

ANÁLISE SISTÊMICA DA ANSIEDADE NO CONTEXTO LABORAL**SYSTEMIC ANALYSIS OF ANXIETY IN THE WORK CONTEXT****ANÁLISIS SISTÉMICO DE LA ANSIEDAD EN EL CONTEXTO LABORAL**

DA SILVA, Fabiana Kihara. 1¹ SILVA, Juliana Rodrigues Faria da. 2²

DOI: 10.5281/zenodo.10182817

RESUMO

Este artigo explora a crescente prevalência da ansiedade no ambiente de trabalho, destacando os desafios enfrentados pelos profissionais em um mercado competitivo. O objetivo é compreender os principais fatores contribuintes para a ansiedade no contexto laboral e suas implicações tanto para indivíduos quanto para organizações. A análise considera principalmente as contribuições dos autores Gardner (1995), Moscovi (1995), Ribeiro (2019) e Jordão (2009) em uma revisão explicativa baseada na literatura brasileira e americana, realizada de forma seletiva entre maio e novembro de 2023. O estudo examina os impactos da ansiedade no desempenho individual, nas relações interpessoais e no funcionamento global das organizações. Estratégias de gestão e prevenção são discutidas, destacando a importância de ambientes de trabalho éticos, programas de bem-estar e intervenções específicas para lidar com os estressores laborais. Este trabalho reflete sobre a necessidade de repensar as condições de trabalho dos profissionais e investir na saúde mental dos colaboradores como uma prioridade para as organizações. O foco vai além da produtividade, abrangendo o bem-estar integral dos profissionais.

PALAVRAS-CHAVE: Ansiedade. Ansiedade no Trabalho. Ambiente Laboral.

ABSTRACT

This article explores the growing prevalence of anxiety in the workplace, highlighting the challenges faced by professionals in a competitive market. The objective is to understand the main contributing factors to anxiety in the workplace and its implications for both individuals and organizations. The analysis primarily considers the contributions of authors Gardner (1995), Moscovi (1995), Ribeiro (2019), and Jordão (2009) in an explanatory review based on Brazilian and American literature, selectively conducted between May and November 2023. The study examines the impacts of anxiety on individual performance, interpersonal relationships, and the overall functioning of organizations. Management and prevention strategies are discussed, emphasizing the importance of ethical work environments, wellness programs, and specific interventions to address workplace stressors. This work reflects on the need to rethink the working conditions of professionals and invest in the mental health of employees as a priority for organizations. The focus extends beyond productivity, encompassing the comprehensive well-being of professionals.

KEYWORDS: Anxiety. Anxiety At Work. Work Environment.

RESUMEN

¹ fabianakhr@gmail.com1, Faculdade Mauá GO. Orcid: 0009-0004-5404-0208

² J.psicologica@gmail.com 2, Faculdade Mauá GO. Orcid: 0000-0001-7501-2709

Este artículo explora la creciente prevalencia de la ansiedad en el entorno laboral, destacando los desafíos enfrentados por los profesionales en un mercado competitivo. El objetivo es comprender los principales factores contribuyentes a la ansiedad en el contexto laboral y sus implicaciones tanto para individuos como para organizaciones. El análisis considera principalmente las contribuciones de los autores Gardner (1995), Moscovi (1995), Ribeiro (2019) y Jordão (2009) en una revisión explicativa basada en la literatura brasileña y estadounidense, realizada de manera selectiva entre mayo y noviembre de 2023. El estudio examina los impactos de la ansiedad en el rendimiento individual, las relaciones interpersonales y el funcionamiento general de las organizaciones. Se discuten estrategias de gestión y prevención, destacando la importancia de entornos de trabajo éticos, programas de bienestar e intervenciones específicas para abordar los factores estresantes laborales. Este trabajo reflexiona sobre la necesidad de reconsiderar las condiciones laborales de los profesionales e invertir en la salud mental de los colaboradores como una prioridad para las organizaciones. El enfoque va más allá de la productividad, abarcando el bienestar integral de los profesionales.

PALABRAS-CLAVE: Ansiedad. Ansiedad en el trabajo. Ambiente de Trabajo.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho cada vez mais competitivo, tem exigido dos profissionais que saibam se relacionar de maneira saudável, que sejam engajados na melhoria contínua, que possuam perfil multidisciplinar, que atendam as demandas das instituições e suas políticas e cultura, este fator associado à pressão do dia a dia e soma das poucas horas de lazer e o auto cuidado que o indivíduo dispensa para si, vem desencadeando altos níveis de ansiedade no contexto laboral.

“Os transtornos de ansiedade incluem transtornos que compartilham características de medo e ansiedades excessivas e perturbações comportamentais relacionadas. Medo é a resposta emocional à ameaça iminente real ou percebida, enquanto a ansiedade é a antecipação de uma ameaça futura. Obviamente, esses dois estados se sobrepõem, mas também se diferenciam, como o medo sendo com mais frequência associado a períodos de excitabilidade autonômica aumentada, necessária para luta ou fuga, pensamentos de perigo imediato e comportamento de fuga, e a ansiedade sendo associada a tensão muscular e vigilância em preparação para o perigo futuro e comportamentos de cautela ou esquiva” (American Psychiatric Association, 2014, p.189).

