

Saúde mental na percepção de engenheiros de produção recém-formados: desafios no mercado de trabalho

Mental health in the perception of newly graduated production engineers: challenges in the job market

¹Mariana Figueiredo Junqueira Villela marivillela22@hotmail.com

²Andréa Regina Martins Fontes afontes@ufscar.br

¹²Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, Campus de Sorocaba - UFSCar. Sorocaba, São Paulo, Brasil.

Resumo: A preocupação com a saúde mental vem crescendo por parte das empresas e da sociedade pelo aumento de diagnósticos de transtornos mentais relacionados ao trabalho. A presente pesquisa buscou avaliar e compreender a saúde mental de recém-formados do curso de engenharia de produção de uma universidade pública do Estado de São Paulo. Para isso, foram aplicados questionários e entrevistas para coletar as percepções desses jovens trabalhadores. Os resultados permitiram identificar os principais temas que envolvem este estudo e as principais frustrações dos entrevistados diante disto. Os principais resultados indicaram: agravamento de sintomas, dificuldade de se desligar do trabalho, muitos afastamentos, sentimento de desânimo, autocobrança e insegurança exacerbadas, falta de autonomia, excessos de responsabilidade e carga horária, fatores que interferem diretamente na qualidade do trabalho, na saúde, vida pessoal e desenvolvimento profissional destes jovens. Concluiu-se que é importante a implementação de um ambiente seguro para a discussão do tema saúde mental no trabalho, em que os membros de uma empresa se sintam acolhidos e escutados, associado à inserção de benefícios voltados a facilitar o acesso à tratamentos psicológicos e diversos outros que tem como objetivo o bem-estar mental, prevenindo assim o maior adoecimento dos membros da empresa e aproveitando todo o potencial humano disponível.

Palavras-chave: Transtornos mentais; Recém-formados; Trabalhadores; Trabalho; Engenheiros.

Abstract: *Concern about mental health has been growing by the part of companies and society due to the increase in diagnoses of work-related mental disorders. The present research sought to evaluate and understand the mental health of recent graduates of the manufacturing engineering course at a public university in the State of São Paulo. For this, questionnaires and interviews were applied to collect the perceptions of these young workers. The results made it possible to identify the main themes that involve this study and the main frustrations of the interviewees in this regard. The main results indicated: aggravation of symptoms, difficulty disconnecting from work, many work leaves, feelings of discouragement, exacerbated self-demand and insecurity, lack of autonomy, excesses of responsibility and workload, factors that directly interfere with the quality of work, health, personal life and professional development of these young minds. It was concluded that it is urgent to implement a safe environment for discussing the issue of mental health at work, in which the members of a company feel welcomed and listened to, associated with the inclusion of benefits aimed at facilitating access to psychological treatments and several others which aims at mental well-being, thus preventing further illness and making the most of all available human potential.*

Keywords: *Mental disorders; Newly graduate; Workers; Work; Engineers.*

1 Introdução

O trabalho é um dos pilares mais importantes da vida de um indivíduo, ele que proporciona o sustento de todos os outros pilares e define a qualidade de vida do mesmo. De acordo com os autores Brunoro et al. (2021), é preciso refletir sobre o conceito de trabalho e o que ele representa para cada pessoa, para as empresas e para a sociedade. Segundo a mesma fonte, não é somente olhar para o resultado do trabalho, mas sim, seu sentido de ação, pois envolve o corpo, a inteligência e principalmente a psique. É importante também salientar que quando o ato de trabalhar é feito sem sentido, a construção da saúde é altamente comprometida.

Para compreender os sofrimentos e o que agrava a saúde do trabalhador é necessário entender como é o funcionamento da organização do trabalho e como isso afeta na qualidade de vida de cada um (HELOANI; LANCMAN, 2004). Para os autores, de acordo com as mudanças produtivas, como por exemplo, o surgimento de novas tecnologias, a carga horária mais intensa e as relações dentro do ambiente de trabalho, agrava-se o risco de doenças mentais com sintomas de ansiedade e depressão, podendo evoluir para os afastamentos.

A Organização Mundial da Saúde - OMS (OMS, 2021) expõe como fatores determinantes da saúde mental de um indivíduo, atributos como a habilidade de administrar pensamentos, emoções, comportamentos e interações sociais, assim como fatores sociais, culturais, econômicos, como condição de moradia, de trabalho e o suporte que o indivíduo tem na comunidade em que vive; a exposição a adversidades nestes âmbitos na infância são um fator de risco para transtornos mentais.

