

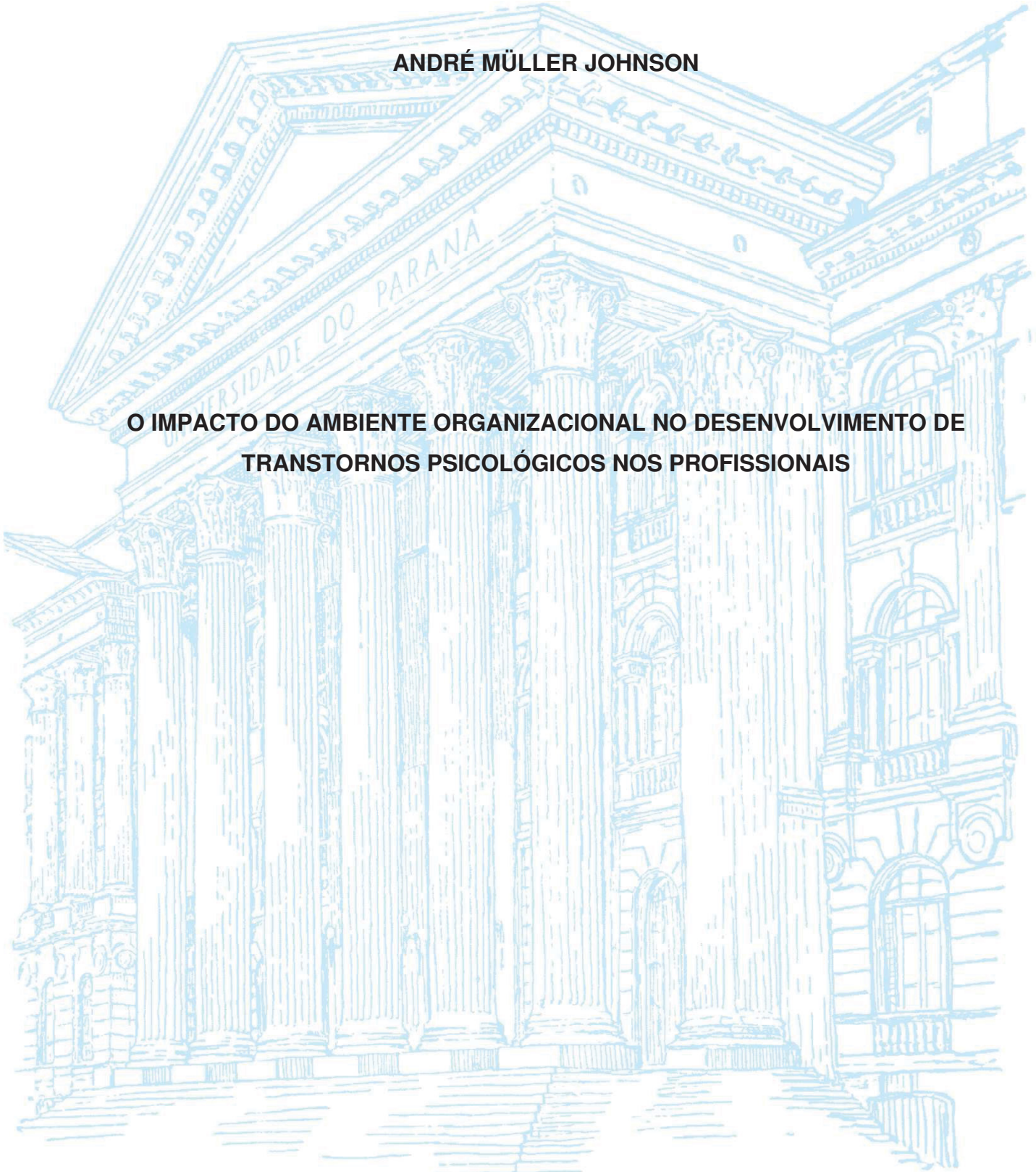
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANDRÉ MÜLLER JOHNSON

**O IMPACTO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL NO DESENVOLVIMENTO DE
TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS NOS PROFISSIONAIS**

CURITIBA

2019



ANDRÉ MÜLLER JOHNSON

**O IMPACTO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL NO DESENVOLVIMENTO DE
TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS NOS PROFISSIONAIS**

Monografia apresentada ao curso de Pós-Graduação em Gestão de Negócios, Setor de Ciências Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista.

Orientador(a): Prof(a). Dra. Mariana Medeiros Dantas de Melo

CURITIBA

2019

AGRADECIMENTO

Agradeço minha orientadora, Mariana Medeiros Dantas de Melo pela dedicação e confiança, por toda liberdade no desenvolvimento deste estudo e ter acreditado no meu potencial me conduzindo para esta realização.

Agradecemos a Deus, pela saúde e disposição que nos permitiram a realização deste trabalho.

Aos nossos familiares e companheiros pela compreensão na ausência nos dias de sábados durante meses.

Aos nossos amigos e colegas de pós-graduação.

Agradecemos também a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

“É necessário cuidar da ética para não anestesiar a nossa consciência e começarmos a achar que tudo é normal”

Mario Sergio Cortella

RESUMO

O presente trabalho aborda a identificação dos principais fatores das organizações que contribuem para o desenvolvimento de transtornos psicológicos em seus profissionais. Alguns autores com seus estudos colaboraram para elaboração deste trabalho, entre eles o Cabral (2018) abordando o tema de depressão, Moreira (2002) sobre o tema de ansiedade, Ana Merzel (2018) abordando síndrome de burnout. Para atingir o objetivo da pesquisa foi utilizada a técnica de coleta de dados por meio de um questionário fechado, com 16 perguntas, ficando disponível em meio eletrônico no período de 26/11/2019 até 13/12/2019. Participaram da pesquisa 306 respondentes e os resultados apontam que 126 profissionais sofrem com pressão no seu dia-a-dia de trabalho, e os principais fatores que podem desenvolver transtornos psicológicos são a pressão por resultados, a sobre carga e o relacionamento conturbado com colegas de trabalho. Os resultados também apontaram que a ansiedade, o esgotamento mental, o cansaço mental são transtornos já presentes para mais de 200 e 216 desses profissionais não fazem uso de medicamentos psicotrópico e nem fazem algum tipo de acompanhamento ou tratamento psicológicos. Finalizando que 60% sofre com transtornos mentais, porém não buscam uma ajuda adequada para saná-las, sendo assim podendo agravar os transtornos. Esses achados estão em acordo com os estudos da Organização Mundial de Saúde, onde os quais identificaram tais fatores organizacionais no desenvolvimento de transtornos psicológicos em seus profissionais. Observamos que tal tema ainda é mais explorado no ramo da saúde, no qual pode ser pesquisado os impactos que os transtornos podem causar nos resultados dos profissionais para as organizações. Por fim, uma limitação perceptível com a elaboração desse trabalho, é de que poucos profissionais cuidam da saúde mental com um psicólogo, podendo assim ter algum transtorno e não ter conhecimento dele.

Palavras-chave: Ambiente Organizacional. Transtornos mentais. Profissionais.

ABSTRACT

This paper addresses the identification of the main factors of activities that contribute to the development of psychological disorders in their professionals. Some authors with their collaborative studies to elaborate this work, among them or Cabral (2018) addressing the theme of depression, Moreira (2002) on the theme of anxiety, Ana Merzel (2018) addressing the burnout syndrome. To achieve the research objective, a data collection technique was used through a closed questionnaire with 16 questions, remaining available electronically from 11/26/2019 to 12/13/2019. A total of 306 respondents participated in the survey, and the results reported by 126 professionals who exert pressure in their daily work, and the main factors that can develop psychological disorders are the results of pressure, load and relationships with co-workers. job. The results also pointed to anxiety, mental exhaustion or mental disorder, present for more than 200 and 216 of those professionals who do not use psychotropic drugs or any kind of follow-up or psychological treatment. Finally, 60% suffer from mental disorders, but not the bus is an adequate aid to cure them, making it possible to aggravate the disorders. These findings are in agreement with the studies of the World Health Organization, where they identified these organizational factors in the development of psychological disorders in their professionals. We observed that this theme is still more explored in the health sector, but none can be researched or affected by the disorders that can cause the results of professionals for organizations. Finally, a noticeable limitation with the creation of this work, is that few professionals with mental health medical care with a psychologist, thus having some disorder and not being aware of it.

Key words: Organizational environment. Mental disorders Professionals.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – PATOLOGIAS APRESENTADAS	33
Tabela 2 – FATORES DO AMBIENTE DE TRABALHO.....	34

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - SEXO.....	25
Gráfico 2 - FAIXA ETÁRIA	26
Gráfico 3 - NÍVEL DE ESCOLARIDADE	27
Gráfico 4 - LOCALIDADE	28
Gráfico 5 - VIDA PESSOAL.....	29
Gráfico 6 - VIDA PROFISSIONAL.....	29
Gráfico 7 - TIPOS DE REMUNERAÇÃO.....	30
Gráfico 8 – HORAS EXTRAS NO TRABALHO	31
Gráfico 9 – SOFRE ALGUM TIPOS DE PRESSÃO.....	31
Gráfico 10 – USO DE REMÉDIO PSICOTRÓPICOS.....	32
Gráfico 11 – SAÚDE FÍSICA OU PROBLEMA MENTAL INTERFERIRAM NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS	35
Gráfico 12 – QUANTOS DIAS DA SEMANA PRATICAM ATIVIDADE FÍSICA.....	36
Gráfico 13 – ACOMPANHAMENTO PSICOLOGICO/TERAPIA.....	37

SUMÁRIOS

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....	10
1.2 JUSTIFICATIVA	11
1.3 OBJETIVOS	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 SURGIMENTO DAS DOENÇAS MENTAIS	13
2.2 DEPRESSÃO	14
2.3 ANSIEDADE.....	14
2.4 SINDROME DE <i>BURNOUT</i>	15
2.5 ESTRESSE	17
2.6 ERGONOMIA	17
2.7 COMPETITIVIDADE	19
2.8 LIDERANÇA.....	20
2.9 SOBRECARGA	21
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	23
3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	23
3.2 METODOLOGIA DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS	23
3.3 APRESENTAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	24
4. RESULTADO	25
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES	25
4.2 FATORES DOS PROFISSIONAIS.....	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS.....	40
APÊNDICE.....	44

1. INTRODUÇÃO.

A apresentação do trabalho será referente a pesquisa e análise das principais patologias/doenças identificadas em profissionais e, sobre o impacto gerado no ambiente de trabalho das empresas, avaliando suas principais causas e como se desenvolvem.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Segundo Nardi (1997) o movimento de tendência mundial que emerge no campo da saúde do trabalhador passa a propor uma perspectiva interdisciplinar que abre espaço para a contribuição de outros campos disciplinares como o da psicologia.