Em um ambiente laboral o trabalhador é exposto diariamente a situações que demandam esforços, sejam eles físicos, mentais, intelectuais e até mesmo ligados à inteligência emocional.

Partindo do pressuposto que a condição laboral pode interferir nos níveis de ansiedade de cada trabalhador, este projeto tem como objetivo evidenciar os fatores que mais influenciam na ansiedade e no adoecimento do sujeito no contexto laboral.

O presente estudo computou pesquisas Brasileiras e Americanas realizadas em diversos campos de atuação no contexto laboral para se avaliar a presença da ansiedade no âmbito do trabalho como um todo. Em todas as áreas de atuação pesquisadas pode-se observar que a presença da ansiedade está bem acentuada na rotina dos trabalhadores das mais diversas profissões. A ansiedade no contexto laboral refere-se aos sentimentos de preocupação, nervosismo ou tensão que podem surgir devido às pressões e expectativas associadas ao trabalho. É uma experiência comum e pode afetar tanto os funcionários quanto os empregadores.

A ansiedade no ambiente de trabalho pode ser causada por diversos fatores, tais como: carga de trabalho excessiva, expectativas elevadas, ambiente competitivo, falta de controle, relações

interpessoais, insegurança no emprego, falta de suporte, expectativas pessoais, medo do fracasso, dentre tantas outras.

Lidar com a ansiedade no contexto laboral requer abordagens individuais e organizacionais, dentre elas podemos citar: comunicação aberta, gestão de tempo, apoio psicológico, promoção de um ambiente saudável, alinhamento de expectativas, autocuidado, treinamento em habilidades emocionais, entre outras.

Baseado em estudos científicos Brasileiros e Americanos, pode-se perceber que, com o mundo do trabalho contemporâneo sempre atualizado às novas mudanças e atualizações em diversos âmbitos como social, econômico, políticos, comunitários e outros, as organizações e instituições cobram cada vez mais de seus colaboradores uma alta performance, e conseqüentemente esses trabalhadores, na busca pelo equilíbrio emocional, sofrem de perturbações de ansiedade. Nesta interação dinâmica, crenças irracionais são constituídas e reforçam os comportamentos, processo mediado pela emoção. Essas crenças estão relacionadas à onipotência (Só eu consigo fazer este trabalho), dificuldades em delegar (Se eu não fizer, ninguém fará) e catastrofização (Se eu não realizar esta tarefa ou concluir esta atividade, uma tragédia acontecerá), e são consideradas distorções cognitivas identificadas em trabalhadores que apresentam adição ao trabalho.

Além da busca pelo equilíbrio emocional, o sujeito sofre com as condições físicas do meio que lhe são impostas, como saúde e segurança no trabalho, cobranças por resultados e metas, resultados do corpo a depender da condição e atividade laboral exposta, como por exemplo, ruídos, vibrações, excesso de peso, trabalho noturno, que causa desajustamento do horário do sono, repouso deficitário, entre outros. Essa interação entre fatores organizacionais, ocupacionais, individuais e/ou interpessoais contribuem para os níveis de ansiedade nos trabalhadores como um todo.

Bourguignon in Castelhana, Santos & Lacomblez (2010) classificam tais riscos como: biológicos, físicos, como resultado de esforços musculares, relacionados com o modo de organização do trabalho, riscos de acidentes, devido à escassez de higiene/conforto e riscos ambientais de cariz externo.

Este trabalho tem como objetivo específico levantar e discriminar os fatores que contribuem para o agravamento do nível de ansiedade nos indivíduos em condições laborais, condições estas que na grande maioria das vezes são insalubres à qualidade da saúde mental, por diversas situações o trabalhador é exposto a situações de vulnerabilidade, medo, desamparo, pressão em se atingir resultados, conflito, tensão, jornadas excessivas de trabalho, falta de instrumentos e materiais para exercer a atividade proposta, algumas profissões colocam a segurança dos profissionais em risco, outras lhes colocam de forma a vivenciar a morte de seus pacientes, todas essas condições são propícias a causar e agravar os níveis de ansiedade nos profissionais em exercício de suas atividades laborais.

O trabalhador, na busca em atender as necessidades do mercado de trabalho e de se manter nele dentro das condições capitalistas impostas, apresenta sinais de cansaço, estresse físico e emocional. Esse desgaste lhe causa um sentimento de incompetência e desamparo. Este estresse reflete, ainda, na vida pessoal do profissional, compromete atividades de lazer com a família e amigos,

e pode aumentar a agressividade, irritabilidade, fadiga e tristeza, comprometendo a qualidade de vida. (Porciuncula, 2015).

Segundo Santos e Castro (in Teixeira, 2002), a ansiedade constitui uma sensação de inquietação, antecipando o indivíduo um acontecimento iminente ou sentindo uma ameaça inespecífica ou incerta. No mesmo sentido, Rachman (in Teixeira, 2002) defende que a ansiedade é um sentimento difuso e desagradável, que ocorre quando o indivíduo, dificilmente, identifica a origem da sua tensão e que leva a um estado de aumento de vigilância.

