do trabalhador, ocasionando em um ciclo de influências que devem ser positivas para benefícios de ambos, com foco no trabalhador.

Diante disso, o problema proposto inicialmente foi denominado como “qual a relação entre o comportamento organizacional e a saúde mental do trabalhador?” que pode ser respondido com os impactos negativos que o trabalhador pode causar na organização como a alta rotatividade, o baixo desempenho e a perda da produtividade, já a organização pode afetar a saúde mental do trabalhador gerando

transtornos, afastamentos e acidentes; e os impactos positivos que melhoram as performances dos funcionários, dentro e fora da empresa, através do cuidado com os fatores psicológicos.

Para melhor atender as necessidades da pesquisa, foi possível realizar o estudo através dos instrumentos apresentados da metodologia utilizando-se da pesquisa aplicada com objetivo exploratório, procedimentos bibliográficos e documentais, e fontes primárias e secundárias como instrumento de coleta de dados.

Diante da metodologia proposta, verifica-se que o trabalho possui limitações de teoria, pois os dados coletados para tratar do assunto são escassos por ser um tema recente, além disso, houve dificuldade na associação da administração com a saúde, causando um receio de que o trabalho fugisse da proposta do curso na elaboração.

Outra limitação detectada no decorrer do trabalho foi a falta de uma pesquisa de campo feita com trabalhadores ativos, para melhor análise na prática da influência organizacional na saúde mental, utilizando-se de escalas que medem a satisfação no trabalho, fator de destaque nesta pesquisa, porém que não pode ser realizado devido ao tempo de execução.

Como recomendação, sugere-se que uma pesquisa de campo de caráter exploratório e qualitativo seja feita para melhor associar o acervo do referencial teórico com dados locais e cada vez mais recentes, além de dispor de informações e dados das empresas no lugar em que se deseja realizar o estudo, a fim de vislumbrar um padrão e fornecer mais conhecimento para o tema proposto.

A apresentação das consequências para a empresa e para o trabalhador, realizado através da exposição de leis, descrição de danos para ambas as partes leva à exposição das vantagens dos programas de bem-estar, que também podem ser objeto de novas pesquisas.

Portanto, o presente estudo bibliográfico e documental expôs o relacionamento entre o comportamento organizacional e a saúde mental do trabalhador, concluindo-se a saúde ocupacional, com foco na saúde mental, impacta na vida pessoal e profissional do trabalhador, além de que as ações tomadas pelas empresas devem ocorrer em modo de prevenção, assumindo o controle do comportamento organizacional para que se torne um bom hábito para o indivíduo, grupo e conseguinte para a empresa.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, A. F. **Metodologia Científica: Princípios e fundamentos**. 3. ed. São Paulo: Blucher, 2021.

ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, Maringá-PR: INTERFACEHS, 60-78, 2011.

BASTOS, et. al. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. **Rev Bras Med Trab.** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) - Fortaleza - CE, 53-59,2018.

Biblioteca Virtual em Saúde - **MINISTÉRIO DA SAÚDE “Saúde mental no trabalho” é tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017, comemorado em 10 de outubro**. Paraná: Secretaria da Saúde do Paraná, 2017.

Biblioteca Virtual em Saúde - **MINISTÉRIO DA SAÚDE Classificação Internacional de Doenças passa pela 11ª revisão e entra em vigor em janeiro de 2022**. Disponível em < [**BRASIL. Artigo 157 do Decreto Lei nº 5.452**. 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Jus Brasil.](https://bvsms.saude.gov.br/classificacao-internacional-de-doencas-passa-pela-11a-revisao-e-entra-em-vigor-em-janeiro-de-2022/#:~:text=Boletins%20Tem%C3%A1ticos-,Classifica%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20de%20Doen%C3%A7as%20passa%20pela%2011%C2%AA%20revis%C3%A3o%20e%20entra,passa%20pela%20d%C3%A9cima%20primeira%20atualiza%C3%A7%C3%A3o.> ></p>
</div>
<div data-bbox=)

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: Estudo da Previdência Social indica mudança nas causas de afastamento do trabalho**. 2020.

BRASIL. **Nações Unidas**. Disponível em: <[>](https://brasil.un.org/pt-br(2021)). Acesso em: 2022.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social do TST: **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais positivo.** 2019.

BRASIL. TST. Tribunal Superior do Trabalho. Anuário Estatístico da Previdência Social **Transtornos mentais, o acidente de trabalho que ninguém vê.** 2017. Acesso em: <https://www.tst.jus.br/-/transtornos-mentais-o-acidente-de-trabalho-que-ninguem-ve> >.