Esse assunto já se tornou foco de estudos, como por exemplo uma pesquisa feita pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho em parceria com a Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, onde foi levantado os dados de 2012 até 2016, com a quantidade de concessões de indenização por incapacidade relacionado aos transtornos mentais dos empregados.

O Ministério da Saúde apresentou uma pesquisa feita em 2017, em que os transtornos mentais foram a terceira maior causa de incapacidade dos trabalhadores durante a pesquisa, representando 9% dos auxílios-doença e aposentadorias por invalidez concedidos nesse período de análise.

Para Liu e Perrewé (2005), transtornos comportamentais ocorrem porque grandes mudanças intencionais provocam consequências de natureza emocional para os trabalhadores, podendo ser a causa de doenças psicossomáticas.

A OMS (Organização Mundial de Saúde) alerta que 300 milhões de pessoas em todo o mundo sofrem de algum transtorno mental, ansiedade e depressão são os principais que aparecem na pesquisa.

Ainda, a pesquisa registrou em 2015 que 11,5 milhões de pessoas no Brasil apresentam caso de depressão e 18,6 milhões com ansiedade. Outra parte da pesquisa relata que a depressão é a principal causa de incapacidade para o trabalho.

1.2 JUSTIFICATIVA

Para Tamayo (2004), o tempo dedicado ao trabalho, que representa uma parte significativa da vida do indivíduo, consiste num componente fundamental para a construção e o desenvolvimento do bem-estar pessoal e da felicidade. Assim, é fundamental o estudo do bem-estar no trabalho.

Segundo a pesquisa realizada entre os anos de 2016 e 2019, pela Vittude, empresa com foco em saúde mental, realizada com mais de 490 mil pessoas, foi possível averiguar que 37% dessas pessoas possuem stress severo e 59% estão com nível de depressão extremamente alto. Outro número relatado na mesma pesquisa, mostra dados ainda mais altos, com 63% das pessoas tendo ansiedade aguda.

Fortes pressões no ambiente de trabalho são a causa desses números, já que 20% dos funcionários ativos, estão trabalhando sob forte pressão emocional, comprometendo a saúde física e psíquica, tendo como efeito queda na produtividade, ausências no trabalho, e maior rotatividade no quadro de funcionários nas empresas. Efeitos do stress, que é um dos primeiros sinais da síndrome de Burnout, acomete 32% dos trabalhadores brasileiros, segundo a International Stress Management Association (Isma-BR).

Talenses, uma empresa especializada em recrutamento mostrou dados em que 49% dos trabalhadores no Brasil já tiveram crises de ansiedade, enquanto 44% relatam ter sofrido com o esgotamento mental devido ao stress profissional.

Ainda, uma pesquisa feita em alguns anos com dados oficiais, fala que em 2014, no Brasil, 222 mil pessoas foram afastadas por transtornos mentais, representando um crescimento anual da ordem de 36%. Entretanto, a realidade é muito dura para esses trabalhadores, pois a maioria não consegue auxílio do INSS.

1.3 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a contribuição do ambiente organizacional no desenvolvimento de doenças psicológicas

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as doenças psicológicas mais desenvolvidas pelos profissionais;
- Verificar o impacto dos sintomas de cada doença no ambiente de trabalho;
- Avaliar os fatores corporativos que influenciaram o desenvolvimento das doenças.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 SURGIMENTO DAS DOENÇAS MENTAIS

Na história da humanidade as doenças mentais foram vistas de diversas maneiras, sendo até consideradas como ação sobrenatural na antiguidade pré-clássica. Filósofos gregos trouxeram a ideia da loucura a partir do ano de 600 A.C, e até o começo da idade média, o tratamento era de apoio aqueles que eram acometidos por esse transtorno.

Uma mudança radical desses conceitos ocorreu entre o final da Idade Média e a Idade Moderna, onde o doente mental era visto como possuído pelo demônio e o tratamento antes humanitário passou a ser a privação de alimentos, espancamentos e até tortura generalizada e indiscriminada, aprisionando os doentes para que se livrassem desse mal.

Já no século XVII, os doentes mentais eram excluídos socialmente, internados em hospitais, juntamente com criminosos, mendigos, inválidos e libertinos. Apesar de passar a ser vista em âmbito médico e não mais pelo campo mitológico, ainda assim a medicina não conseguia defini-la como doenças psicológicas.

Considerado o pai da psiquiatria Phillipe Pinel, surgiu no século XVIII com uma nova visão para libertar das correntes, aqueles antes considerados possuídos ou loucos, substituindo os asilos por manicômios destinados aos doentes mentais. Nessa época hospitais como o La Bicêtre e Salpêtrière se difundiram na França e no resto da Europa com várias experiências e formas de tratamento.

2.2 DEPRESSÃO

O médico William Cullen durante o iluminismo, usa pela primeira vez o termo “neurose”, classificando melancolia como uma alteração da função nervosa e não dos humores, como era pensado anteriormente.

O termo “depressão” surgiu no século XIX, com o sentido mais próximo do atual, e o termo melancolia estava associado a qualquer tipo de loucura. O termo “depressão” começou aparecer entre os termos médicos em torno dos anos de 1860, surgindo assim tratamento mais humanizados aos doentes mentais. Nesta mesma época a melancolia foi classificada por Phillipe Pinel como doença, e destacada com a predisposição desses pacientes ao suicídio.

Para Cabral (2018), a depressão é um transtorno mental que apresenta uma repulsão à atividade, podendo afetar alguns comportamentos, sentimentos e bem-estar da pessoa.

Tennant (2001), a partir da abordagem do estresse, relaciona as condições e organização do trabalho ao aparecimento da depressão. Em uma revisão extensa sobre o assunto conclui-se que experiências de estresse relacionadas ao trabalho contribuem para a depressão e que fatores ocupacionais "estruturais", que podem ser diferentes, dependendo da ocupação, também podem contribuir para desordens psicológicas.

O ambiente de trabalho vem influenciando consideravelmente a vida dos indivíduos, especialmente porque é no trabalho que o indivíduo passa a maior parte de seu tempo e onde estabelece grande parte de seus vínculos sociais. Se o ambiente e os vínculos estabelecidos forem pobres e hostis, pode-se pensar em um adoecimento. O ambiente de trabalho se torna um local propício para o aparecimento de patologias de toda ordem, em especial das psicopatologias, sendo a mais comum delas a depressão.

2.3 ANSIEDADE

O psiquiatra Ribeiro considera a ansiedade uma emoção normal ao ser humano, quando este enfrenta algum problema, seja no trabalho, antes de uma prova ou diante dos problemas diários. Porém se apresentada de forma excessiva, a

ansiedade pode se tornar uma doença, e seus sintomas tanto mentais como físicos acabam atrapalhando de diversas maneiras as tarefas diárias das pessoas acometidas por esse transtorno.

Segundo Moreira (2002) todos os casos de ansiedade apresentam sintomas psicológicos como: apreensão, medo, desespero, sensação de pânico, hiper vigilância, irritabilidade, fadiga, insônia e dificuldade para se concentrar. Além de sintomas físicos como taquicardia, dor de cabeça, tontura, diarreia, indigestão, vontade constante de urinar, falta de ar, boca seca, sudorese, pele fria, palidez e uma reação exagerada aos reflexos. Ainda sobre o aspecto psicológico da ansiedade, Medeiros e Peniche (2006) refletem sobre a ansiedade como uma interpretação subjetiva da experiência de vida do indivíduo. Por mais que seja um estado emocional indesejável e desconfortável, ele pode variar em intensidade e duração

Estudos demonstram que o conflito entre as metas e as estruturas de uma empresa assim como as necessidades individuais, quando em discordância, tornam-se um agente estressor importante. Desse modo, as necessidades do sujeito não são atendidas ou consideradas, tornando o local de trabalho um ambiente que pode gerar ansiedades e insatisfações (BORSONELLO et al, 2002)

A pressão organizacional pode levar o trabalhador ao sofrimento psíquico, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho. É certo que nem sempre a ansiedade é prejudicial, contudo, a ansiedade prolongada é uma das causas do esgotamento, que pode levar ao estresse. Para realizar tarefas complexas, ou para aumentar a velocidade em tarefas simples, necessita-se certo grau de ansiedade. No entanto, um excesso de ansiedade pode dificultar a realização das mesmas. A ansiedade tem suas dimensões positivas porque, antes de tudo, provoca a atenção para os problemas, além de gerar comportamentos cautelosos diante do risco e da incerteza (BECKER, 1999).

2.4 SINDROME DE *BURNOUT*

Para a Ana Merzel, Psicóloga do Hospital Albert Einstien, a Síndrome de Burnout é um termo psicológico que refere à exaustão prolongada e a diminuição do interesse em trabalhar, considerada um grande problema no mundo profissional da atualidade. O termo Burnout é utilizado quando o motivo primário do esgotamento e

está correlacionado com a atividade/ambiente profissional. Já o estresse pode aparecer em vários contextos. O termo vem do idioma inglês: burn (queimar) out (por inteiro).

Muitas vezes, se faz confusão entre Síndrome de Burnout e estresse. O que acontece, na verdade, é que os sintomas do estresse estão presentes na Síndrome de Burnout.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) incluirá a Síndrome de Burnout na próxima Classificação Internacional de Doenças (CID-11). A lista inclui doenças, mas também outras condições como síndromes e conjunto de sintomas.

Para ela os sintomas do estresse podem ser físicos ou psíquicos. O indivíduo pode sentir: dores, cansaço, desânimo, apatia, falta de interesse, irritabilidade, alteração no sono e apetite e tristeza excessiva.

Diversos estudos têm sido realizados e falam sobre a melhor forma de classificar o comportamento que se caracteriza por exaustão emocional, distanciamento das relações pessoais e diminuição do sentimento de realização pessoal consequente a prolongados níveis de estresse no trabalho.