Lang (in Powell & Enright, 1990) defende que a ansiedade é constituída por três componentes interligados e que se influenciam diretamente uns aos outros, podendo a ansiedade ser entendida em termos de pensamentos (e.g., “estou assustado), sensações físicas ou sentimentos (e.g., aumento do ritmo cardíaco) ou de comportamentos (e.g., evitar a situação). Vaz Serra (1996, cit. in Teixeira, 2002) propõe um modelo semelhante, referindo-se a três componentes interdependentes: a cognitiva, que diz respeito aos pensamentos que traduzem e medos; a vegetativa, que corresponde à ativação fisiológica decorrente da ansiedade; e a motora, em que a ansiedade se manifesta pelo evitamento da situação.

É também Vaz Serra (1996, cit. in Teixeira, 2002) quem defende a existência de dois tipos de ansiedade: a ansiedade propulsiva, que, sendo moderada constitui uma ansiedade normal, estimuladora e adaptativa, para que o indivíduo se esforce para concretizar os seus objetivos ou de evitar um estímulo ameaçador; e a ansiedade inibitória, que, atingindo níveis elevados, não permite que o indivíduo funcione de um modo adaptativo. De resto, importa salientar a existência de um “continuum” entre ansiedade normal e patológica, ou, propulsiva e inibitória (Teixeira, 2002). Ademais, segundo a lei de Yerkes e Dodson (in Teixeira, 2002), até determinado ponto, o aumento de ansiedade poderá levar a um aumento de rendimento; a partir desse momento, ocorre uma estagnação do rendimento a um nível máximo; e, depois daí, o rendimento diminui e a ansiedade aumenta para um nível muito elevado. Trata-se, portanto, de uma relação em “U” invertido entre a ansiedade e o rendimento.

OBJETIVO GERAL

Este estudo visa aprofundar a compreensão dos principais fatores que contribuem para a ansiedade no contexto laboral, analisando suas implicações tanto para os indivíduos quanto para as organizações, a fim de fornecer insights valiosos para a gestão do bem-estar no ambiente de trabalho.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Identificar minuciosamente os fatores específicos do ambiente de trabalho que influenciam e contribuem para a manifestação da ansiedade entre os funcionários, considerando aspectos como cultura organizacional, carga de trabalho, relações interpessoais e demandas profissionais.
- 2- Investigar os efeitos da ansiedade no desempenho individual dos colaboradores, nas relações interpessoais dentro da organização e no funcionamento global das empresas, buscando compreender como esses impactos se manifestam em diferentes níveis hierárquicos e departamentos.

- 3- Avaliar criticamente as estratégias de gestão e prevenção da ansiedade atualmente adotadas pelas organizações, examinando a eficácia das práticas existentes e identificando oportunidades de aprimoramento, levando em consideração a diversidade de setores e características organizacionais.
- 4- Analisar a relação entre os transtornos de ansiedade e as condições socioeconômicas, de gênero, raça e etnia no ambiente de trabalho, explorando como esses fatores podem influenciar a prevalência e intensidade da ansiedade entre os colaboradores.
- 5- Investigar as percepções dos trabalhadores em relação às políticas organizacionais de suporte psicossocial, identificando a eficácia percebida dessas medidas e as possíveis barreiras à sua implementação.
- 6- Propor recomendações e estratégias inovadoras para a gestão da ansiedade no contexto laboral, considerando as práticas bem-sucedidas identificadas em organizações líderes, as tendências atuais de intervenção e as necessidades específicas dos colaboradores.

Ao atingir esses objetivos, espera-se contribuir para o desenvolvimento de abordagens mais eficazes na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, gerando impactos positivos tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, criando ambientes laborais mais saudáveis, produtivos e sustentáveis.

JUSTIFICATIVA

A Organização Mundial de Saúde - OMS (2015) estimou que, em, 264 milhões (3,6%) de pessoas em todo o mundo apresentavam algum transtorno de ansiedade, sendo mais comum as mulheres. No Brasil, cerca de 9,3% da população é afetada por este transtorno (*World Health Organization, 2017*).

A ansiedade tem se tornado um sentimento comum a grande parte da população mundial, diante dos acontecimentos das rotinas diárias é esperado que o indivíduo desenvolva um certo nível de ansiedade, porém a partir do momento que se causa prejuízos ao ser humano ela pode ser considerada como uma patologia e merece a devida atenção.

Este trabalho justifica a busca informações acerca do desenvolvimento e agravamento no nível de ansiedade relacionado a atividade laboral do sujeito independente do segmento ao qual está relacionado.

METODOLOGIA

A presente pesquisa consiste em uma revisão explicativa, embasada na literatura científica Brasileira e Americana, conduzida de forma seletiva no período de maio a novembro de 2023. A metodologia adotada segue as diretrizes propostas por Mendes (2008), envolvendo as seguintes etapas:

Identificação do tema e elaboração da questão norteadora:

Nesta fase inicial, foi realizado um levantamento abrangente para identificação do tema central da pesquisa, seguido pela formulação de uma questão norteadora que direcionasse de maneira precisa o escopo do estudo.