Com o passar do tempo, ficou mais claro o papel indispensável que a saúde mental tem no desenvolvimento da sociedade como um todo, isso é ilustrado com a inclusão desse tema nos “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” da Organização das Nações Unidas - ONU (ONU, 2015), assinado por 195 países, sendo o Brasil um deles. A OMS mostra em seu “Plano de Ação para Saúde Mental 2013-2020” que mesmo com o avanço em alguns países no tratamento de transtornos mentais, as pessoas que precisam de algum tratamento experienciam violações dos seus direitos humanos, discriminação e estigma (OMS, 2013).

Muitos desses tratamentos têm um custo relativamente baixo de acordo com a OMS (2013), ainda sim, a lacuna entre pessoas que necessitam de tratamento e aquelas que o recebem é substancial. Por esta razão o plano de ação da OMS busca fortalecer liderança e governança efetiva para a saúde mental; oferecer tratamentos responsáveis, compreensíveis e integrados nas comunidades; implementar estratégias e promover a prevenção da saúde mental e o fortalecimento de sistemas de informação, de evidência e pesquisa na área (OMS, 2013, p. 13).

Considerando as estatísticas de agravamento da saúde mental ligado ao mercado de trabalho pelo mundo, é necessário entender como ocorre a inserção de recém-formados neste mercado, de acordo com dados da educação superior do Brasil, foram formados 19.837 engenheiros de produção em 2020 (INEP, 2020), o presente estudo tem como objetivo analisar a experiência dos entrevistados com o foco nos impactos na saúde mental desses jovens a partir do relato de suas vivências no mercado de trabalho. Para cumprir este objetivo, utiliza-se um estudo de caso pautado na percepção de alunos egressos de um curso de engenharia de produção de uma universidade pública do estado de São Paulo. Quais as consequências para a saúde mental desses jovens engenheiros considerando as dificuldades de adentrar no mercado de trabalho? Como lidam com as exigências organizacionais e expectativas pessoais? O que sentem em termos de prazer e sofrimento relacionados à vida profissional?

O artigo está estruturado em quatro partes: revisão teórica sobre o tema de saúde mental; metodologia que busca apresentar como o trabalho é desenvolvido; apresentação e discussão dos resultados com a descrição e análise das entrevistas; e conclusão.

2 Referencial Teórico

O referencial teórico desta pesquisa buscou embasamento para que pudesse compreender e discutir seus resultados. Alguns dos temas abordados foram o conceito e o amplo contexto de saúde mental sendo relacionado com o mercado de trabalho nacional e internacional e um pouco mais a fundo de sua legislação. Como também buscou compreender a Psicodinâmica do Trabalho, sua relevância e como seria em prática.

2.1 Doenças dos trabalhadores

Na obra datada do século XVIII “As doenças dos Trabalhadores”, a forma como é exercida uma profissão determina o perfil de adoecimento das pessoas (RAMAZZINI, 2016).

Após a Revolução Industrial, o trabalho começou a ser considerado como algo essencial na vida, determinando a forma como as pessoas pensam ou agem. Porém, somente a partir de 1950, a causa dos sintomas vindo dos trabalhadores passaram a ser observados com mais atenção (OLIVEIRA, 2010). O dicionário define doença como “A alteração da saúde que se manifesta por sintomas, possíveis de serem identificados, ou não; enfermidade” (HOUAISS, 2004, p.258).

Esses sintomas são de suma importância para analisar a forma e as consequências de como as pessoas lidam com seu ambiente de trabalho. A partir de 1985 esse tema se tornou um

objeto de estudo, não só dando foco nos sintomas e possíveis causas das doenças, mas também o meio, a carga de trabalho e tudo que envolva a situação analisada (OLIVEIRA, 2010).

Segundo Guélaud et al. (1975 apud CARDOSO e GONTIJO, 2012) quando se fala sobre carga de trabalho, as consequências psicológicas não apenas dependem de fatores como tarefa, mas também de fatores externos como cultura social, inteligência, grau de conhecimento, a própria formação profissional, fatores ambientes (calor, luz) e antigas experiências. Ou seja, para os autores, a carga mental irá depender dos requisitos do trabalho e da capacidade do próprio trabalhador para lidar com ela.

No Brasil, a publicação do livro ‘A loucura do trabalho’ (DEJOURS, 1987), foi um marco importante no desencadeamento dessa discussão, alimentando as reflexões em torno da relação trabalho x saúde mental, incentivando os pesquisadores brasileiros na busca por aperfeiçoamento e desenvolvimento de estudos voltados para a nova especialidade (LIMA, 2021).