A prevalência da Síndrome de Burnout ainda é incerta, mas dados sugerem que acomete um número significativo de indivíduos e que aproximadamente 40% dos profissionais atualmente experienciam altos níveis de estresse. Profissionais na área da saúde que tratam pacientes com doenças agudas e crônicas, professores e policiais tem elevada propensão para desenvolver a síndrome, que não deve ser vista como problema consequente de uma falha pessoal, apenas releva uma incompatibilidade entre o indivíduo e o seu relacionamento com o trabalho, devido à falta de conexão entre o volume, controle, reconhecimento, justiça, equipe e valores.

A estrutura das empresas, a carga horaria e a forma de liderança dos gestores não favorecem o melhor aproveitamento das competências de seus funcionários, representando um desgaste no empenho e nas qualidades, como autoconfiança, perseverança e dedicação ao trabalho.

O acúmulo de tarefas, exigências e pressões podem dar início aos sintomas. Entre os principais estão o esgotamento físico e mental, sensação de impotência e

falta de expectativas, que podem ser considerados como um colapso físico e mental, havendo a necessidade de imediato tratamento médico, pelo alto risco de suicídio.

2.5 ESTRESSE

Causado pela resposta física do organismo a um estímulo, o estresse aparece fazendo o corpo pensar que está sob ataque, e muda pelo modo de “lutar ou fugir”, fazendo com que o organismo secrete hormônios e substâncias químicas, como adrenalina cortisol e norepinefrina para preparar o corpo para ação física.

Se mantidos os níveis elevados de cortisol, pode haver um aumento dos níveis de açúcar, pressão arterial e uma diminuição da libido, podendo ser prejudicial à saúde.

Diante de algumas situações o estresse pode aparecer como uma força positiva, motivando o indivíduo a melhorar sua performance como por exemplo diante de uma entrevista de emprego, porém em outras situações de grande estresse quando se está preso no trânsito de grandes cidades por exemplo, pode aparecer de forma negativa.

A exposição ao estresse por longos períodos pode torna-lo crônico, a menos que se busque formas de controlá-lo.

A noradrenalina é uma mistura complexa de hormônios e substâncias químicas, como adrenalina e cortisol são liberadas pelo corpo quando somos submetidos à atividades estressantes, como atividade física, o trabalho, casamento, mudança de emprego ou até mesmo a chegada de um filho, justamente para preparar o corpo para uma reação física, como por exemplo uma fuga, desviando o sangue para os músculos.

Se mantido por tempo prolongado ou em situações inadequadas, o estresse pode tornar-se um problema, devido aos níveis elevados de cortisol que contribuem para alterações da pressão sanguínea, níveis de açúcar no sangue e da redução da libido.

2.6 ERGONOMIA

A ergonomia é conhecida como o estudo da relação entre o homem e o ambiente laboral, oferecendo ao profissional o conforto adequado, e os métodos de prevenção de acidentes e de patologias que podem ser causados por cada tipo de

trabalho que o profissional executa. Os problemas que mais se desenvolvem é a má postura e lesões por esforço repetitivo, durante o longo período, acarretando e prejudicando a saúde do trabalhador, podendo ocorrer o seu afastamento em alguns casos.

A definição mais recente a respeito da ergonomia, adotada em agosto de 2000, pela Associação Internacional de ergonomia (IEA) é que a ergonomia (estudo dos fatores humanos) tem como foco a compreensão fundamental da relação entre os profissionais e outros fatores de um sistema. Buscando melhorar os processos de teorias, princípios, métodos e demais informações para e melhoria do bem-estar dos profissionais e eficácia global dos sistemas

Tais características habilitam a ergonomia como uma área científica, mesmo uma “ferramenta”, para atuar na qualidade de vida no trabalho. Pode-se dizer que a razão de ser da ergonomia é compreender os problemas que dificultam a interação dos trabalhadores com o ambiente de trabalho, cuja perspectiva é promover o bem-estar de quem trabalha e o alcance dos objetivos organizacionais. Essa definição pode ser interpretada como a busca também por qualidade de vida no trabalho.

Outras condições encontradas no trabalho, como, a iluminação, temperatura, nível de ruídos são os maiores causadores que afetam os profissionais nas suas organizações. A ergometria pode contribuir para evitar que outros problemas ocorram, tornando os ambientes de trabalho mais eficientes e adequados.

Podemos considerar que o custo benefício dos métodos da ergonomia, amenizam as despesas com possíveis indenizações que as empresas podem sofrer, quando não possuem condições adequadas para o trabalho, ocorrendo que alguns profissionais tenham incapacidade física e impossibilitando seguir suas funções.

Conforme a Previdência Social (2010), as estatísticas de acidentes e doenças nos ambientes laborais retratam a necessidade da intensificação no conhecimento da ergonomia como fator de extrema importância para as organizações. No mesmo contexto Dul e Weerdmeester (2004), relatam que com projetos de trabalhos inadequados e as situações cotidianas, as condições de insegurança, insalubridade, desconforto e ineficiência são algumas das situações que fizeram com que o estudo da ergonomia tenha sido intensificado.

2.7 COMPETITIVIDADE

Baseado na análise de diversos estudos sobre o tema, Haguenuer (1983) define a competitividade como posição alcançada pela organização no mercado em um dado momento, resultado da combinação de uma série de fatores como preço, qualidade, grau de diferenciação dos produtos, dentre outros. Porém, o importante é manter a posição de vantagem no decorrer do tempo, além de consegui-la. Por esse motivo, a competitividade é definida pela demanda e pelo volume de negócio de uma organização, que são gerados por seus indicadores.

Para Drucker (1997), todos os outros fatores que ajudam na obtenção de vantagem competitiva, como alianças, tecnologia, comunicação, inovação, estratégias e conhecimento, dependem primordialmente do capital humano, que impacta diretamente na competitividade econômica, quando a empresa é administrada de forma correta.

Atualmente, o processo de globalização e seu efeito sobre a economia política, social e organizacional mostra um cenário no qual a competitividade torna-se uma questão crescente, gerando por vezes uma idéia de conflito e rivalidade. Em casos extremos, a competitividade pode criar um ambiente de trabalho hostil e com limites não estabelecidos (resultando corrupção e práticas ilícitas), onde vale praticamente tudo para se conquistar as metas, sem contar os danos causados aos profissionais, de forma individual, que podem adoecer.

Como forma de desenvolver a competitividade positiva e sadia para a organização é necessário que ocorra a melhoria da competência dos trabalhadores, sendo esses treinados e tendo seu nível de educação atualizado, inclusive quando se trata de cargos de liderança. As instalações devem ser adequadas, proporcionando locais de trabalho com boas condições. É necessário investir em recrutamento, formação, enriquecimento de rede, reconhecendo a estrutura de conhecimento interno e valorizando o clima organizacional. A relação humana é crucial para manter a fidelidade dos trabalhadores evitando assim a rotatividade, garantindo a satisfação e o bom desempenho dos trabalhadores, formando uma competitividade sadia.

2.8 LIDERANÇA

As práticas de liderança estão cada vez mais fortes dentro das empresas e muitas mudanças têm ocorrido com relação aos estilos de gestão. Se, por um lado, os gestores se vêem mais pressionados por resultados, de outro lado, as mudanças nas estruturas organizacionais demandam outra compreensão da liderança no processo de gerir pessoas para a obtenção de resultados (Fagundes, 2007). É preciso capacidade de inovação, difusão dos conhecimentos, flexibilidade, visão sistêmica, abertura, confiança e o estabelecimento de redes de relacionamento para o desenvolvimento das competências de liderança (Fukuyama, 2000; Salinas, 2004).

Tradicionalmente, o colaborador era avaliado pela gestão a partir de seu desempenho individual e apesar de ter seu valor como profissional, os papéis e cargos eram bem estabelecidos e delimitados, onde sua evolução dependia da entrega e comprometimento com a função e com a empresa. Atualmente as organizações valorizam o trabalho em equipe, incentivando o bom relacionamento entre os colaboradores, despertando a sinergia do grupo e garantindo a importância da liderança nestes trabalhos.

Numa organização, o estilo de liderança é fundamental para manter o nível alto de motivação de seus colaboradores, dessa forma, uma empresa que não possui uma liderança ideal e não motiva seus funcionários, pode apresentar insatisfação dos colaboradores afetando a produtividade e as atividades exercidas pelos mesmos. Importante ressaltar que quando o comportamento de liderança é caracterizado como negativo, há um índice elevado de reclamações, absenteísmo e rotatividade (ROBBINS, 2005). O líder é visto como alguém que pode trazer benefícios não somente para um grupo em geral, mas também para cada membro desse grupo em particular.

Diante disso, os líderes são responsáveis tanto pelo sucesso, quanto pelo fracasso da organização, pois depende deles o bem-estar organizacional, bem como a motivação do grupo (ROSA, 2011). Entretanto, é imprescindível o comprometimento de toda equipe, baseado em sua liderança, para que o progresso da organização seja efetivo. Segundo (CABRAL, 2001) “Temos que conciliar os interesses das

organizações com os das pessoas que trabalham nela, objetivando criar um ambiente favorável ao desenvolvimento”. Segundo (OLIVEIRA, 2001) “A performance da equipe quase sempre depende do líder ser capaz de atingir um equilíbrio crítico entre fazer as coisas pessoalmente e deixar que outras pessoas façam”.

É importante que o líder conheça cada integrante de sua equipe e a forma como trabalham, para que tenha maior facilidade em motivá-los e identificar seus potenciais. É necessário que tenha bom poder de adaptação para saber qual o melhor método de gestão, empatia para conseguir extrair o máximo de seus subordinados satisfazendo suas necessidades e desenvolvendo a automotivação e o engajamento, proporcionando boas condições de trabalho e mantendo um clima organizacional favorável.

2.9 SOBRECARGA

A patologia da sobrecarga surge de uma carga de trabalho que vai além do limite de capacidade física ou mental das pessoas. Está relacionada à jornada intensa, geralmente aliada à busca pela excelência e associada ao descontentamento no ambiente de trabalho, muitas vezes gerado pelo stress. O excesso de horas trabalhadas reduz as oportunidades convívio social do colaborador, causando insatisfação, tensão e outros problemas de saúde.