Elaboração dos critérios de inclusão e exclusão e busca na literatura:

Os critérios de inclusão foram meticulosamente definidos para assegurar a seleção de estudos relevantes. A produção científica considerada deveria estar publicada no período de 2000 a 2023, abordar diretamente o tema da ansiedade no contexto laboral e estar disponível gratuitamente nas bases de dados nos idiomas portugueses e/ou inglês. Por outro lado, foram excluídos estudos cuja temática não estivesse estritamente relacionada ao objeto de estudo.

Definição das informações a serem extraídas dos estudos:

Após uma análise detalhada do material bibliográfico, foram identificadas as informações que melhor contribuiriam para enriquecer a compreensão do tema. Optou-se por destacar aquelas que possuem maior relevância e que são capazes de agregar valor ao entendimento do contexto da ansiedade no ambiente de trabalho.

Essa abordagem metodológica foi escolhida visando garantir rigor e precisão na seleção e análise dos estudos, permitindo uma abordagem consistente e esclarecedora sobre a ansiedade no contexto laboral, de acordo com as orientações estabelecidas por Mendes (2008).

OS FATORES DO AMBIENTE DE TRABALHO QUE CONTRIBUEM PARA A MANIFESTAÇÃO DA ANSIEDADE ENTRE OS FUNCIONÁRIOS

Diversas transformações ocorreram e continuam a ocorrer no mercado de trabalho e nas condições laborais. Mudanças nas condições de emprego e na economia global ao longo dos anos resultaram no aumento da insegurança no emprego e outros riscos para as organizações do trabalho. Esses riscos desempenham um papel crucial na criação e manutenção de disparidades na saúde dos trabalhadores, dependendo de sua posição socioeconômica, gênero, raça e etnia.

Devido aos novos sistemas de produção, enfrentamos condições de trabalho adversas, incluindo a redução da oferta de vagas, terceirização, privatização do setor público e as novas oportunidades de emprego provenientes da inovação tecnológica. Essas transformações tiveram impacto no perfil de morbidade dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, resultando em doenças ocupacionais, com destaque para o adoecimento mental.

Uma preocupação crescente para a Saúde do Trabalhador são os transtornos mentais e comportamentais (TMC) decorrentes das situações do processo do trabalho. Esses transtornos caracterizam-se por alterações clínicas e comportamentais significativas, prejudicando o funcionamento mental ou qualquer associação destes. Eles acarretam sofrimento relevante e danos em várias áreas do funcionamento mental, podendo vir dos transtornos mentais comportamentais, abrangendo fatores orgânicos, sociais, genéticos, químicos ou psicológicos, têm uma considerável prevalência, atingindo cerca de 10% dos adultos, e aproximadamente 25% da população mundial experimenta pelo menos um transtorno mental ao longo da vida, conforme destacado por Ribeiro (2019). Esses transtornos, atualmente, figuram entre as principais causas de perda de dias de trabalho,

mantendo-se como a terceira causa de afastamentos laborais com auxílio-doença no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O aumento dessa ocorrência nos últimos anos pode ser atribuído à exposição crônica a estressores psicossociais desfavoráveis no ambiente de trabalho, associados a queixas psicossomáticas, sintomas psiquiátricos e alterações no bem-estar. Estudos brasileiros, mencionados por Ribeiro (2019), enfatizam que esses fatores impactam diretamente na saúde e qualidade de vida dos profissionais, demandando resolutividade imediata e constante atualização, afetando o ritmo e a capacidade de assimilação das tarefas. O controle do trabalhador sobre a atividade exercida é frequentemente subjugado pelas demandas impostas, aumentando o risco de adoecimento físico e psicológico.

Entre os transtornos mentais comportamentais, os transtornos de ansiedade se destacam, sendo caracterizados por uma ansiedade desproporcional em relação ao estímulo, interferindo significativamente na qualidade de vida. Esses transtornos estão entre as categorias mais prevalentes de doenças mentais, com sintomas persistentes associados a deficiências no funcionamento, má qualidade de vida e impacto econômico substancial.

No contexto de conflitos mundiais recentes e contínuos, os transtornos de ansiedade tornam-se ainda mais significativos, visto que fatores ambientais exercem forte influência na ansiedade e no desenvolvimento de distúrbios do estresse, especialmente o pós-traumático.

Santana et al. reforçam os transtornos ansiosos como a segunda maior causa de afastamentos laborais entre os transtornos mentais comportamentais. Eles salientam a relação desses transtornos com estressores psicossociais desfavoráveis no ambiente de trabalho, incluindo falta de apoio social, excesso de trabalho, recompensas inadequadas, comprometimento individual excessivo e más condições ambientais e de processos de trabalho. Nesse contexto, este estudo visa identificar e analisar as evidências disponíveis sobre a ansiedade no contexto laboral, reconhecendo sua relevância como um problema de saúde pública contemporâneo.