BRUNING, Camila; RASO, Cristiane; PAULA, Alessandra. **Comportamento organizacional** e intraempreendedorismo. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2015.

CARVALHO, N. G. **Assédio Moral** na Relação de Trabalho. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

CATALDI, M. J. G. **O Stress No Meio De Ambiente De Trabalho.** 4 ed. rev., atual. e ampl; São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, Roberto. **Metodologia Científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria da administração.** 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

CONTADORES CNT. Como promover o bem-estar mental e emocional dos seus colaboradores? **Harvard Business Review** Disponível em < <https://www.contadores.cnt.br/noticias/empresariais/2022/04/22/como-promover-o-bem-estar-mental-e-emocional-dos-seus-colaboradores.html> > Acesso em: 22 de Abril de 2022.

CUT. Brasil. Secretaria de Comunicação Social do TST. **Denúncias de assédio moral e sexual aos trabalhadores triplicam em dois anos.** 16 fevereiro, 2022.

FARIA, M. R. **Cultura e comportamento organizacional nas práticas de controladoria empresarial:** estudo de caso em uma companhia de café solúvel do norte do Paraná. Universidade Federal do Paraná, 2007.

FERREIRA, Daiane; TOZETTI, L. S. Qualidade de Vida no Trabalho e a Influência no Fator Motivacional. **Revista Eletrônica Multidisciplinar - FACEAR,** s.d

FNQ. **Cultura organizacional.** gestão para transformação. 2018.

FORBES. **Gerações no trabalho: as habilidades e pontos fracos de cada uma.** Disponível em < <https://forbes.com.br/carreira/2022/04/geracoes-no-trabalho-as-habilidades-e-pontos-fracos-de-cada-uma/> > Acesso em: 29 de Abr. 2020.

G1. **Mais da metade dos profissionais pratica ou tolera assédio no ambiente de trabalho, aponta pesquisa.** 16 de Jun de 2020. Disponível em < <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/16/mais-da-metade-dos-profissionais-pratica-ou-tolera-assedio-no-ambiente-de-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>. >

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRAMMS, L. C; LOTZ, E. G. **Gestão da qualidade de vida no trabalho.** 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2017.

GULJOR, A. P. F; RAMOS, E. S; CRUZ, P.N. Clima organizacional e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores. **Revista GETS**, Sete Lagoas, v. 3 (Edição Especial): p.98-121, 2020.

GUIMARÃES, L. A. **Saúde mental e trabalho.** UCDB. s.d.

HALL, R. H. **Organizações: Estruturas, processos e resultados.** 8. ed. São Paulo: Pearson, 2004.

HOSPITAL SANTA MÔNICA. **Entenda a importância de cuidar da saúde para o seu trabalho.** Disponível em < [https://hospitalsantamonica.com.br/importancia-de-cuidar-da-saude-mental-no-trabalho/#:~:text=Como%20j%C3%A1%20dissemos%20anteriormente%2C%20a,mesmo%20a%20resist%C3%Aancia%20f%C3%ADsica%20abalada](https://hospitalsantamonica.com.br/importancia-de-cuidar-da-saude-mental-no-trabalho/#:~:text=Como%20j%C3%A1%20dissemos%20anteriormente%2C%20a,mesmo%20a%20resist%C3%Aancia%20f%C3%ADsica%20abalada.). > Acesso em: 06 abril 2021.

JONES, G. R. **Teoria das Organizações** - tradução: Luciane Pauleti e Daniel Vieira. 6 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

KÖCHE, J. C. **Fundamentos de metodologia científica:** Teoria da ciência e iniciação à pesquisa. 34. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

LEMONICA, Bianca. **Apostila Relações Interpessoais e Sociais. a interação entre as pessoas e as organizações**, São Paulo: UNIFAC, 2015.

LÜKE, Heloisa. **Gestão da cultura e do clima organizacional da escola**. 2. ed. Vol V. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

LOURENÇO, P. B. **Violência estrutural e institucional**. 1. ed. Curitiba: Contentus, 2020.

LUZ, R. S. **Gestão de clima organizacional: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do rio de janeiro**. Niterói - RJ: Universidade Federal Fluminense, 2003.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing - Foco na decisão**. 3. ed. tradução Opportunity Translations; São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MANTO, Roseli. **Avaliação do nível de satisfação no trabalho dos colaboradores de uma cooperativa de crédito catarinense**. Chapecó: UFFS, 2017.

MARQUEZE, E. C; MORENO, C. R. C. **Satisfação no trabalho: uma breve revisão**. Santa Catarina: UNISUL, 2005.