Dejours (2007) destaca como evidência da patologia da sobrecarga o rápido aumento das LER/DORTs, além de outros quadros patológicos como *burnout* (síndrome de exaustão emocional relacionada ao trabalho) e morte súbita decorrente de exaustão no trabalho. Além disso, outros sintomas de estresse psicológico e físico podem se apresentar, como: tensão, insatisfação, baixa estima, ansiedade, aumento dos níveis de colesterol e do tônus cardíaco.

O acúmulo de funções, é um dos elementos que mais contribuem para a sobrecarga, seguido da pressão pelo tempo (prazos, metas e entregas) e da pouca colaboração dos colegas de trabalhos ou apoio da liderança. Esse combo contribui para agravar o sofrimento, degradar as relações e aumentar os riscos de adoecimento por sobrecarga de trabalho (Moraes, 2010).

Moraes (2010) cita que, embora os trabalhadores percebam a sobrecarga e suas consequências, assumem a ideologia da organização como seu desejo, submetendo-se à sobrecarga. Martins (2009) aponta que essa estratégia de assumir a ideologia da organização, do “desejo em atender ao ideal de metas exigido pela organização, aliado ao desejo de ser reconhecido como bom funcionário” pode se configurar uma armadilha que leva ao adoecimento.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

Para responder os objetivos propostos foi realizada uma pesquisa descritiva e qualitativa utilizando o questionário estruturado como a técnica de coleta de dados como a finalidade de identificar as principais patologias que os profissionais desenvolvem devido ao ambiente corporativo das empresas

Para Gil (2008), a pesquisa exploratória resultará maior finalidade com o problema, envolvendo levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado. Assumindo forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

Após a pesquisa exploratória, deve-se seguir com a pesquisa de campo, afim de levantar os dados para em seguida poder analisa-los.

Conforme Godoy (1995), o estudo quantitativo, o pesquisador conduz o trabalho em cima de um plano estabelecido inicialmente, com algumas hipóteses especificadas e variáveis definidas. Se preocupando com a medição objetivas dos resultados e com a sua quantidade. Buscando evitar erros nas etapas de análise e interpretação dos resultados garantindo uma margem de segurança.

3.2 METODOLOGIA DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

As técnicas que foram utilizadas neste trabalho, foram a bibliográfica e juntamente com o levantamento, utilizando um questionário para coleta de dados.

Conforme Boccato (2006), a pesquisa bibliográfica busca encontrar a solução do seu problema por meios de artigos, livros ou outros matérias já publicados. Para que encontremos algumas das patologias psicológicas e também quais os maiores fatores que podem influenciar nos profissionais.

Para Diehl e Tatim (2004), o questionário pode ser considerado uma ferramenta para coletar determinadas informações, com uma ordem sequencial de perguntas, que são respondidas sem a presença do entrevistador.

O presente trabalho realizou um questionário com um total de 16 perguntas, sendo uma delas aberta e opcional o seu preenchimento, 12 (doze) perguntas fechadas, uma pergunta em escala e 2 (duas) perguntas com várias seleções. Com a

finalidade de levantar os principais fatores nas organizações que possam causar transtornos psicológicos nos profissionais.

Utilizamos a plataforma de questionários do Google Form para coletarmos as respostas. Enviamos o *link* do questionário para diversos profissionais e divulgamos em determinadas redes sociais.

A metodologia empregada para a análise dos dados foi a de distribuição de frequência, que segundo REISSWITZ (2013) é o resultado percentual da divisão entre a quantidade (frequência) e a quantidade total de respondentes da amostra, em outras palavras é o quociente entre a frequência absoluta e o número total de observações.

3.3 APRESENTAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

O questionário elaborado para a pesquisa contém um total de 16 perguntas. As perguntas iniciais buscavam traçar o perfil dos respondentes, como o sexo, a faixa etária, localidade em que residem e o nível de escolaridade.

As demais perguntas buscaram identificar fatores emocionais dos profissionais, questionando sobre a satisfação com a vida pessoal, satisfação da vida profissional, tipo de remuneração, quantidade de hora extra de trabalho, se sofre pressão no ambiente de trabalho, se faz uso de remédio psicotrópicos, se apresenta algum tipo de transtorno e relação a interferência da saúde emocional nas atividades profissionais e quanto a atividade física realizada durante a semana.

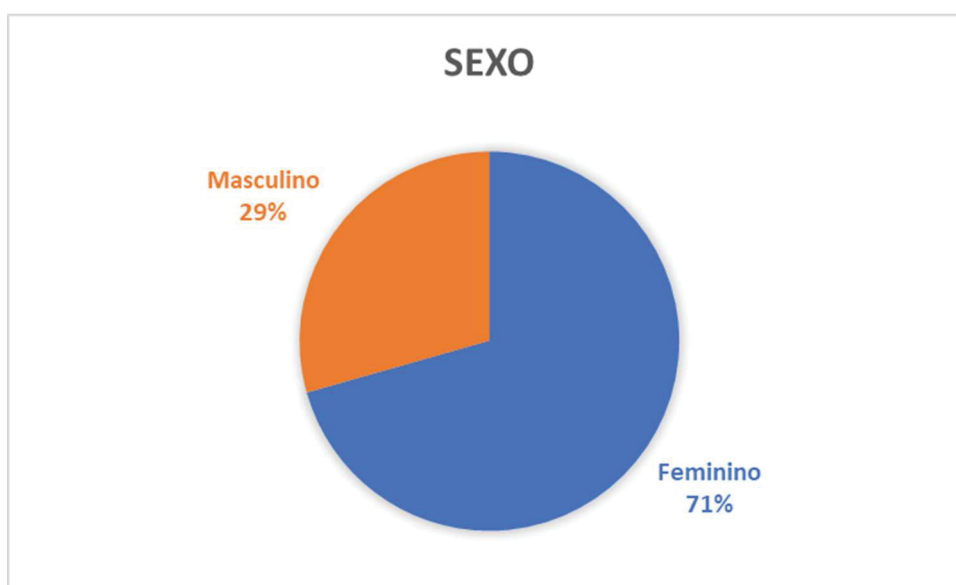
O enfoque principal para a pesquisa é quais os fatores do ambiente de trabalho podem contribuir para o desenvolvimento de transtorno, além de questionamentos sobre bem-estar, e sobre acompanhamento/terapia com um psicólogo.

4. RESULTADO

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

Para identificar o perfil dos respondentes da pesquisa, foram realizadas 5 perguntas com a finalidade de explorar os perfis de cada profissional, o que inclui sexo, localidade de suas residências, faixa etária, nível de escolaridade e a forma de remuneração. Em relação ao item sexo, os resultados são apresentados no Gráfico 1.

GRÁFICO 1

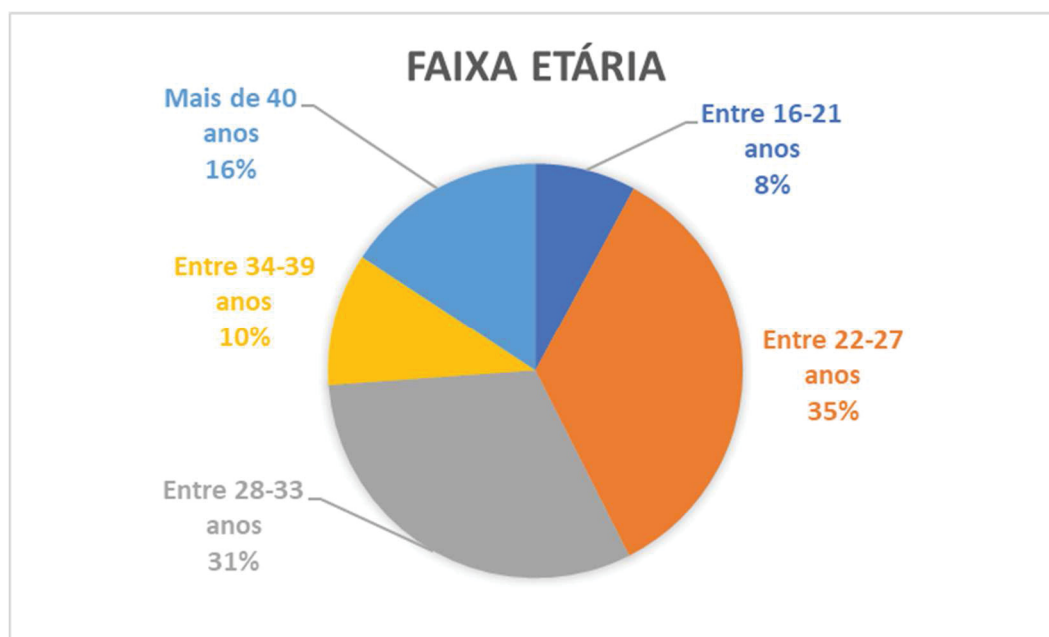


FONTE: O autor (2019).

Os resultados apontam que a maioria dos profissionais respondentes são do sexo Feminino, totalizando 71, enquanto o restante é do sexo Masculino, sendo 29% da amostra coletada.

Quanto a faixa etária dos profissionais respondentes, o Gráfico 2 mostra que a faixa etária mais representativa nessa pesquisa foi de 22 a 27 anos, com 35% dos respondentes, seguido pela faixa etária de 28 a 33 anos, com 31%. Já com mais de 40 anos representou 16% dos respondentes, 34 a 39 apresentou um total de 10% e entre 16 a 21 mostrou menor porcentual, 8%.

GRÁFICO 2



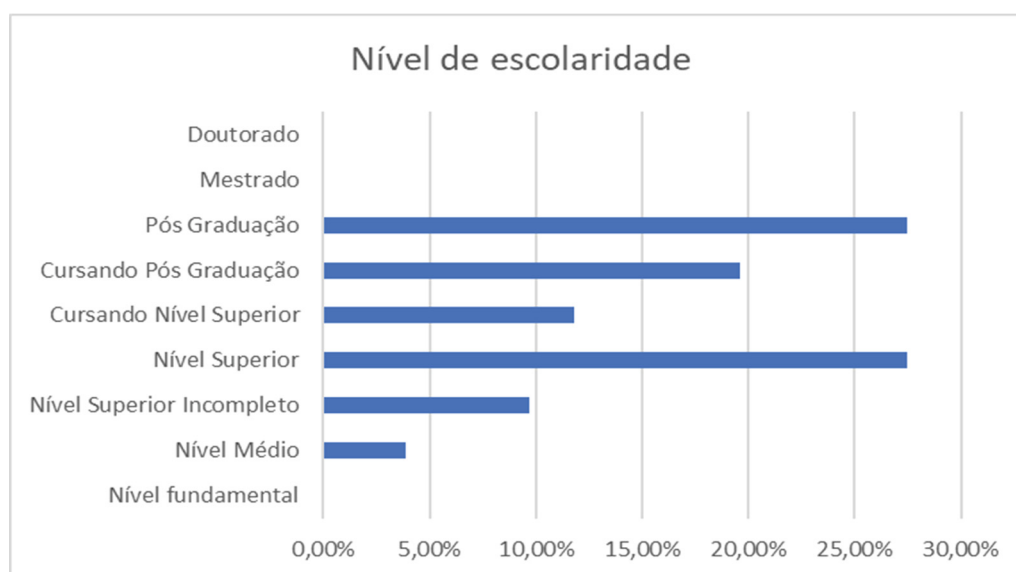
FONTE: O autor (2019).