A Constituição Federal de 1988 foi um grande marco para a proteção da saúde dos trabalhadores na parte jurídica nacional. De acordo com a constituição brasileira, a saúde foi considerada como um direito social, assegurando-se aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988, art. 7º, XXII).

Desde então, houve avanços na questão da saúde dos trabalhadores, sendo hoje comum a expressão “qualidade de vida no trabalho”, reconhecida não somente pela legislação vigente e médicos do trabalho, mas pela sociedade como um todo (NETO; ZANCHETTA; LUSTRE, 2021).

Quando se fala sobre qualidade de vida no trabalho, pode-se fazer uma associação com a saúde psíquica. Dependendo das condições oferecidas, o trabalho pode ajudar a reforçar a saúde mental, pois se o ambiente estiver em uma condição favorável, o trabalhador pode se desenvolver e entregar bem os resultados, porém quando não, o trabalho acaba se tornando fonte de sofrimento, sendo propício para o adoecimento psíquico (SZNELWAR; MASCIA; BOUYER, 2006). Mendes (2021) destaca a importância de conhecer o ambiente de trabalho e suas condições.

A Classificação Internacional das Doenças - CID criada pela OMS, padroniza a linguagem médica do trabalho e monitora a incidência e a prevalência de cada doença. Em sua última versão (BRASIL, 2021), apresentou uma série de fatores laborais que prejudicam a saúde, não são doenças, mas circunstâncias que afetam o estado de saúde das pessoas. Nessa série, destaca-se o código Z56 que trata dos problemas relacionados com o emprego e

desemprego, sendo eles: Z56.0 Desemprego não especificado; Z56.1 Mudança de emprego; Z56.2 Ameaça de perda de emprego; Z56.3 Ritmo de trabalho penoso; Z56.4 Desacordo com patrão e colegas de trabalho; Z56.5 Má adaptação ao trabalho; Z56.6 Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho; Z56.7 Outros problemas e os não especificados relacionados com o emprego (BRASIL, 2021, p.401).

Schilling (1984) classifica as doenças relacionadas com o trabalho em três categorias: 1ª) doenças em que na atividade exercida no trabalho é o fator determinante para o desenvolvimento da doença; 2ª) doenças para as quais o trabalho é um fator contributivo; e, 3ª) doenças para as quais o trabalho é um fator provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida (os transtornos mentais se desenvolvem nesta categoria). Mendes (2021), ressalta que a quantidade de carga horária e sua dose (pressão e cobrança), tempo de trabalho (descanso, pausas autorizadas, licenças) e extensões de trabalho (ambientes desfavoráveis), influenciam sobremaneira o desencadeamento de doenças mentais.

Dejours (1980) constata conflitos frequentes entre as exigências da organização do trabalho e as necessidades psicológicas do sujeito. Tais sintomas geram sofrimento e repercussões sobre a saúde mental.

2.2 Saúde Mental no trabalho

O reconhecimento dos transtornos mentais relacionados às atividades laborais só aconteceu no Brasil em 1999, sendo que apenas em 2017 foi liberado benefícios (auxílios-doença) por incapacidade relacionados ao diagnóstico de transtornos mentais, ocupando o terceiro lugar do lugar de afastamento (BRASIL, 2017).

Segundo Faller; Camargo (2019) a exposição crônica a estressores psicossociais desfavoráveis no trabalho, associados a queixas psicossomáticas, sintomas psiquiátricos e mudanças no bem-estar afetam a saúde mental dos trabalhadores prejudicando a sua produtividade e vida pessoal. Várias doenças dependendo da sua gravidade demandam afastamento imediato do trabalhador como parte do tratamento ou pela necessidade de não manter o paciente exposto aos fatores de risco e/ou condições que pioram o quadro.

Nos últimos anos o afastamento por adoecimento mental cresceu e juntamente com ele a necessidade do auxílio-doença, de acordo com os dados que trazem as informações do “I Boletim Quadrimestral sobre benefícios por incapacidade de 2017” (BRASIL, 2017), as incapacidades geradas pelo trabalho giram em torno de 7.168.663 de concessões entre os anos de 2012 e 2016, sendo que os distúrbios referentes ao Capítulo V da CID-10 (transtornos mentais e comportamentais) permaneceram como a terceira principal causa da concessão dos

benefícios previdenciários auxílio-doença, com incidência média anual de 9,3% ou 34,9/10.000 segurados, que seriam aproximadamente 666.685 assegurados no ano (JUNIOR, FISCHER, 2019).