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO. **Com a pandemia, manter a saúde mental no trabalho exige esforço extra**. Disponível em <
<https://www.servimet.com.br/detalhes-noticia.php?id=255#:~:text=Os%20casos%20leves%20causam%20em,ano%20em%20perda%20de%20produtividade> > Acesso em: 01 de Abril de 2021.

MELO, E. B. **Gestão de marketing e branding: a arte de desenvolver e gerenciar marcas**. 1. ed. Alta Books, 2014.

MENEGON, L. F. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MENEZES, C. P. S. R. et. al. **Saúde mental: aspectos ocupacionais e psicossociais**. 1. ed. Belo-Horizonte – MG: Poison, 2020.

MERLO, A. R. C. **O trabalho e a saúde mental no Brasil**: caminhos para novos conhecimentos e novos instrumentos de intervenção. Rio Grande do Sul: SciELO, 2011.

NAKATA, N. O. L; OLIVEIRA, A. **As cinco fontes de estresse no trabalho**. Great Place to Work: 19 DEZ 2018. Disponível em: < <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/fontes-estresse-trabalho/> >.

NOVELLO, D. L. **Saúde Ocupacional e Medicina do Trabalho I**. Indaial: Uniasselvi, 2013.

NOVELLO, D. L; PAZZINI, I. S. **Saúde Ocupacional e Medicina do Trabalho II**. Indaial: Uniasselvi, 2013.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil dos Afastamentos - INSS**. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos> > Acesso em: 2022.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho - SINAN**. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos> >. Acesso em: 2022

OLIVEIRA, C. A. D. **Segurança e saúde no trabalho**: guia de prevenção de riscos. 8. ed. São Caetano do Sul- SP: Yendis, 2014.

OLIVEIRA, M. A. **Saúde, segurança do trabalho e meio ambiente**. São Paulo: Senac, 2018.

OMS - OMS reconhece Burnout como doença do trabalho; o que muda. **MIGALHAS QUENTES**. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/quentes/357883/oms-reconhece-burnout-como-doenca-do-trabalho-o-que-muda> >. Acesso em: 13 Jan. 2023.

PANASIEWICZ, Roberlei; BAPTISTA, P. A. **Metodologia Científica**: A ciência e seus métodos. Belo horizonte, MG: Universidade FUMEC, 2013.

PASETTO, N. S. V; MESADRI, Eduardo. **Comportamento Organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia**. 1. ed. Vol. I. Curitiba: InterSaber, 2012.

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional: **Promoção e preservação da saúde dos seus colaboradores**. Disponível em < <https://www.imtep.com.br/site/servico/saude-ocupacional/pcmso/> >. (s.d).

PEGÔ, F. P. L; PEGÔ, D. R. Síndrome de Burnout. Rev Bras Med Trab. Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) – Goiás, 2016; 14(2):171-6

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. tradução técnica Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, S. P; JUDGE, T. A. SOBRAL, Felipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

ROCHA, C. S. C. **Liderança Tóxica: Estudo da sua influência no Comprometimento Organizacional e na Qualidade de Vida no Trabalho**. Instituto superior de contabilidade e administração do porto. Nov, 2017.

RODRIGUES, A. L. **Acidente de trabalho: quais os direitos que o INSS oferece?** As estatísticas no Brasil são altas. Entenda como proceder nestes casos. **Rede jornal contábil**. 1 jan. 2022

ROSSETE, C. A. **Segurança do trabalho e saúde ocupacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

SALES, M. D. **Tipologia de cultura organizacional**. Em Handy. Faccamp. 2011

SAMPAIO, J. D. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Minas Gerais, 12(1), 121-136, jan-abr 2012.

SCALDELA, A. P; et. Al. **Manual prático de saúde e segurança do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Yesdin, 2012.

SILVA, G. T. Saúde Mental: **A Influência nas Organizações e na Vida dos Colaboradores**. FEMA – Fundação Educacional do Município de Assis –Assis, 2014.

SOUZA, C. P. S. **Cultura e clima organizacional**: compreendendo a essência das organizações. 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2014.

TAMAYO. **Valores e Clima Organizacional**.1999

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007.

TEIXEIRA et. al. Qualidade de vida do trabalhador: discussão conceitual. **Revista Digital - Buenos Aires**: setembro de 2009.

TOMAINO, Bianca et. al. **Metodologia científica** - fundamentos, métodos e técnicas 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2016.

VASCONCELOS, Amanda; FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**; 20 (3): 453-464, 2008.

VIGUEIRAS, Evelyn. **Psicologia da saúde**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

ZANELLI, J. C; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.