Ao realizar o levantamento a respeito da faixa etária, percebeu-se que a faixa etária com mais evidência nessa pesquisa foi de 22 a 27 anos, com 35% dos respondentes, seguido pela faixa etária de 28 a 33 anos, com 31%. Já com mais de 40 anos representou 16% dos respondentes, 34 a 39 apresentou um total de 10% e entre 16 a 21 mostrou menor porcentual, 8%.

Dessa forma, evidenciou-se que um terço da amostra está entre 22 a 27 anos e 28 a 33 anos, sendo a maior parte dos respondentes da pesquisa.

A terceira pergunta foi para identificar a o nível de escolaridade dos profissionais e está representada no GRÁFICO 3.

GRÁFICO 3



FONTE: O autor (2019).

Quanto ao nível de escolaridade dos respondentes, não apresentaram resultado o nível Fundamental, Mestrado e Doutorado. Para o Nível Médio obteve-se 3,9% das respostas, seguido do Nível Superior Cursando com 11,8%. Já no Nível Superior Incompleto, apresentou-se um número de 9,8%. Os dois níveis que apresentaram o maior número de respondentes foram Nível Superior Completo e Pós-Graduação, ambos com 27,5%. O Nível de Pós-Graduação Cursando apresentou 19,6% na pesquisa.

Na última pergunta do perfil dos profissionais, foi perguntado a localidades dos respondentes, como mostra no GRÁFICO 4.

GRÁFICO 4



FONTE: O autor (2019).

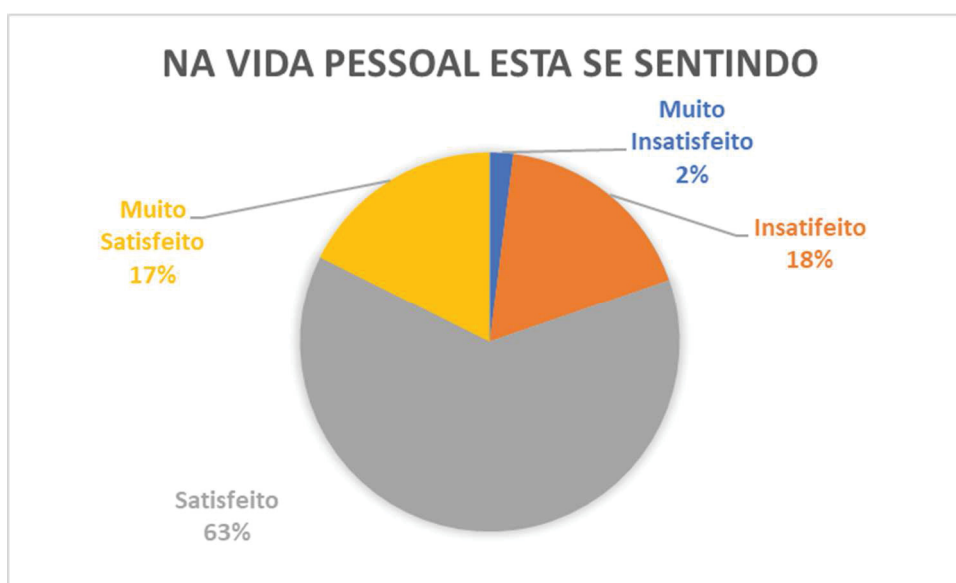
A maioria dos respondentes do questionário reside na cidade de Curitiba-PR, apontando 96% dos profissionais e os demais, totalizando 4%, residem em outras cidades da Região Sul do Brasil. Havia opções de resposta como Região Sudeste, Região Centro Oeste, Região Sudeste e Região Nordeste, porém nenhum respondente da amostra é dessa alguma dessas localidades.

4.2 FATORES DOS PROFISSIONAIS

Afim de identificar fatores emocionais, foram realizadas algumas perguntas sobre vida pessoal e profissional dos respondentes, como podemos observar nos próximos dados coletados.

A respeito da vida pessoal dos profissionais, foi questionado qual o nível de satisfação atual, conforme o GRÁFICO 5.

GRÁFICO 5

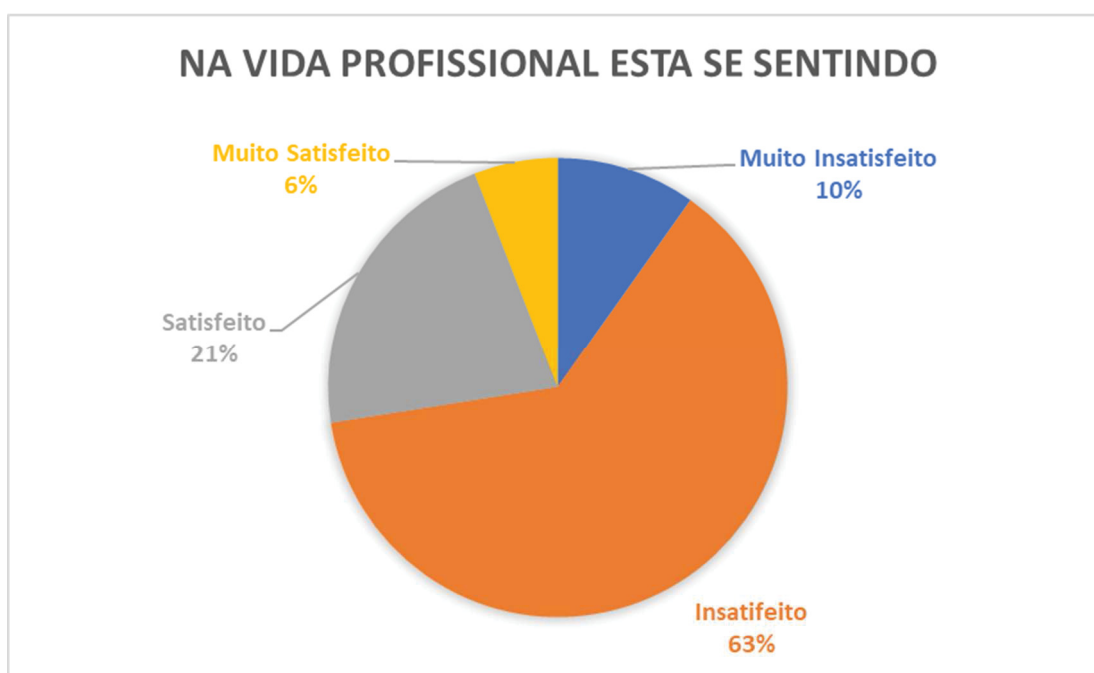


FONTE: O autor (2019).

A partir da análise dos resultados, identificou-se que a maioria dos profissionais se sentem satisfeitos com suas vidas pessoais, sendo 63% da amostra e 17% se sente muito satisfeito. Entretanto, o número de insatisfeitos é considerado alto, sendo 18% da amostra e 2% muito insatisfeitos, considerado um número pequeno.

Buscando também identificar qual o grau de satisfação dos respondetes nas sua vidas profissionais, foi apresentada a próxima questão, conforme o GRÁFICO 6.

GRÁFICO 6

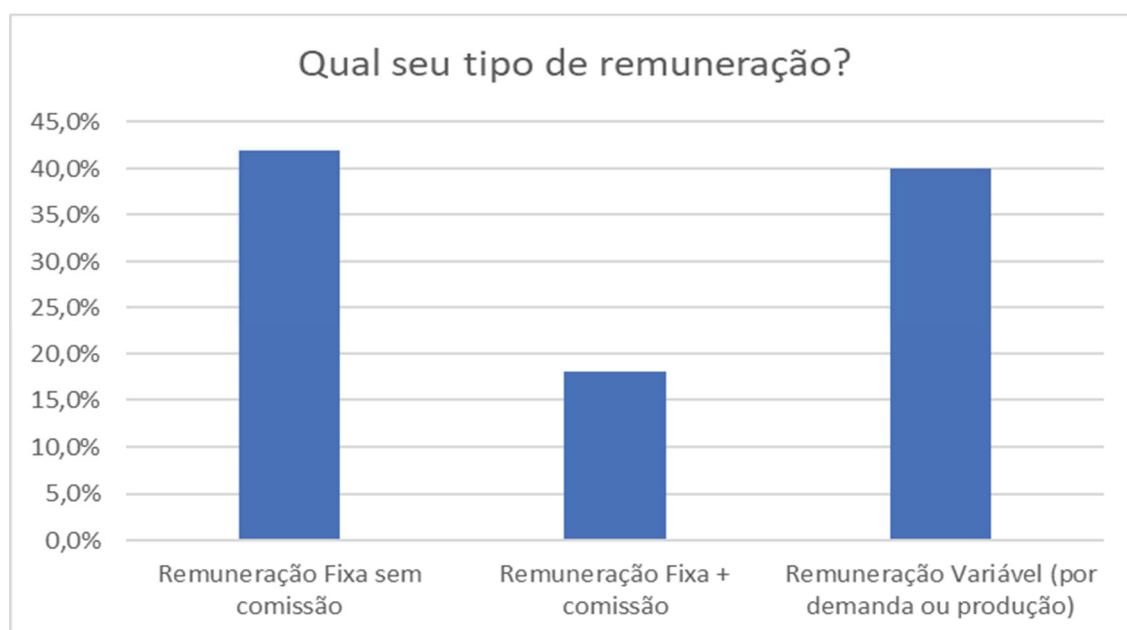


FONTE: O autor (2019).

