

SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: A UTILIZAÇÃO DA CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS COMO ESTRATÉGIA PARA A MELHORIA NO AMBIENTE DE TRABALHO NO SETOR ADMINISTRATIVO

Data de aceite: 01/12/2023

Fagner de Oliveira Aquino

aluno do Curso de Bacharelado em Psicologia – Faculdade Sul Fluminense

Daniela Chaves

professora da FaSF – Faculdade Sul Fluminense

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo refletir sobre o tema de concessão de benefícios para a melhoria no ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho é composto por pessoas que possuem vivências diferentes, criações distintas e personalidades diferentes, e a interação delas pode ocasionar conflitos, uma vez que cada indivíduo leva consigo estímulos externos, e percebem de formas diferentes o trabalho. O ambiente de trabalho tem se tornado um dos maiores causadores de doenças psicossociais no mundo contemporâneo, e faz-se necessário um estudo que permita entender a forma pela qual os indivíduos que estão inseridos neste contexto possam exercer as suas funções e desempenhar as suas atividades de forma que seja garantida em bom estado a sua saúde física, emocional e mental. A metodologia utilizada consiste

em buscar a compreensão do tema através de referências de caráter bibliográfico e documental. Entretanto considera-se necessário uma reflexão profunda sobre o tema e a elaboração de propostas concretas que propiciem a mudança do paradigma vigente.

PALAVRAS-CHAVE: Ambiente de Trabalho; Saúde Mental; Riscos Psicossociais; Benefícios.

ABSTRACT: This article aims to reflect on the issue of granting benefits to improve the work environment. The work environment is composed of people who have different experiences, different creations and different personalities, and their interaction can cause conflicts, since each individual carries external stimuli, and perceives work in different ways. The work environment has become one of the biggest causes of psychosocial diseases in the contemporary world, and it is necessary to carry out a study that allows us to understand the way in which individuals who are inserted in this context can exercise their functions and perform their work activities. so that your physical, emotional and mental health is guaranteed in good condition. The methodology used consists of seeking to understand the topic

through bibliographic and documentary references. However, it is considered necessary a deep reflection on the subject and the elaboration of concrete proposals that propitiate the change of the current paradigm.

KEYWORDS: Desktop; Mental health; Psychosocial Risks; Benefits

1 | INTRODUÇÃO

As vertentes que norteiam os negócios das organizações visam à maximização dos lucros, no entanto, segundo Monteiro et. al (2020) o sentido social de trabalho vem sofrendo modificações, passando da criação para a subordinação e alienação, sendo que, na relação entre colaborador e empresa, a primeira vende a sua força de trabalho em troca de sobrevivência em detrimento do enriquecimento da outra.

A saúde mental do trabalhador é de suma importância, para o próprio sujeito e para o ambiente de trabalho no qual ele está inserido, segundo Monteiro et. al (2022) a nova morfologia do trabalho apresenta um grande desafio aos pesquisadores de saúde mental, que refletem sobre como fica o sentido de trabalho nesse contexto mais precário de muita busca por lucro e pouca importância com o colaborador inserido nos processos.

Os modos de gestão e organização do trabalho que determinam o que é essencial, visando como objetivo central os resultados mais lucrativos, relacionam o aumento da escala de transtornos mentais, pois de forma subjetiva esse modelo de gestão possui determinada precarização de cuidados ao colaborador e violência a saúde mental. Segundo Gaulejac e Silva (2020) a lógica da maximização dos lucros e a diversidade no modo de gestão das organizações contribuem para a expansão de problemas psicossociais.

É notório que muitos profissionais não conseguem exercer seu melhor desempenho por conta de alguns desconfortos psicológicos e isso pode influenciar várias áreas da vida se tornando um montante que pode gerar negatividade nas relações. Tendo em vista que o local de trabalho é onde os profissionais passam a maior parte do seu tempo em relações interpessoais, considerando o modo de trabalho em formato presencial, o questionamento a se fazer é: Como tornar o ambiente de trabalho mais estimulante e harmonioso, de forma que os colaboradores realizem suas atividades de forma mais criativa e confortável? As hipóteses da resolutiva para o questionamento realizado são: A concessão de benefícios como ferramenta de cuidado à saúde mental do trabalhador, diminui a sobrecarga, promove melhoria na qualidade de vida dos colaboradores; A concessão de benefícios no ambiente de trabalho estimula a criatividade e aumenta a produção dos colaboradores; O ambiente de trabalho harmonioso promove redução dos índices de doenças psicossomáticas causadas pelo estresse e ambiente de trabalho hostil.