Quando se fala sobre cessão de benefício é necessário que o afastamento seja concedido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no qual um médico perito irá avaliar a condição do indivíduo, percebendo se as questões psicológicas estão sendo causadas pelo ambiente de trabalho e incapacitando-o para a atuação (BRASIL, 2001). No caso da concessão do afastamento, a empresa é obrigada a emitir um Comunicado por Acidente do Trabalho - CAT a fim de solicitar o auxílio-doença (JUNIOR; FISCHER, 2015). Segundo a legislação brasileira, qualquer doença psiquiátrica pode justificar o afastamento (que pode variar de 15 dias a 12 meses) quando o indivíduo não consegue realizar as funções laborais (BRASIL, 1988, art. 59).

A Lei nº 10.216 dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais, também conhecida como Política Nacional de Saúde Mental (BRASIL, 2001). A chamada Política Nacional de Saúde Mental ampliou as redes de serviços sobre o tema, incluindo a criação do Centro de Atenção Psicossocial - CAPS (BRASIL, 2004). Além dele, existem iniciativas ligadas ao tratamento da saúde mental, como Residências Terapêuticas e Centros de Convivências (FALER; CAMARGO, 2019).

As doenças mentais que mais levam aos benefícios do INSS são Transtornos Esquizoafetivos, Transtorno Bipolar, Transtorno do Espectro Autista, Transtornos de Ansiedade (síndrome do pânico, fobias), Transtornos devido ao uso de álcool, Transtornos Depressivos e Transtornos Obsessivos Compulsivos.

De acordo com a Secretaria de Políticas da Previdência Social (BRASIL, 2017), entre os anos de 2012 e 2016 o uso e abuso de substâncias químicas como álcool e cocaína têm o percentual de 15% no auxílio e geralmente a explicação para que isso é a insegurança no trabalho, altas demandas, estresse no ambiente laboral, etc. (FALER; CAMARGO, 2019).

Durante a pandemia de Covid-19, a OMS (2021) realizou uma pesquisa mundial analisando a saúde mental de populações de vários países e os resultados expuseram o Brasil como o país com a maior taxa de ansiedade e depressão entre as nações analisadas. Juntamente com a depressão, podem surgir outros quadros clínicos como transtorno de estresse pós-traumático, demência, esquizofrenia, alcoolismo.

3. Metodologia

O presente estudo é caracterizado como um estudo de caso que é classificado como uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa (GIL, 2008). Os resultados apresentados são baseados na aplicação de entrevistas voltadas à saúde mental de recém-formados no ambiente de uma determinada empresa.

As etapas do trabalho foram divididas de acordo com a proposta de estruturação de Miguel (2007): embasamento teórico, planejamento, coleta de dados e análise. Segue a descrição conforme o quadro 1:

Quadro 1: Etapas do método de pesquisa

Etapas	Descrição
i. Embasamento teórico	Estudo da literatura sobre saúde mental no trabalho
ii. Planejamento	Construção do questionário e do roteiro das entrevistas
iii. Coleta de dados	Aplicação do questionário e das entrevistas (Apêndices A e B respectivamente)
iv. Análise e resultados	Conclusão sobre o tema a partir dos resultados

Fonte: Elaboração própria a partir de Miguel (2007)

Na etapa ‘i. Embasamento teórico’ foi realizada leitura e análise de artigos científicos por meio de pesquisa no portal da *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), buscando artigos sobre saúde mental dos trabalhadores e doenças ocupacionais. Além da busca de artigos, foram pesquisadas as legislações nacionais sobre o tema para compreender como é o funcionamento da lei juntamente com a saúde mental para fins de afastamento ou sobre as questões psicológicas.

No ‘ii. Planejamento’ foi realizada a construção do questionário (Apêndice A) e do roteiro de entrevistas (Apêndice B). O questionário foi baseado no Beck (1988) e foi aplicado

anteriormente as entrevistas a fim de caracterizar os mesmos e a empresa em que trabalham, além de coletar uma base de sintomas ligados a saúde mental, para que assim na entrevista aprofundar sobre isso e analisar como está sendo a introdução desses jovens (recém-formados em engenharia de produção) no mercado de trabalho e qual impacto na sua saúde mental.