Por um lado, verificou-se que 63% dos respondentes estão insatisfeitos com suas vidas profissionais, sendo a grande parte da amostra e 10% estão muito insatisfeitos. Por outro lado, 21% se sente satisfeito e 6% muito satisfeitos com suas vidas profissionais, sendo esse grupo a minoria.

A próxima questão buscou identificar quais eram os tipos de remuneração que os profissionais tinham em seus trabalhos, e o resultado é apresentado no GRÁFICO 7.

GRÁFICO 7

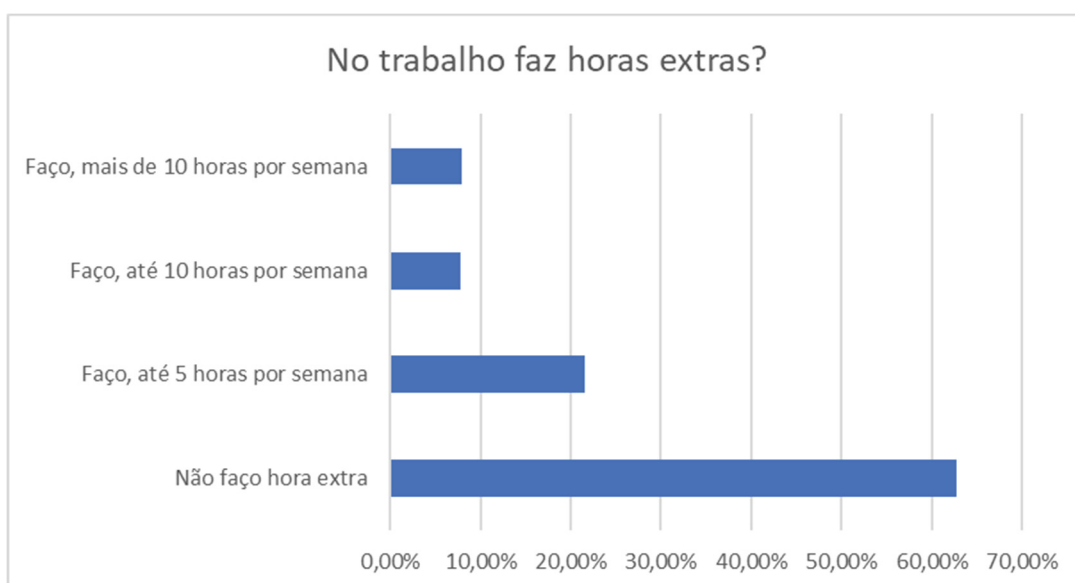


FONTE: O autor (2019).

O principal tipo de remuneração é a fixa sem comissões, sendo 42% dos profissionais. Em segundo ficou remuneração variável conforme a demanda, como vendas ou serviços, apresentando 40% e terceiro e último a remuneração fixa com adicional de comissão, com 18% dos respondentes.

Em outra questão foi abordado se os profissionais faziam horas extras em seus trabalhos, conforme veremos no GRAFICO 8.

GRÁFICO 8

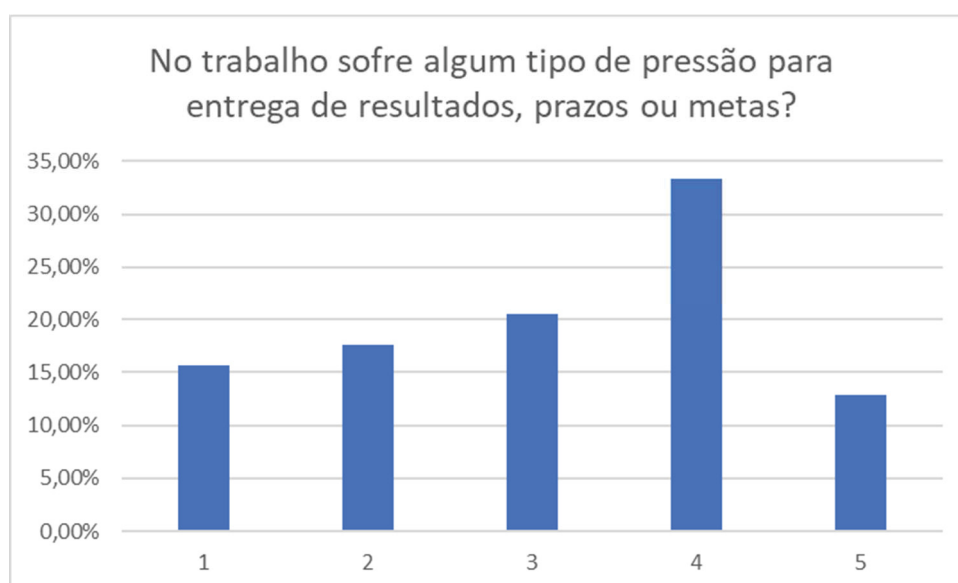


FONTE: O autor (2019).

Identificou-se que a maior parte dos respondentes não faz horas extras em seus trabalhos, sendo 62,7% do total. Porém, para os profissionais que responderam fazer horas extras, são 21,6% que fazem até 5 horas por semana, 7,8% fazem até 10 horas por semana e 7,8% deles fazem mais de 10 horas por semana.

A pergunta a respeito sobre o nível de pressão sofrido pelos respondentes, seja por entrega de resultados, prazos ou metas, é apresentada conforme o GRÁFICO 9.

GRÁFICO 9

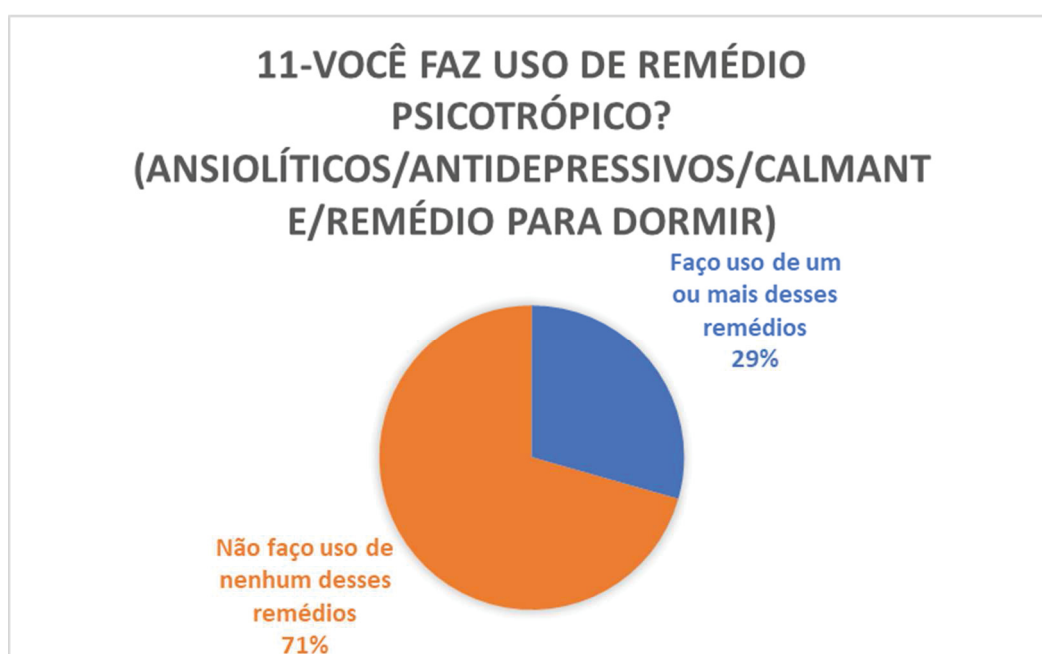


FONTE: O autor (2019).

Como identificado no gráfico, a maioria dos respondentes nivelaram grau 4, totalizando assim 33,3%. Os que sofrem menos pressão, nivelaram grau 1 e são 15,7%. Para o grau 2 foram 17,6%, o grau 3 recebeu 20,5% das respostas e o grau 5, que mais sofre pressão, teve 12,9% das respostas. Podemos identificar que a maioria dos respondentes foi pressionado em seus trabalhos.

Para iniciar a abordagens dos transtornos psicológicos, a primeira pergunta a respeito do tema foi se os profissionais já haviam feito ou se fazem uso de medicamentos, como ansiolíticos/antidepressivos/calmanete/remédio para dormir e as respostas estão no GRÁFICO 10.

GRÁFICO 10



FONTE: O autor (2019).

A maioria dos respondentes da pesquisa não faz uso de qualquer tipo de remédio psicotrópicos, sendo 71% deles, entretanto 29% fazem uso desses tipos de medicamento, seja ansiolítico, antidepressivos, calmantes e remédios para dormir.

Na questão a respeito das patologias e dos sintomas apresentados dos transtornos psicológicos, os respondentes responderam conforme TABELA 1.

TABELA 1

Transtornos	Números	Porcentagem
Ansiedade	252	82%
Esgotamento Mental	232	76%
Cansaço Mental	216	71%
Stress	192	63%
Cansaço físico	186	61%
Irritabilidade	166	54%
Dificuldade de concentração	156	51%
Insônia	132	43%
Depressão	120	39%
Falta de apetite	56	18%
Total	306	

FONTE: O autor (2019).

A patologia que mais foi marcada nesse questionamento foi a Ansiedade com 252 respondentes, sendo 82% do total, seguido por esgotamento mental, marcado por 232 profissionais e cansaço mental, com 216 respondentes. Stress também está presente na maioria das respostas, totalizando 192 profissionais, cansaço físico apresentou 186 respostas, irritabilidade ficou com 166 e dificuldade de concentração apresentou 156 afirmativas. As que menos receberam respostas foram insônia com 132 profissionais, depressão com 120 e falta de apetite somente com 56.

Em outra questão foi abordado quais s fatores no ambiente de trabalho contribuem para o surgimento de transtorno psicológico em profissionais. Onde a TABELA 2 pode mostrar as respostas.