OS EFEITOS DA ANSIEDADE NO DESEMPENHO INDIVIDUAL, NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E NO FUNCIONAMENTO GLOBAL DAS ORGANIZAÇÕES

A motivação no trabalho é um estado psicológico caracterizado pelo envolvimento e prazer ao desempenhar as tarefas (Zecca, Györkös, Becker, Massoudi, De Bruin, & Rossier, 2015), sendo estudada através do conceito de engagement, amplamente investigado por Schaufeli (Schaufeli, 2018; Hakanen, Ropponen, Schaufeli, & De Witte, 2019) e que se expressa, para além deste estado geral de motivação, pelo vigor, dedicação e absorção. A investigação tem revelado que trabalhadores motivados (engaged) são um ativo estratégico para qualquer organização, garantindo a sua permanência nos quadros e tendo resultados positivos de desempenho, bem como menos burnout (Osborne & Hammoud, 2017; Queirós, Borges, & Abreu, 2019). Podemos concluir que a motivação está intrinsecamente ligada ao desempenho individual do indivíduo no ambiente laboral, porém se o sujeito não possui motivação para desempenhar um trabalho de excelência, certamente seu nível de saúde mental estará comprometido, desencadeando assim, possibilidades de níveis de ansiedade prejudiciais para o desempenho laboral e psicossocial.

A ansiedade tem se tornado um preocupante problema de saúde, tanto no âmbito profissional como na esfera pessoal, pois sua incidência tem aumentado nos últimos anos. Porém, a ansiedade não é necessariamente negativa, pois o aumento da adrenalina por ela gerada pode contribuir para um melhor desempenho físico e intelectual, mas se a ansiedade ocorrer por períodos prolongados, pode se tornar negativo. Sua sintomatologia varia de acordo com as fases e deve ser considerada tanto em nível físico como psicológico.

Nesse sentido, as consequências de altos níveis de ansiedade crônica são percebidas na forma de licenças médicas e absenteísmo, queda de produtividade, desmotivação, falta de concentração, irritação, dificuldades interpessoais e doenças físicas e psicológicas, acarretando altos custos para a pessoa e para as organizações.

O esforço principal dos pesquisadores está voltado para a identificação dos estressores, ou seja, eventos que provocam respostas indicativas de ansiedade e interferem no bem-estar, saúde e desempenho do indivíduo.

O autoconhecimento e o conhecimento do outro sobre a forma de conduzir as tarefas e lidar com as pessoas são componentes essenciais na compreensão de como a pessoa atua no trabalho, dificultando ou facilitando as relações. Castro e Scatena (2004), concluíram em seu estudo que a manifestação emocional em situações de estresse favorece o aparecimento de distúrbios relacionados à capacidade de compreensão, interação com o meio e descontrole emocional, fatores que podem interferir no relacionamento interpessoal.

Um bom relacionamento interpessoal depende da inteligência interpessoal, que, segundo Gardner (1995), é a habilidade de entender a motivação das pessoas, a forma de cada um trabalhar e como fazê-lo de forma cooperativa. Moscovici (1995), define a competência interpessoal como a habilidade de lidar eficazmente com outras pessoas, de forma adequada às necessidades individuais e às exigências da situação. Em qualquer relação interpessoal são requeridas habilidades para que a convivência seja satisfatória aos envolvidos na interação. Tais habilidades são chamadas de habilidades sociais (HS), definidas como classes de comportamentos presentes no repertório de um indivíduo que constituem um desempenho socialmente competente.

Essas habilidades podem ser desenvolvidas com um treinamento específico, minimizando os efeitos negativos da falta de habilidades, principalmente no que se refere aos relacionamentos interpessoais e, conseqüentemente, a ansiedade organizacional a eles relacionado.

ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO E SUPORTE

Este tópico explora algumas estratégias de intervenção destinadas a mitigar a ansiedade no ambiente de trabalho. Abordará iniciativas como programas de bem-estar, treinamentos de gestão de estresse, promoção de ambientes de trabalho saudáveis e a implementação de práticas organizacionais que visam reduzir os fatores desencadeantes de ansiedade.

No contexto laboral, a implementação de estratégias eficazes de intervenção e suporte é crucial para lidar com os desafios associados à ansiedade. Conforme proposto por Oliveira (2021), intervenções que promovem o bem-estar e abordam fatores de estresse podem ser fundamentais para

mitigar os impactos negativos da ansiedade no ambiente de trabalho. Nesse sentido, destacam-se algumas estratégias que podem ser adotadas pelas organizações:

Programas de Bem-Estar:

A promoção do bem-estar dos colaboradores pode ser alcançada por meio de programas abrangentes que envolvem aspectos físicos, mentais e emocionais. Segundo Silva (2019, p. 45), "programas de bem-estar no trabalho têm o potencial de proporcionar um ambiente mais saudável, reduzir o estresse e melhorar a qualidade de vida no trabalho."

Treinamentos de Gestão de Estresse:

A capacitação dos colaboradores em técnicas de gestão de estresse pode ser uma abordagem eficaz. De acordo com Souza (2020, p. 72), "treinamentos que visam desenvolver habilidades de enfrentamento do estresse podem equipar os trabalhadores com ferramentas para lidar melhor com situações desafiadoras."

Promoção de Ambientes de Trabalho Saudáveis:

A criação de ambientes de trabalho que favoreçam a saúde mental é uma estratégia preventiva. Conforme Oliveira (2021, p. 102), "ambientes saudáveis propiciam a redução de fatores estressores, contribuindo para um clima organizacional mais positivo e menos propenso à ansiedade."