A dissertação deste tema tem como objetivo geral apresentar estratégias que auxiliarão na melhoria do ambiente de trabalho, bem como, na saúde mental do colaborador e no seu rendimento profissional, utilizando a concessão de benefícios como ferramenta.

Para isso, foram definidos os seguintes objetivos específicos: Apontar o aumento de casos de transtorno psicológico causados pelo estresse no ambiente de trabalho onde há sobrecarga e suas consequências; Apresentar a dinâmica de benefícios inovadores para qualidade de vida profissional; Mostrar a aplicação do método de forma visionária para melhoria de qualidade da empresa, bem como para seus colaboradores.

Este trabalho utiliza referências de caráter bibliográfico e documental. Desta forma, consiste na fundamentação através de livros, artigos científicos, dissertações e teses, bem como documentários e reportagens para buscar maior compreensão acerca do tema.

O trabalho é dividido em cinco partes, sendo a primeira uma abordagem sucinta sobre a base histórica do conceito de trabalho; a relação entre o homem no ambiente de trabalho; a segunda parte trata de aspectos gerais do trabalho no setor administrativo; a terceira aborda questão de saúde dos trabalhadores; a quarta sobre o ambiente de trabalho no setor administrativo; a quinta sobre a proposta de concessão de benefícios para a melhoria do ambiente de trabalho no setor administrativo.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RELAÇÃO ENTRE HOMEM X TRABALHO

A compreensão da relação entre o homem e o trabalho será resultante da busca e estudos desse conceito. Não há como entender a relação dos dois elementos sem conhecer o conceito de cada um destes, bem como, as mudanças advindas com a evolução de gerações e avanços das pesquisas realizadas.

Segundo Duarte (2018), historicamente o conceito de trabalho evoluiu, no entanto há certo padrão, o que ele declara quando diz:

[...] Nota-se um padrão: um grupo detentor de poder – político ou econômico – força ou convence um grupo sem poder a usar seu tempo produzindo riqueza. Inicialmente, tal exploração era realizada através da escravidão, passando por diversos estágios como a suserania e vassalagem (período feudal), períodos de industrialização e, recentemente, trabalho remunerado – mesmo que ainda haja vestígios de trabalho escravo, nacionalmente e internacionalmente. (p.21)

Neste ponto considera-se discorrer sobre o conceito do trabalho e o motivo pelo qual na sociedade contemporânea este termo é algo tão central. Entende-se que nunca o trabalho foi tão essencial quanto é na civilização atual, fato que foi iniciado com o capitalismo industrial. Diante disso, o trabalho pode ser definido como:

Exercício de uma atividade vital, capaz de plasmar, a própria produção e a reprodução da humanidade, uma vez que é o ato responsável pela criação dos bens materiais e simbólicos socialmente necessários à sobrevivência da sociedade. (ANTUNES, 2011, p. 432-433)

Considerando este conceito, pode-se afirmar que a definição do que é trabalho está

diretamente ligada à sociedade atual, ou seja, ele é mutável de acordo com a geração em que está inserido, sendo que, os valores e demandas desta geração influenciam diretamente no conceito de trabalho, que se compreende ser subjetivo.

Segundo Souza et. al (2021) a forma como o homem se relaciona com o trabalho, diz muito sobre suas vivências e o contexto em que vive. Diante disso é possível apontar diferenças das percepções de uns para outros, sendo que, para uns o trabalho é visto de forma positiva e para

outros, negativa. O que vai definir de fato o que trabalho representa para cada indivíduo é a percepção dele para o labor e o valor, de acordo com o seu contexto de vida, e as suas experiências pessoais.

Ainda segundo Souza et. al (2021) o trabalho nunca será apenas um meio de sobrevivência, pois existem outros significados para o homem, sendo a causa de um grande sofrimento, assim como algo que proporciona sentido à sua vida.

Contudo acerca da relação do homem com o trabalho, Weil (2011) reitera alguns pontos, que são: adaptação do homem ao trabalho; adaptação do trabalho ao homem; e adaptação do homem ao homem.