A terceira etapa ‘iii. Coleta de Dados’ foi a aplicação das entrevistas, conforme roteiro apresentado anteriormente (baseado em Jayet, 1994). No total foram coletados 9 questionários e aplicadas 9 entrevistas, sendo que esta amostra foi definida com o pré-requisitos de todos os entrevistados serem recém-formados egressos nos últimos 4 anos. Foi acionado grupo de ex-alunos de 30 pessoas em que as pessoas que se interessam e se sentem confortáveis em falar sobre o tema foram selecionadas. O questionário foi enviado previamente via formulário online para que assim fosse realizado as entrevistas através de chamada de vídeo.

E na última etapa, ‘Análise e resultados foram analisadas as respostas das entrevistas e analisadas segundo a fundamentação teórica, buscando responder ao objetivo proposto para a pesquisa, dividido em temas que mais apareçam durante a entrevista, sendo eles: impacto do trabalho na vida privada, vivência na empresa e saúde mental na empresa.

4. Resultados e Discussões

Conforme explicado anteriormente, as entrevistas e o questionário foram aplicados em recém-formados do curso de engenharia de produção, egressos de uma universidade pública do estado de São Paulo, os entrevistados são pessoas que se interessam pelo o tema de saúde mental e se sentiram a vontade para falar sobre sua vivência. A amostra apresentou o total de nove participantes. A faixa etária dos entrevistados constituiu entre 25 e 27 anos. Foi questionado também o porte da empresa em que trabalham e qual o ramo em que atuam. Com a intenção de preservar a identidade de cada um, os entrevistados são caracterizados de 1 a 9, sendo usada essa informação durante a pesquisa. Para o melhor entendimento, o quadro 2 sintetiza todas as características citadas anteriormente.

Quadro 2: caracterização geral da amostra

Entrevistado	Idade	Ano de Formação	Porte da Empresa	Ramo da Empresa
E1	25	2020	Pequeno Porte	<i>Fintech</i>
E2	26	2020	Grande Porte	Varejo

E3	26	2019	Multinacional	Viagens
E4	25	2022	Micro	Alimentício
E5	26	2021	Multinacional	Financeiro
E6	25	2021	Multinacional	Tecnologia
E7	26	2020	Multinacional	Meios de Pagamento
E8	27	2022	Grande Porte	Financeiro
E9	25	2019	Médio Porte	Educação/Tecnologia

Fonte: elaboração própria

A amostra variou os cargos dentro da empresa e o ramo em que atuavam por não ser um caráter de seleção para os entrevistados, no qual é possível observar a presença de diversos setores. Observou-se a predominância do setor financeiro, sendo o porte da empresa em grande parte multinacionais. Já quando se trata de especificar a área de atuação da amostra, pode-se notar uma predominância das atividades exercidas em Operacional e Estratégico, como mostra o quadro 3:

Quadro 3: caracterização dos cargos e atividades da amostra

Entrevistado	Área de Atuação	Atividades Exercidas
E1	Especialista de negócios	Estratégica
E2	Analista de Marketing Sênior	Operacional e estratégico
E3	Lead Supervisor	Liderança e estratégico
E4	Geral	Operacional e estratégico em todas as áreas da empresa
E5	Trainee	Operacional e estratégico

E6	Analista de dados	Operacional
E7	<i>Associate Consultant</i>	Operacional
E8	Analista de Mídias	Operacional e estratégico
E9	Líder de Recrutamento	Liderança e estratégico

Fonte: elaboração própria

As entrevistas e o questionário foram norteados em relação aos aspectos da saúde mental dentro do trabalho, sendo eles: impacto do trabalho na vida privada; vivência na empresa; e, saúde mental. Apesar da vivência pessoal de cada participante, os resultados coletados foram organizados com base nestes temas e serão discutidos a seguir.

4.1 Impacto do trabalho na vida privada

Os participantes foram questionados a respeito da influência do trabalho no seu estado mental, buscando compreender sua rotina, vida privada e saúde. No questionário foram identificados os diagnósticos e acompanhamentos psicológicos e psiquiátricos a fim de entender o atual estado mental de cada um dos entrevistados. No quadro 4 está a descrição de cada um:

Quadro 4: caracterização das respostas do questionário

Entrevistado	Diagnóstico	Acompanhamento Psiquiátrico	Acompanhamento Psicológico
E1	Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG)	SIM	SIM
E2	Transtorno Bipolar, de Ansiedade e <i>Burn-out</i>	SIM	SIM
E3	Ansiedade e <i>Burn-out</i>	NÃO	SIM
E4	Transtorno de Ansiedade Generalizado (TAG), episódios depressivos e de pânico	SIM	SIM