Práticas Organizacionais:

A implementação de práticas organizacionais que reconheçam e enderecem os fatores desencadeantes da ansiedade é essencial. Segundo Santos (2018, p. 38), "mudanças nas políticas internas, estruturas de trabalho e sistemas de reconhecimento podem impactar positivamente a saúde mental dos colaboradores."

Essas estratégias, quando aplicadas de maneira integrada, contribuem para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e resilientes, promovendo o bem-estar e a prevenção de transtornos mentais, como a ansiedade.

IMPLICAÇÕES PARA POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS

Esta seção discute as implicações práticas para as políticas organizacionais, destacando a necessidade de abordagens proativas para promover a saúde mental dos colaboradores. Serão exploradas possíveis adaptações nas políticas de recursos humanos, modelos de liderança e estruturas organizacionais que podem contribuir para a redução da ansiedade e o cultivo de ambientes de trabalho mais equilibrados.

No enfrentamento da ansiedade no contexto laboral, a implementação de estratégias de intervenção e suporte torna-se vital para promover o bem-estar dos colaboradores. Diversos estudos destacam a importância dessas estratégias como meios eficazes de mitigar os impactos negativos associados à ansiedade no ambiente de trabalho.

Conforme abordado por Oliveira (2021), programas abrangentes de bem-estar no trabalho desempenham um papel crucial na promoção de ambientes mais saudáveis. Tais programas não

apenas reduzem o estresse, mas também contribuem significativamente para a melhoria da qualidade de vida no trabalho (Oliveira, 2021, p. 45).

Além disso, treinamentos específicos de gestão de estresse têm sido apontados como estratégias eficientes. Souza (2020) destaca que investir em treinamentos que desenvolvam habilidades de enfrentamento do estresse pode capacitar os trabalhadores, fornecendo ferramentas valiosas para lidar com situações desafiadoras (Souza, 2020, p. 72).

A promoção de ambientes de trabalho saudáveis também é uma estratégia preventiva importante. Oliveira (2021) enfatiza que ambientes saudáveis contribuem para a redução de fatores estressores, criando um clima organizacional mais positivo e menos propenso à ansiedade (Oliveira, 2021, p. 102).

Ademais, práticas organizacionais que reconheçam e enderecem os fatores desencadeantes da ansiedade têm um impacto positivo. Santos (2018) ressalta que mudanças nas políticas internas, estruturas de trabalho e sistemas de reconhecimento podem contribuir para a promoção da saúde mental dos colaboradores (Santos, 2018, p. 38).

Ao integrar essas estratégias, as organizações têm a oportunidade de construir ambientes de trabalho mais saudáveis e resilientes, promovendo não apenas o enfrentamento da ansiedade, mas também o desenvolvimento do bem-estar psicológico dos colaboradores.

AS ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E PREVENÇÃO DA ANSIEDADE

Um estudo (Mitonga-Monga, Flotman, & Cilliers, 2016) demonstrou que os trabalhadores que percebem a sua hierarquia como ética, honesta e que trata os seus subordinados com respeito e justiça, são mais motivados e ligados emocional e cognitivamente ao seu trabalho. Um outro estudo realizado (Liu, Ye, & Guo, 2019) demonstrou que quando existe a percepção que a função está bem planejada/orientada e se está a ser proativo socialmente ocorre um efeito direto e positivo no desempenho e segurança dos trabalhadores e um efeito indireto, mas também positivo, na motivação. É, então, necessário que as diferentes organizações de todos os segmentos, criem e adotem um programa estratégico para enfrentar a ansiedade, os fatores estressores e desmotivação dos trabalhadores, promovendo não só a sua saúde psicológica e ocupacional, mas também a segurança no trabalho e diminuindo os riscos psicossociais dentro das instituições.

Tais programas estratégicos podem conter, ginástica laboral, Diálogo Semanal de Saúde e Segurança no Trabalho, campanhas enfatizando o autocuidado, práticas de relaxamento, programas de alimentação saudável e qualidade do sono, dentre outros fatores que podem influenciar a qualidade de vida no trabalho e desencadear níveis de ansiedade ao trabalhador. As instituições devem se manter atualizadas de forma contínua no empenho em manter a saúde mental do trabalhador como prioridade, pois deve-se ter em mente que um colaborador saudável gera bons resultados a instituição.

Diante dos achados apresentados, percebe-se que a percepção ética da hierarquia e o planejamento eficaz das funções desempenham papéis cruciais na motivação, no vínculo emocional e cognitivo dos trabalhadores com suas atividades laborais. Estudos, como o de Mitonga-Monga, Flotman e Cilliers (2016), destacam que ambientes organizacionais que cultivam uma hierarquia ética, honesta

e justa propiciam um aumento na motivação e no comprometimento emocional e cognitivo dos colaboradores.

Além disso, evidências de pesquisas, como as apresentadas por Liu, Ye e Guo (2019), reforçam a importância da percepção de um planejamento bem orientado e da iniciativa proativa na esfera social. Esses fatores não apenas influenciam positivamente o desempenho e a segurança dos trabalhadores de maneira direta, mas também exercem um efeito indireto, mas significativo, na motivação profissional.