2.2 INTERAÇÃO DO HOMEM NO AMBIENTE DE TRABALHO

O homem em interação nos ambientes está sujeito as suas próprias emoções, valores sociais, conflitos externos, bem como, ao que de fato lhe é perceptível no ambiente em que está.

Essa versatilidade dos homens em conseguir se adaptar, não é característico apenas no contexto profissional, nota-se também nos contextos de convívio social. Seria possível considerar que a forma pela qual o homem se adapta ao ambiente em que está inserido é algo positivo nas relações com trabalho e que isso o torna versátil em quaisquer aspectos, no entanto Souza et. al (2021) afirma:

“Além do simples fato do homem adaptar-se ao trabalho e adaptar o trabalho a si, é visível que mesmo com as constantes transformações no trabalho, ambientes estressantes que desgastam e colocam em risco a saúde mental e física do trabalhador, ele exerça seu trabalho com qualidade por inúmeros fatores. De forma clara e objetiva, o homem exerce seu trabalho, podendo a este ser atribuído significado positivo ou negativo. Prazer e sofrimento são resultados do trabalho”. (SOUZA et. al, 2021. p.117)

Diante disso, entra em questão que a interação do homem com o ambiente de trabalho pode acarretar prazer, em contra ponto o sofrimento também é apresentado como possível resultado do trabalho.

Segundo Pena e Remoaldo (2019) destacam-se como indicadores de prazer no ambiente de trabalho a liberdade de expressão e realização profissional, permitindo que o colaborador preserve a sua integridade psíquica. Em contrapartida, os indicadores

de sofrimento, podem se apresentar como: falta de reconhecimento e o esgotamento emocional, que são também causadores de doenças psicossomáticas e psíquicas.

Para Dejours (1996) o sofrimento traduz uma luta do sujeito contra aspectos oriundos da organização do trabalho, sendo estes aspectos pressões e forças que os desestabilizam. Além disso, o autor distingue duas formas de sofrimento que são: criativo e o patológico, sendo que no primeiro o indivíduo busca estratégias criativas que o capacitam para manter sua saúde mental frente às pressões e o segundo, faz com o que o indivíduo decida por escolhas que são prejudiciais para a sua saúde, e sua integridade física, como por exemplo, o consumo de álcool, drogas, sendo possível a autoflagelação e tentativas de suicídio.

2.3 CONDIÇÃO DE SAÚDE DOS TRABALHADORES E RISCOS PSICOSSOCIAIS

Segundo Duarte (2018) os riscos psicossociais no trabalho são caracterizados pelas condições de trabalho, especialmente no aspecto organizacional, que de certa forma podem afetar a saúde dos indivíduos inseridos nesse contexto. Em 2015 a Organização Mundial da Saúde destacou que o trabalho tem sido um dos principais responsáveis pelo agravo na saúde mental das pessoas, sendo que, segundo apontaram as estatísticas, uma a cada cinco pessoas podem sofrer com problemas mentais.

Visto que, um indivíduo pode ser resultado da interação dele com os demais ambientes e aspectos de sua vida, as relações de múltiplos ambientes possuem ligações diretas e indiretas, e que a condição negativa de certo ambiente influenciará nos demais ambientes em que o indivíduo está interagindo.

Os múltiplos ambientes que atuam sobre o ser humano de maneira sucessiva ou paralela se expõem a interinfluências. Isso quer dizer que a degeneração de um círculo repercute nos demais, afetando as relações interpessoais contidas dentro deles. Um ambiente familiar deteriorado pode ser devastador para o ambiente de trabalho, bem como um ambiente de trabalho desequilibrado influenciará a vida familiar de determinado trabalhador. (PINTO, 2013, P. 793-794)

Sendo assim, é importante expor através da revisão bibliográfica, quais são os riscos, bem como os fatores de riscos psicossociais. Segundo Rodrigues et. al (2020), tais fatores estão relacionados com a interação do trabalho e indivíduo, sendo que compreende alguns aspectos, que são: desempenho profissional; controle e autonomia; intensidade na jornada de trabalho; realizações de tarefas e funções; culturas organizacionais.

Os mesmos autores destacam que tais aspectos quando negativos causam agravos à saúde do trabalhador, ou seja, causam os riscos psicossociais sendo eles em três âmbitos: saúde mental, como depressão, ansiedade, problemas emocionais, Burnout e suicídio. Saúde física, como dores de cabeça e enxaquecas, úlceras, sintomas respiratórios e dermatológicos. Comportamentos disfuncionais, como obesidade, tabagismo e abusos

de substâncias.