E5	Transtorno de Ansiedade	NÃO	NÃO
E6	Síndrome do pânico	NÃO	SIM
E7	Transtorno <i>Deficit</i> Atenção e Hiperatividade (TDAH), Transtorno Obsessivo Compulsivo (TOC), Transtorno de Ansiedade e Depressão Gravíssima e <i>Burn-out</i>	SIM	SIM
E8	Transtorno Deficit Atenção e Hiperatividade (TDAH) e Depressão	SIM	NÃO
E9	Transtorno de Ansiedade, Transtorno <i>Déficit</i> Atenção e Hiperatividade (TDAH) e <i>Burn-out</i>	NÃO	SIM

Fonte: elaboração própria

Como visto acima, a grande predominância foi o Transtorno de Ansiedade Generalizada - TAG, no qual muitos relataram que começando a trabalhar foi mais perceptível o agravamento dos sintomas. Como exemplo relataram a dificuldade de não conseguirem se desligar após o expediente, problemas com insônia, queda de cabelo, exames alterados com indicativos de estresse e um declínio da saúde mental como um todo, como Sznclwar; Mascia; Bouyer (2006) defendem, exposição a alto estresse no ambiente de trabalho pode acarretar o adoecimento psíquico do indivíduo. Esses sintomas culminaram em *burnout* de 4 dos 9 entrevistados em que 3 deles entraram com afastamento médico, 2 de apenas duas semanas com atestado psiquiátrico e 1 que ficou afastado por 1 ano. Conforme relato a seguir:

"Cheguei em um ponto onde queria fazer reunião internada no hospital, minha sorte é que meu chefe, ao contrário da empresa, era bem humano e falou que eu deveria me afastar [...]. Fiquei um ano afastada pela própria empresa, era muita burocracia para entrar pelo INSS, como eu estava em depressão profunda cheguei no ponto de ficar sem tomar banho uma semana, fiquei sem escovar os dentes um mês, não conseguia levantar da cama, a empresa foi muito compreensiva e me manteve afastada renovando atestado psicológico todo mês por todo esse período, até que eu resolvi sair e fazer uma nova faculdade para mudar de área" (E7).

Afim de compreender melhor os impactos na saúde dos entrevistados, foi aplicado o questionário previamente as entrevistas, no qual foi possível identificar sintomas físicos

atrelados à saúde mental de cada um dos entrevistados baseado no questionário de Beck (1988), sintomas esses que indicam o desconforto de um indivíduo independente de diagnóstico, indicam o sofrimento mental mesmo na ausência de qualquer transtorno (conforme Apêndice B, foi realizada a soma das respostas, considerando 0 para ausência de sintoma, 1 para suave, 2 para moderado e 3 para severo). Dessa forma temos a figura 1 apresentando um gráfico de barras com as principais queixas:

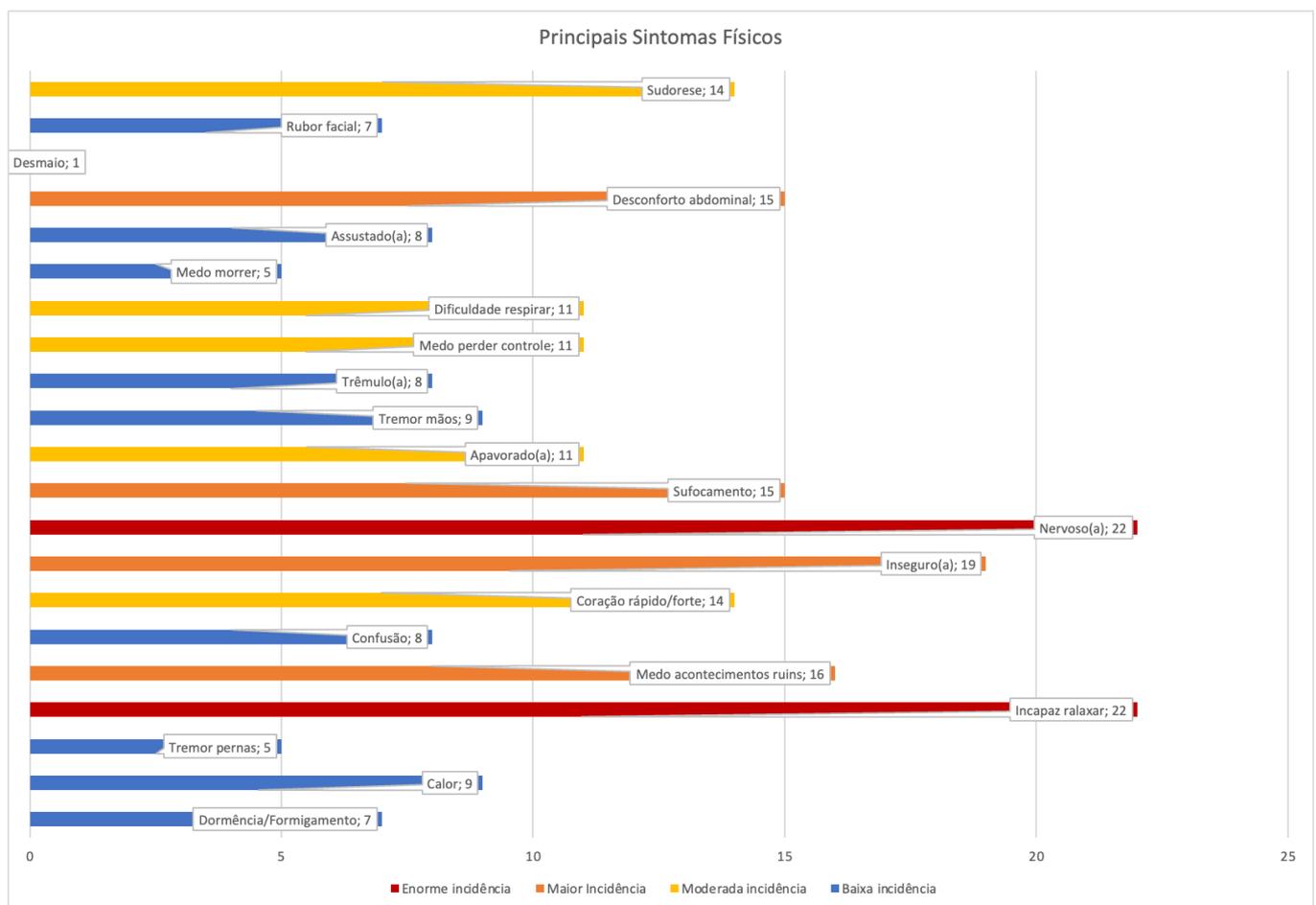


Figura 1: Gráfico com os sintomas relatados no questionário
 Fonte: elaboração própria

Como mostra o gráfico da figura 1, há uma maior queixa dos sintomas de incapacidade de relaxar, nervosismo, insegurança, medo de acontecimentos ruins, sensação de sufocamento, desconforto abdominal, coração acelerado e sudorese. O relato a seguir demonstra o sofrimento durante o trabalho:

"Tiveram momentos no meu antigo emprego que ia no banheiro correndo vomitar de nervoso, fiquei horas no banheiro chorando tentando me acalmar sem fazer barulho para ninguém perceber" " (E2).

A maior parte dos entrevistados relatou que o trabalho dita como a pessoa está mentalmente, influenciando também a sua vida pessoal, acarretando problemas em seus

relacionamentos, falta de autocuidado e falta de foco em qualquer outro âmbito que não seja trabalho, esses fatores vão diretamente de encontro com o estudo de Faller e Camargo (2019). O relato a seguir exemplifica os impactos do trabalho na vida pessoal:

"O trabalho atualmente é a razão da minha ansiedade, estou perdendo muito cabelo, meus exames estão com alterados, cortisol alto, tudo que tem a ver com estresse eu tenho" (E1).

4.2 Vivência na empresa

Os participantes foram questionados sobre suas atividades, decisões na empresa, autonomia, se vê futuro na empresa e suas motivações. A grande maioria relata sobre a autocobrança dentro do ambiente de trabalho, querendo atingir alta excelência de resultados e não tolerando falhas, algo que Mendes (2021) salienta como fator de risco. Conforme o relato a seguir:

"O problema é que sou muito perfeccionista e me cobro muito, quero dar conta de tudo e pego cada vez mais responsabilidades, é ótimo para a empresa, mas acabo me distanciando muito das pessoas ao meu redor, com o TDAH se o meu foco está no trabalho acabo não focando em nada além disso, o que me deixa pior ainda e vai virando uma bola de neve" (E9).