TABELA 2

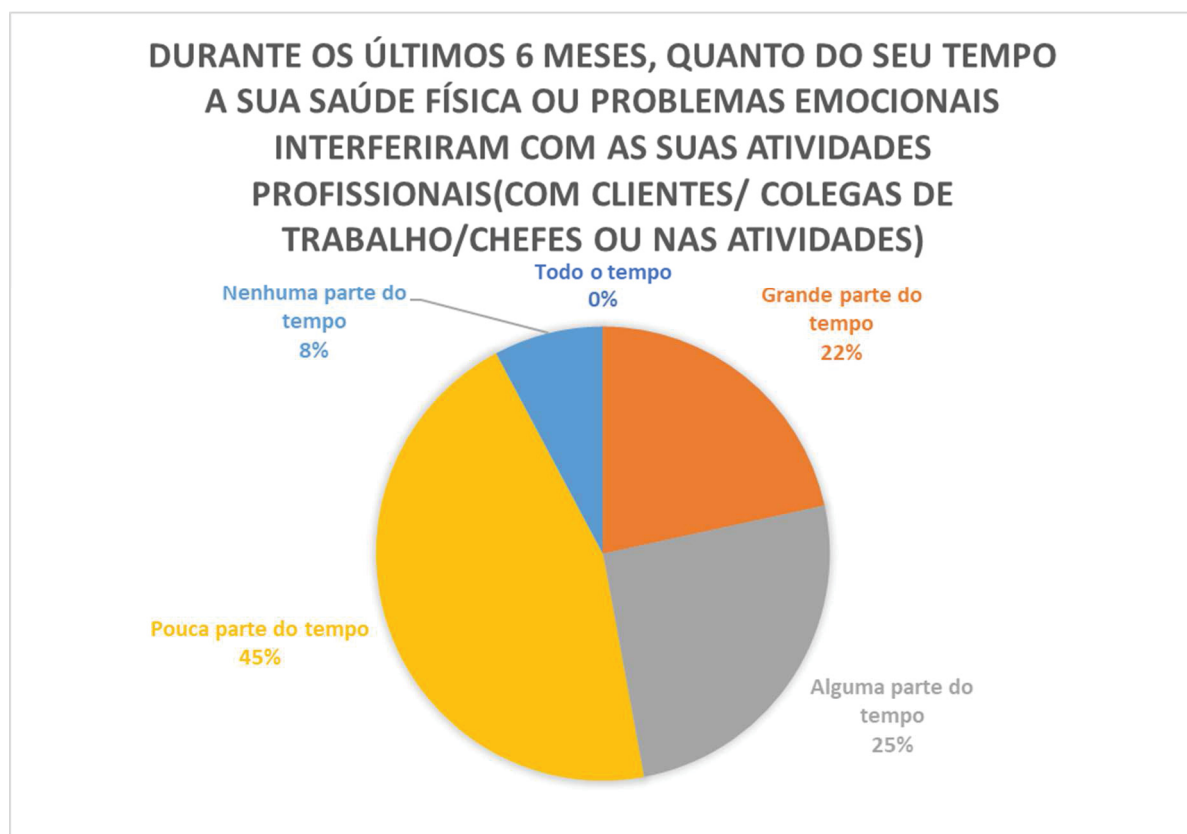
Fatores do Ambiente de Trabalho	Números	Porcentagem
Pressão por Resultados	204	67%
Sobrecarga	204	67%
Relacionamento conturbado com colegas de trabalho	204	67%
Cobrança Excessiva	186	61%
Acumulo de Função	174	57%
Falta de Comunicação	138	45%
Problemas com Liderança	126	41%
Competitividade	80	26%
Condições de trabalho (ergonomia)	72	24%

FONTE: O autor (2019).

Os três principais fatores no ambiente de trabalho tiveram o mesmo número de respostas conforme a tabela, sendo que para 204 respondentes a pressão por resultado, sobrecarga e relacionamento conturbado com colegas de trabalho podem contribuir para o desenvolvimento de transtornos psicológicos. A cobrança excessiva foi também um fator que recebeu muitas respostas com 186 profissionais. O acumulo de função foi escolhido por 174 profissionais. Já outros fatores receberam um número menor de resposta, como a falta de comunicação, apenas 138 respondentes, problemas com liderança com 126 respostas, competitividade com somente 80 e condições de trabalho com 72 afirmativas.

Quando abordado sobre quanto de tempo a saúde física ou problemas emocionais interferiram nas atividades profissionais nos últimos 6 meses, a resposta pode ser vista no GRÁFICO 11.

GRÁFICO 11

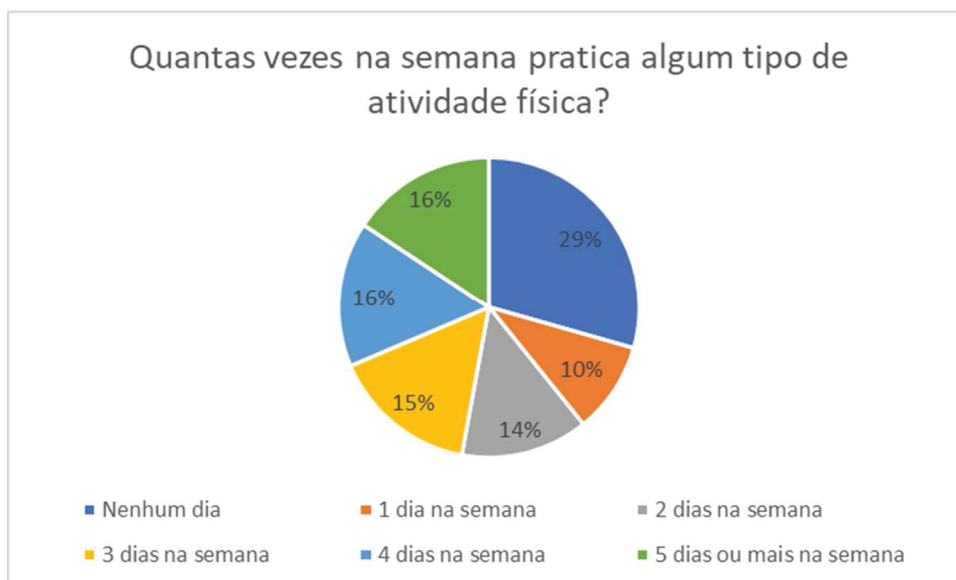


FONTE: O autor (2019).

Verificou-se que para grande parte dos respondentes, sendo 45% do total da amostra, pouca parte do tempo recebeu algum tipo de interferência. Já em alguma parte do tempo, mostrou ser de 25% dos profissionais e para 22% deles, grande parte do tempo tem essa interferência. Apenas 8% dos respondentes não possui essa interferência em nenhuma parte do tempo.

Na questão onde buscou-se identificar quantos dias da semana esses profissionais praticam algum tipo de atividade física, onde o resultado pode ser visto no GRÁFICO 12.

GRÁFICO 12



FONTE: O autor (2019).

A maioria dos profissionais responderam que não praticam nenhum tipo de atividade física, sendo 29% da amostra, já 16% deles responderam que praticam 5 dias ou mais da semana e outros 16% praticam 4 dias na semana. 15% responderam que praticam 3 dias da semana, 2 dias na semana foram respondidos por 14% e apenas 10% responderam que praticam atividade física apenas 1 dia na semana.

Na última pergunta do questionário, foi abordado se faz ou se já fez acompanhamento com Psicólogos (as) ou terapia. O resultado pode ser visto no GRAFICO 13.

GRÁFICO 13



FONTE: O autor (2019).

Grande parte dos respondentes já fizeram, mas no momento não estão fazendo acompanhamento psicológico ou tratamento, sendo 39% deles. Identificou-se que 33% deles nunca fez acompanhamento ou terapia, e somente 28% dos profissionais fazem regularmente ou atualmente acompanhamento/terapia.

Observou-se que alguns resultados obtidos com o levantamento deste trabalho estão de acordo com as pesquisas já feitas sobre esse assunto, no qual mais de 82% de pessoas apresentam algum tipo de transtorno. Vale ressaltar, que as pesquisas já feitas pelo OMS mostrou que mais de 18 milhões de pessoas sofrem com ansiedade no Brasil.

Em relação ao quadro de depressão, este também apresenta uma compatibilidade com os resultados da presente pesquisa, verifica-se que o resultado foi que 120 profissionais marcaram apresentar quadro de depressão, tratando-se de 39% da amostra. Já nas pesquisas anteriores realizadas desse tema mais de 11 milhões de pessoas apresentaram o quadro de depressão no Brasil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante análise feita neste trabalho quais os principais fatores do ambiente de trabalho que podem contribuir para o desenvolvimento de transtornos psicológicos em profissionais, onde o principal motivo da pesquisa foi que esse problema está cada vez mais recorrente nos profissionais, e é um assunto pouco abordado no mercado de trabalho, onde grande parte das pesquisas são do ramo da saúde.

A pesquisa se caracteriza de forma exploratória e quantitativa, com 306 respondentes, que responderam o questionário enviado para eles, sendo disponibilizado pela plataforma *Google Form* e compartilhado em redes sociais e também enviadas por e-mail.

Através dos resultados obtidos, conseguimos concluir que a maioria dos profissionais desta pesquisa estão se sentindo satisfeitos com suas vida pessoais, porem quando se trata da sua vida profissional a maioria se sente insatisfeito, alguns até muito insatisfeitos com ela, sofrendo pressão no seu dia-a-dia, por outro lado a maioria não faz horas extras em seus trabalhos, o que pode ajudar a não agravar alguns transtornos psicológicos que o ambiente pode causar.

Identificou-se também que todos os profissionais apresentam algum tipo de transtorno, que pode se agravar à longo prazo, tendo em vista que vários apontaram ansiedade, cansaço mental, esgotamento mental e stress, o que pode desenvolver outros transtornos futuros. Outra grande parte deles não tem acompanhamento ou tratamento psicológico, e nem faz uso de medicamentos psicotrópicos.

No ambiente de trabalho os principais fatores que contribuem para o desenvolvimento de transtornos psicológicos são, a pressão por resultados, a sobrecarga, onde também a cobrança excessiva e o acúmulo de função podem também contribuir.

Diante dos dados obtidos com o questionário, concluimos que alguns desses fatores do ambiente organizacional estão contribuindo para o desenvolvimento de transtornos psicológicos em seus profissionais e muitos não buscam ajuda adequada. Assim, a longo prazo teremos profissionais com inúmeros transtornos, resultando em diversos impactos negativos nas organizações.

Podemos identificar também que este problema é pouco explorado em pesquisas, sendo necessária a ampliação de dados sobre o tema, para que os

profissionais e as empresas possam ter ciência da importância da saúde mental de todos. Observa-se que podem ser realizadas pesquisas sobre os impactos que esses transtornos causam em resultados e produtividade nas organizações, bem como cuidar do desenvolvimento pessoal dos seus profissionais.