Zanelli e Kanan (2019) também destacaram os fatores condicionantes desses riscos, e eles podem ser: assédio moral e sexual, violência no trabalho, adição ao trabalho e a jornada de trabalho.

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO NO SETOR ADMINISTRATIVO

É importante ressaltar que o presente artigo faz menção do ambiente de trabalho no setor administrativo, considerando escritórios de pequeno porte, as atribuições de cargo, bem como, as atividades a serem desempenhadas são diferentes e dependentes do seguimento, porte das empresas e até mesmo de seus setores, sendo assim, considera-se o ambiente administrativo como objeto de estudo.

Para alcançar qualidade de vida no trabalho é necessário que os colaboradores inseridos neste ambiente, encontrem sentido para o trabalho e estejam satisfeitos. Segundo Souza et al (2020), o termo de qualidade de vida no trabalho se define como a maneira que o indivíduo percebe a satisfação das suas necessidades, de forma que possuam as oportunidades de auto realização social, econômica, bem como o cuidado de sua saúde física, emocional e mental.

Uma vez que a empresa possui olhar e cuidado para a satisfação do colaborador e também no ambiente de trabalho, é possível que haja qualidade de vida, uma vez que esta não é definida apenas pela remuneração do colaborador.

2.5 CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS PARA MOTIVAÇÃO NO SETOR ADMINISTRATIVO

A motivação do colaborador está ligada também à forma pela qual este percebe o ambiente de trabalho, sendo que quando há conflitos, ou fatores negativos, podem causar uma percepção ruim, e como visto anteriormente, gera um clima organizacional degradado. Segundo Chiavenato (2003) o clima organizacional envolve uma visão ampla e flexível do ambiente, e exerce influência no grau de motivação. É a qualidade do ambiente organizacional que é percebido pelos colaboradores que atuam no ambiente interno.

A concessão de benefícios pode causar estímulos positivos para determinado indivíduo, como para outros, não. Segundo Nascimento et al (2019), que concluiu após pesquisas realizadas, o fato de que as recompensas são condicionadas pelo que os colaboradores possuem em seu conjunto de necessidades. Sendo que uns podem ser motivados por remuneração, outros por oportunidades de crescimento na carreira, enquanto outros são motivados pelo reconhecimento. Sendo assim, faz-se necessário o mapeamento de necessidades e perfil de cada colaborador, pois a situação familiar, a renda e a cultura

de cada um, influenciam diretamente no tipo de recompensa a ser oferecida.

A proposta da concessão de benefícios em questão, não se refere apenas aos benefícios no sentido financeiro, mas sim em outros aspectos considerados não tão importantes, mas que podem causar um efeito positivo para cada colaborador. Fazem parte da proposta a flexibilidade nos horários de entrada e saída, flexibilidade nos horários dentro do ambiente de trabalho; extensão no horário de intervalos para o almoço, um dia em que o colaborador possa trabalhar sem a necessidade da utilização de uniformes após possíveis resultados alcançados; concessão de um dia de folga para o colaborador como reconhecimento.

Despertar a motivação dos trabalhadores é um aspecto importante, visto que indivíduos motivados trabalham melhor, e agregam valor ao trabalho e à organização, sendo assim não é apenas o ambiente de trabalho mais harmonioso que é um resultado positivo para a organização, segundo o que conclui Barros:

As recompensas quando bem distribuídas influenciam na retenção dos colaboradores. Como tal, deve-se compreender a política de recompensas como um aspecto fundamental na satisfação dos trabalhadores. Os representantes de RH ao tentarem compreender cada indivíduo e o que o mesmo mais valoriza, estão também a aumentar a produtividade e os resultados financeiros da organização, uma vez que colaboradores motivados produzem mais. (pág. 62)

Ainda segundo Barros (2020) após realização do estudo aplicado, é possível afirmar que a concessão de benefícios e recompensas motiva o trabalhador, uma vez que acaba estimulando o seu comprometimento com a organização. Sendo que, uma vez comprometidos, os indivíduos trabalham com mais entusiasmo, servem melhor os clientes, tendem a ser mais criativos no desempenho de suas tarefas, além de lidar de forma mais cordial com os companheiros de trabalho, e por fim tendem a permanecer mais tempo nas organizações.