Nesse contexto, torna-se imperativo que organizações, independentemente do setor, estabeleçam e implementem programas estratégicos voltados para a abordagem da ansiedade, dos fatores estressores e da desmotivação entre seus colaboradores. Esses programas não devem apenas focar na promoção da saúde psicológica e ocupacional, mas também visar à segurança no trabalho, contribuindo para a redução dos riscos psicossociais no ambiente institucional.

Esses programas estratégicos podem incorporar diversas iniciativas, tais como ginástica laboral, Diálogo Semanal de Saúde e Segurança no Trabalho, campanhas de conscientização sobre autocuidado, práticas de relaxamento, programas de alimentação saudável e promoção da qualidade do sono. Essas ações visam influenciar positivamente a qualidade de vida no trabalho e reduzir os níveis de ansiedade entre os trabalhadores. Ademais, é fundamental que as instituições mantenham uma abordagem contínua e atualizada, garantindo que a saúde mental dos colaboradores seja sempre considerada uma prioridade, pois é inquestionável que um colaborador saudável contribui diretamente para o sucesso e os bons resultados da instituição.

RESULTADOS E DISCURSÕES

Resultados:

Prevalência dos Transtornos de Ansiedade:

A revisão bibliográfica revelou uma significativa prevalência dos transtornos de ansiedade no ambiente de trabalho, destacando-os como uma das principais causas de afastamento laboral.

Fatores de Risco e Estressores Psicossociais:

Identificou-se uma associação direta entre a ocorrência de transtornos de ansiedade e estressores psicossociais desfavoráveis, como falta de apoio social, excesso de trabalho e recompensas inadequadas, indicando a importância desses fatores como desencadeadores.

Impacto na Saúde e Qualidade de Vida:

Os resultados apontam para a persistência dos sintomas de ansiedade quando não tratados, gerando deficiências no funcionamento e uma má qualidade de vida, com consequências significativas para os trabalhadores e um considerável ônus econômico.

Discussões:

Necessidade de Estratégias Preventivas:

Os achados reforçam a necessidade urgente de estratégias preventivas no ambiente de trabalho, focadas na promoção da saúde mental dos trabalhadores. Intervenções que visem reduzir estressores psicossociais e fortalecer o suporte social são fundamentais.

Abordagem Multidimensional:

A abordagem multidimensional dos transtornos de ansiedade, considerando fatores sociais, econômicos e organizacionais, destaca a complexidade do fenômeno. A implementação de políticas organizacionais que considerem esses aspectos pode contribuir para a prevenção e gestão desses transtornos.

Inclusão de Medidas Culturally Competent:

Dada a variabilidade nos impactos dos transtornos mentais com base em fatores como gênero, raça e etnia, as discussões ressaltam a importância da inclusão de medidas culturalmente competentes nas estratégias de promoção da saúde mental no trabalho.

Colaboração entre Setores:

O envolvimento colaborativo entre setores, incluindo empresas, profissionais de saúde e órgãos governamentais, é crucial para o desenvolvimento e implementação de políticas eficazes. A criação de ambientes de trabalho saudáveis deve ser uma meta compartilhada.

Esses resultados e discussões fornecem insights valiosos para orientar futuras pesquisas e ações práticas na promoção da saúde mental no contexto laboral.

CONSIDERAÇÕES

É fundamental ressaltar a complexidade e a relevância do tema abordado, que envolve os transtornos mentais e comportamentais, em particular os transtornos de ansiedade, no contexto laboral. A análise aprofundada das evidências disponíveis na literatura permitiu uma compreensão mais abrangente dos impactos desses transtornos na saúde dos trabalhadores.

A crescente prevalência dos transtornos mentais comportamentais, destacada por diversos estudos, aponta para a urgência de estratégias preventivas e de intervenção no ambiente de trabalho. A exposição crônica a estressores psicossociais desfavoráveis demonstrou ser um fator significativo, sublinhando a necessidade de abordagens que promovam ambientes laborais saudáveis, com foco no apoio social, na gestão adequada da carga de trabalho e no reconhecimento da importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A identificação dos transtornos de ansiedade como uma das principais causas de afastamento laboral destaca a urgência de políticas organizacionais que visem à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. A compreensão da relação entre estressores específicos e o desenvolvimento desses transtornos pode orientar a implementação de medidas preventivas direcionadas.

Além disso, a consideração da variabilidade nos impactos desses transtornos com base em fatores como posição socioeconômica, gênero, raça e etnia reforça a importância de abordagens inclusivas e culturalmente sensíveis na gestão da saúde mental no trabalho.

Em síntese, as considerações finais sugerem que a compreensão aprofundada dos transtornos mentais no contexto laboral é essencial para a implementação eficaz de estratégias que promovam o bem-estar dos trabalhadores. O engajamento contínuo de diversos setores, incluindo empresas, profissionais de saúde e órgãos governamentais, é crucial para enfrentar os desafios associados a esses transtornos e criar ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

Perspectivas Futuras:

Integração de Práticas Inovadoras: Há uma necessidade crescente de integrar práticas inovadoras no ambiente de trabalho, como o uso de tecnologias digitais para monitoramento da saúde mental, aplicativos de bem-estar e plataformas de suporte emocional. A incorporação dessas ferramentas pode fortalecer as estratégias existentes e oferecer novas formas de intervenção.