REFERÊNCIAS

BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação**. Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

BORSONELLO, Elizabethe C.; SANTOS, Leila Cristina dos; Schmidt, MARIA LUIZA GAVA; ANDRADE, Telma Gonçalves Carneiro Spera de. **A influência do afastamento por acidente de trabalho sobre a ocorrência de transtornos psíquicos e somáticos**, *Psicologia: Ciência e Profissão*.v.22, n.3, Set, 2002. Disponível em <https://interfacesdesaberes.fafica-pe.edu.br/index.php/import1/article/view/533/274>

BECKER, Gavin. **Virtudes do medo**: sinais de alerta que nos protegem da violência. Rio de Janeiro: Rocco, 1999. Disponível em https://docs.google.com/document/d/1onLoECfnwHF1nnF2UzGE4ZUTvGQ_N-WDhu3vs5iOSMc/edit

CABRAL, J. C. (2018). **Uma Introdução à Neurociência das Emoções**. Universo Racionalista

Disponível em: <<https://www.minhavidacom.br/saude/temas/ansiedade>> Acessado no dia 05 de setembro de 2019, às 15:32

CABRAL, Claudio de Oliveira. Produtividade e Gente: **O Possível Equilíbrio**. CRA-RJ – Conselho Regional de Administração do Rio de Janeiro. WWW.CRA-RJ.ORG.BR> Acesso em 07/12/2019. Disponível em

<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/458/355>DIEHL, A.; DEJOURS, C. (2007b). **Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade**. In: Mendes, A. M., Lima, S. C. C. & Facas, E. P. (orgs.). (pp. 13-26). Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682011000300009

DRUCKER, P. F. (1997). **A organização do futuro**: como preparar hoje as empresas de amanhã. São Paulo: Futura. Disponível em https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VI2xMp_bpiUJ:https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/download/83/75+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br

DUL, J.; WEERDMEEESTER, B. **Ergonomia prática**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004. Disponível em <https://docplayer.com.br/5671208-A-importancia-da-ergonomia-nos-estudos-de-tempos-e-movimentos.html>

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 41 p.

FAGUNDES, P. M. (2007). **Desenvolvimento de competências coletivas de liderança e gestão**: uma compreensão sistêmico-complexa sobre o processo e organização grupal. 146 f. Dissertação (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS. Disponível em <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/469/444>

FUKUYAMA, Francis. (2000). **A grande ruptura**: a natureza humana e a reconstrução da ordem social. Rio de Janeiro: Rocco. Disponível em <file:///C:/Users/lres/Downloads/469-1964-1-PB.pdf>

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas da EAESP/FGV**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr.1995.

HAGUENAUER, L. (1983). **Competitividade**: conceitos e medidas [Texto para discussão]. Rio de Janeiro: UFRJ/IEI. Disponível em http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_1111.pdf

LIU, Y., & Perrewé, P. L. (2005). **Another look at the role of emotion in the organizational change**: a process model. *Human Resource Management Review*, MORAES, R. D. (2010). **Prazer-sofrimento no trabalho com automação**: estudo em empresas japonesas no Polo Industrial de Manaus. Manaus: EDUA. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682011000300009

15(4), 263-280. doi: 10.1016/j.hrmmr.2005.12.001

MOREIRA, Maria N. **Sono, ansiedade e qualidade de vida** (WHOQOL – 100): em universitários do 5º ano de psicologia (humanas) e engenharia (exatas), na capital e no interior do estado de São Paulo. *Revista da Associação Brasileira de Psicopedagogia*. v. 19. n. 60, , 2002, p.58-65. Disponível em <https://interfacesdesaberes.fafica-pe.edu.br/index.php/import1/article/view/533/274>

MEDEIROS, Verónica C. C.; PENICHE, Aparecida C. G. **A influência da ansiedade nas estratégias de enfrentamento utilizadas no período pré-operatório**. Rev. Esc. Enferm. USP [online], v.40.

NARDI, H. (1997). **Saúde do trabalhador**. In A Cattani (Ed.), Trabalho e tecnologia: Dicionário crítico (pp. 219-224). Petrópolis, RJ: Vozes

Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2017/05/cnp-conselho-de-previdencia-discute-saude-e-segurancanotrabalho/?s=Boletim+Quadrimestral+sobre+Benef%C3%ADcios+por+Incapacidade&orderby=modified>> Acessado no dia 17 de setembro de 2019, às 17:11

OLIVEIRA, T.M.V. **Amostragem não probabilística**: adequação de situações para uso e limitações de amostras por conveniência, julgamento e cotas. Rev Adm On Line 2001

Disponível em: <<https://docplayer.com.br/5671208-A-importancia-da-ergonomia-nos-estudos-de-tempos-e-movimentos.htm>> Acessado no dia 03 de dezembro de 2019, às 09:27

Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2017/02/1578281-oms-mais-de-300-milhoes-de-pessoas-sofrem-de-depressao-no-mundo>> Acessado no dia 20 de dezembro de 2019, às 08:39

Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/10/26/transtorno-mental-e-a-3a-causa-de-afastamentos-de-trabalho/> Acessado no dia 20 de dezembro de 2019, às 08:21

Disponível em: <https://www.abrhrasil.org.br/cms/materias/artigos/competitividade-ate-que-ponto-ela-e-saudavel-para-empresa/> Acessado no dia 20 de dezembro de 2019, às 08:21

Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2004_enegep1002_0574.pdf Acessado no dia 20 de dezembro de 2019, às 08:21

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Saúde e segurança ocupacional**, 2010. Disponível em <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudodinamico.php?id=39>> Acesso em: 17 out. 2011

ROSA, I.S.M. **Liderança Organizacional: Mulheres Líderes nas Organizações Não Governamentais**. Estudo de caso – OMCV.2011.48p. Monografia (Curso de Relações Públicas e Secretariado Executivo), Praia, 2011. Disponível em <https://portal.faintvisa.edu.br/wp-content/uploads/2019/06/LIDERAN%C3%87A-E-OS-IMPACTOS-CAUSADOS-NO-AMBIENTE-ORGANIZACIONAL-SOB-A->

[PERSPECTIVA-DOS-LIDERADOS UM-ESTUDO-DE-CASO-EM-UMA-EMPRESA-DO-RAMO-COMERCIAL-NA-CIDADE.pdf](#)

TAMAYO, A. (2004). Introdução. In A. Tamayo (Ed.), **Cultura e saúde nas organizações** (pp. 11-16). Porto Alegre: Artmed.

Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/saude/pesquisa-indica-que-86-dos-brasileiros-tem-algum-transtorno-mental/>> Acessado no dia 05 de setembro de 2019, às 22:47

TATIM, D. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004
RIBEIRO, P. R.M. **Da psiquiatria à saúde mental: esboço histórico**. J bras Psiq, 48(2): 53-60,1999. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/ciencias/visao-sobre-depressao-sofreu-transformacoes-ao-longo-da-historia/>> Acessado no dia 05 de setembro de 2019, às 13:22

Disponível em: CABRAL, Claudio de Oliveira. **Produtividade e Gente: O Possível Equilíbrio**. CRA-RJ – Conselho Regional de Administração do Rio de Janeiro. WWW.CRA-RJ.ORG.BR> Acesso em 16/04/2001. Disponível em <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/458/355>>

Acessado no dia 04 de setembro de 2019, às 09:11

APÊNDICE

Questionário usado na pesquisa:

1-Nome (opcional)

2-Sexo:

Masculino

Feminino

3-Faixa etária *

Entre 16-21 anos

Entre 22-27 anos

Entre 28-33 anos

Entre 34-39 anos

Mais de 40 anos

4-Nível de escolaridade *

Nível fundamental

Nível Médio

Nível Superior Incompleto

Nível Superior Completo

Cursando Nível Superior

Cursando Pós-Graduação

Pós-Graduado

Mestrado

Doutorado

5 - Localidade *

Reside em Curitiba e Região

Reside em outra cidade do Sul do Brasil

Reside na região Norte do Brasil

Reside na região Sudeste do Brasil

Reside na região Nordeste do Brasil

Reside na região Centro-Oeste

6-Na vida pessoal está se sentindo:

Muito Insatisfeito

Insatisfeito

Satisfeito

Muito Satisfeito

7-Na vida profissional está se sentindo:

Muito Insatisfeito

Insatisfeito

Satisfeito

Muito Satisfeito

8-Qual seu tipo de remuneração?

Remuneração Fixa sem comissão

Remuneração Fixa + comissão

Remuneração Variável (por demanda ou produção)

9-No trabalho faz horas extras?

Não faço hora extra

Faço, até 5 horas por semana

Faço, até 10 horas por semana

Faço, mais de 10 horas por semana

10-No trabalho sofre algum tipo de pressão para entrega de resultados, prazos ou metas?

Nunca 1 2 3 4 5 Muito

11-Você faz uso de remédio psicotrópico? (ansiolíticos/antidepressivos/calmante/remédio para dormir)

Faço uso de um ou mais desses remédios.

Não faço uso de nenhum desses remédios.

12-Em algum momento já sentiu/ou teve diagnóstico de alguma(s) dessa(s) patologia(s)?

Ansiedade

Insônia

Cansaço físico

Cansaço Mental

Falta de apetite

Esgotamento mental

Dificuldade de concentração

Irritabilidade

Stress

Depressão

13-Para você, quais desses fatores do ambiente de trabalho contribuem para o surgimento de transtornos psicológicos em profissionais

Pressão por resultados

Competitividade

Cobrança Excessiva

Problemas com Liderança

Falta de Comunicação

Acumulo de Função

Sobrecarga

Relacionamento conturbado com colegas de trabalho

Condições de trabalho (ergonomia)

14-Durante os últimos 6 meses, quanto do seu tempo a sua saúde física ou problemas emocionais interferiram com as suas atividades profissionais(com clientes/ colegas de trabalho/chefes ou nas atividades)?

Todo o tempo

Grande parte do tempo

Alguma parte do tempo

Pouca parte do tempo

Nenhuma parte do tempo

15-Quantas vezes na semana pratica algum tipo de atividade física?

Nenhum dia

1 dia na semana

2 dias na semana

3 dias na semana

4 dias na semana

5 ou mais dias na semana

16-Você já fez acompanhamento psicológico/terapia

Nunca fiz

Já fiz, mas no momento não estou indo

Faço atualmente/regularmente