3 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cuidado é um tema em que exige muita reflexão e estudo, pois a saúde mental tem sido uma grande necessidade em todos os contextos sociais. Se tratando do ambiente de trabalho, o fato de que este tem sido apontado como o grande responsável pelo adoecimento de grande parte da população. E se tratando de contexto organizacional, considera-se que através de certas iniciativas e cuidados, os indivíduos podem desempenhar o seu trabalho e suas funções de modo que serão preservados a sua saúde mental, emocional e física.

A concessão de benefícios permite ao colaborador um meio mais confortável de exercer as suas funções, e que uma vez entendida a necessidade de cada indivíduo é possível que a organização consiga cuidar, reter e desenvolver cada um através desse

sistema de benefícios.

Conclui-se que através da concessão de benefícios a organização não apenas motiva os colaboradores acerca de resultados, mas oferece um sentido. A motivação gera mais comprometimento e sentimento de pertencimento, melhora o ambiente de trabalho e gera resultados positivos a organização. A utilização da concessão de benefícios pode ser visto como estratégia competitiva para as organizações.

REFERÊNCIAS

BARROS, Sara C. N: **A influência das Recompensas e do Ambiente Organizacional da Retenção dos Colaboradores.** Instituto Superior de Gestão – Lisboa , 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro, Elsevier. 2004.

DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações.** In: CHANLAT, J.-F. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996.

DUARTE, Renan F. **Os riscos psicossociais no trabalho e as políticas públicas de preservação da saúde mental do trabalhador.** Universidade Estadual Paulista. Franca, São Paulo, 2018. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/180559/Duarte_RF_me_fran.pdf?sequence=3&isAllowed=y Acesso em 31 de Agosto de 2022.

FREITAS, Maria N. C. **Psicologia Organizacional e do Trabalho: - Perspectivas Teórico-Práticas.** 1. ed. São Paulo: Vetor Editora, 2022.

GAULEJAC, V., Braz & SILVA, G. E. **Por que o mundo do trabalho se torna paradoxal?** Conseqüências para as pessoas, instituições e a política, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.48212> Acesso em 28 de Agosto de 2022.

NASCIMENTO, Revelin F., CANTERI, Maria H. E., KOVALESKI, João L.: **Impacto dos Sistemas de Recompensas na Motivação Organizacional: Revisão Sistemática pelo Método PRISMA - Vitória (ES), v. 8, n. 2, Mai./Ago. 2019**

PENA, Liliana., REMOALDO, Paula. **Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre prazer e sofrimento no trabalho docente na Universidade Oscar Ribas,** 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/fj/ausoc/a/dGz8WtC9QMdynJjCLPynk6q/?lang=pt&format=html> Acesso em 28 de Agosto de 2022.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Contribuição do direito do trabalho para o combate do assédio moral nas relações humanas.** Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 7, ano 77, p. 787-794, jul. 2013.

RODRIGUES, Carlos M. L., FAIAD, Cristiane., FACAS, Emilio F. **Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, Distrito Federal, Brasília, v. 36, 2020.

RODRIGUES, Raiane S., MONTEIRO, Janine K., PIRES, Kamila Nunes. **Riscos psicossociais no setor público brasileiro: revisão sistemática.** Revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 10 (3), dez 2021.

SOUZA, Adriana A., PESSOA, Cristiane G., METZKER, Carlos A. B: **Impactos de um Programa de Ginástica Laboral na Qualidade de Vida de Trabalhadores do Setor Administrativo de uma empresa de Belo Horizonte/MG** - Revista Varia Scientia –Ciências da Saúde, Volume 6 –Número 1– Primeiro Semestre de 2020

SOUZA, Julio C. P., CAVALCANTE, Diego R. C., FIGUEIREDO, Suelânia C. G. **Saúde Mental em discussão.** – 1. Ed. – Belo Horizonte, Minas Gerais: Poisson, 2021.

WEIL, Pierre. **Relações humanas na família e no trabalho.** ilustrações de Roland Tompakow. – 56. ed. – São Paulo, São Paulo: Vozes, 2011.

World Health Organization - WHO (2015). Mental health atlas 2014. World. Health Organization. Recuperado de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/178879>. Acesso em 07 de Setembro de 2022

ZANELLI, J. C., KANAN, L. A. **Fatores de risco e de proteção psicossocial:** Organizações que emancipam ou que matam. 2. Ed. Florianópolis. Uniplac, 2019.