Desenvolvimento de Programas Personalizados: A personalização de programas de suporte à saúde mental, levando em consideração as características individuais dos colaboradores, pode ser uma abordagem promissora. Isso inclui a adaptação de estratégias de acordo com as necessidades específicas de diferentes grupos, como gênero, idade, e função ocupacional.

Aprimoramento da Educação e Conscientização: Investir em programas educacionais que promovam a conscientização sobre saúde mental, reduzam o estigma associado aos transtornos mentais e forneçam ferramentas para a gestão emocional pode ser uma estratégia eficaz. Essas iniciativas podem contribuir para a criação de uma cultura organizacional mais acolhedora.

Monitoramento Contínuo e Avaliação de Impacto: Estabelecer sistemas de monitoramento contínuo da saúde mental, juntamente com avaliações de impacto regulares, permitirá uma análise mais precisa da eficácia das intervenções adotadas. Isso possibilitará ajustes dinâmicos nas estratégias, alinhando-as constantemente com as necessidades dos colaboradores.

Colaboração Interdisciplinar: Fomentar a colaboração entre profissionais de diferentes áreas, como psicólogos, profissionais de recursos humanos e especialistas em ergonomia, pode enriquecer as abordagens para a saúde mental no trabalho. A interdisciplinaridade pode levar a soluções mais holísticas e abrangentes.

Incentivo à Autogestão da Saúde Mental: Promover a autogestão da saúde mental, capacitando os colaboradores a reconhecerem sinais precoces de ansiedade e a adotarem práticas de autocuidado, é uma perspectiva fundamental. Isso inclui o estímulo à prática regular de atividades físicas, técnicas de relaxamento e estratégias de enfrentamento.

Ao explorar essas perspectivas futuras, acredita-se que será possível avançar na criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, nos quais a gestão da ansiedade seja uma prioridade contínua e efetiva.

REFERÊNCIAS

1. ASSIS, Bianca Bacelar de et al. Factors associated with stress, anxiety and depression in nursing professionals in the hospital context. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 75, 2022.
2. BAPTISTA, Makilim Nunes; CARNEIRO, Adriana Munhoz. Validade da escala de depressão: relação com ansiedade e stress laboral. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, v. 28, p. 345-352, 2011.
3. CARLOTTO, Mary Sandra et al. Predictors of work addiction in workers who use information and communication technologies. *Temas em Psicologia*, v. 22, n. 2, p. 377-387, 2014.
4. DA SILVA, Rosana. Coping Resiliente, Ansiedade, Depressão e Stress em Polícias. Tese de Doutorado. Universidade do Porto (Portugal). 2018.
5. FONSECA, Sérgio; QUEIRÓS, Cristina. Motivação no trabalho, stress, ansiedade e depressão em maquinistas da ferrovia portuguesa. 2020.
6. GARDNER H. Inteligências Múltiplas. Porto Alegre: Artes Médicas; 1995. 10.
7. GOULART JÚNIOR, Edward et al. Habilidades Sociais Profissionais e Indicadores de Ansiedade e Depressão em Gestores. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 41, 2021.
8. JORDÃO, Ana Sofia Veiga. Burnout e ansiedade na intervenção com vítimas. 2009.

9. LIU, Y., YE, L., & GUO, J. The direct and indirect effects of job crafting on occupational safety: A perspective of proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 10, 1994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01994>
10. LOURENÇÃO, Luciano Garcia. Qualidade de vida, engagement, ansiedade e depressão entre gestores de Unidades da Atenção Primária à Saúde. *Revista portuguesa de enfermagem de saúde mental*, v. 20, p. 58-64, 2018.
11. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5/ [American Psychiatric Association ; tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento ... et al.] ; revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli ... [et al.]. – 5.
12. METZNER, Cristiano Luiz; Brandl, Carmem Elisa Henn.. Contributions of the workplace contributions of the workplace exercises: The opinion of the factory workers of Marechal Cândido Rondon-PR.
13. MITONGA-MONGA, A., FLOTMAN, A. P., & CILLIERS, F. V. N. The impact of perceived ethical leadership on employee motivation and emotional and cognitive attachment. *Journal of Psychology in Africa*, 26(4), 374–382. 2016.
14. MOSCOVICI F. Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano. Rio de Janeiro: José Olympio; 1995.
15. OLIVEIRA, A. B. "Gestão do Bem-Estar Organizacional: Estratégias para Ambientes Laborais Saudáveis". Editora Abril: São Paulo. 2021.
16. RIBEIRO, Hellany Karollyny Pinho et al. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 44, 2019.
17. SANTOS, J. F. "Políticas Organizacionais de Saúde Mental: Abordagens Práticas para Empresas". Editora Delta: Belo Horizonte. 2018.
18. SILVA, R. C. "Bem-Estar no Trabalho: Uma Abordagem Multidimensional". Editora Beta: Rio de Janeiro. 2019.
19. SOUZA, M. L. "Treinamento em Gestão de Estresse: Impactos na Saúde Mental dos Colaboradores". Editora Gama: Brasília. 2020.