Todos os entrevistados já experienciaram momentos de micro gerenciamento em suas carreiras, em que a liderança quer um acompanhamento detalhado de cada atividade feita, o tempo que cada um levou e quais decisões foram tomadas, impedindo a pessoa de ter autonomia de realizar seu trabalho da forma que considera a melhor. Esse conflito com as decisões organizacionais pode trazer sofrimento e repercussões sobre a saúde mental, como diz Dejours (1980). Todos os entrevistados relataram que esse comportamento traz mais ansiedade e insegurança quanto a sua performance, conforme trecho a seguir:

"Mesmo sendo responsável por muitas coisas e procurada para resolver todos os diferentes tipos de problemas, meu chefe ainda me liga toda hora, implementaram um sistema que vigia quanto de tempo você fica online, não importa a qualidade da entrega eles querem saber de cada passo e tem que estar disponível sempre" (E1).

Em contrapartida, quando é concedida mais autonomia, em muitos casos a cobrança também aumenta, já que a responsabilidade é alocada para o trabalhador, sendo que em muitos casos são impostas responsabilidades além do cargo ocupado. Algo que pode gerar um agravamento de caso conforme Schilling (1984) destaca. Nesse caso, o trabalhador se cobra ainda mais e acaba assumindo papéis de extrema importância, nos quais muito conhecimento

fica centralizado em uma pessoa, o que torna mais difícil ao indivíduo conseguir se distanciar das atividades laborais, conforme relato:

"Passei do estágio para liderança direto, muita responsabilidade era atribuída a mim, tentava dar conta de tudo e ainda era muito cobrada pelo meu chefe, não me escutava e ainda tomava pra ele as minhas conquistas, cheguei em um burn-out".
(E3).

4.3 Saúde mental na empresa

Neste último tema foi investigado como as pessoas percebem a postura da empresa frente a saúde mental. Foi observado que existem dois pilares essenciais para garantir um bom ambiente de trabalho, são eles: priorizar o investimento e fortalecimento da gestão humanizada; e, uma cultura focada no bem-estar das pessoas, como exposto por Neto; Zanchetta e Lustre (2021), "a qualidade de vida no trabalho" é algo cada vez mais cobrado pela sociedade no geral.

Os entrevistados relataram que os benefícios oferecidos pela empresa ainda são escassos, entre eles são destacados descontos em tratamentos psicológicos e de bem-estar geral, palestras de conscientização e momentos de acolhimento, o que muitos concordam é que esses são deixados em segundo plano em qualquer momento de maior demanda na empresa. A cultura é o que possui um maior impacto, porque até em situações com o Recurso Humano - RH menos presente e forte, se as pessoas e liderança tem como prioridade o bem-estar dos trabalhadores, esses se sentem mais acolhidos e dispostos a compartilhar suas frustrações e dificuldades, possibilitando um melhor alinhamento entre todos, como diz Ramazzini (2016) a forma como a profissão é exercida determina o perfil de adoecimento das pessoas. Conforme exemplifica a verbalização a seguir:

"Na empresa tem o RH que está tentando implementar mais a cultura do bem-estar mental, mas a cultura é horrível, me sinto julgada quando falo de qualquer assunto pessoal e muitos líderes fazem inclusive piadas sobre não trabalhar por alguma questão de saúde mental e não recebem punição alguma, não existe a cultura de falar abertamente " (E5).

Outra questão levantada pelos entrevistados foi o conflito de valores pessoais com os empresariais, como por exemplo, ter que lidar com o machismo no ambiente de trabalho. Esse é o fator laboral "Z56.4 Desacordo com patrão e colegas de trabalho" conforme a Classificação Internacional das Doenças - CID (BRASIL, 2021), circunstância a qual prejudica a saúde do trabalhador.

Outro exemplo, é ver que a empresa não dá importância a assuntos como a diversidade e sustentabilidade. Além disso, alguns relataram perceber injustiça ligada às decisões corporativas, como proteger pessoas de cargos elevados que cometem erros graves ou dispensar

peessoas muito boas em grandes *Lay-offs* antes de tentar cortar custos em outros pontos e até o próprio medo de perder o emprego, que é outro fator laboral de risco determinado pelo CID (Brasil, 2021). Os relatos a seguir exemplificam esses temas

"Eu era a única mulher da minha área, tinha muita dificuldade de ser ouvida e passavam muito por cima de mim em reuniões, eu era a única que reclamava de diversidade porque era a única que enxergava o absurdo em determinadas falas e atitudes" (E6).

"Na época do isolamento social a empresa estava passando por uma grande crise financeira, a diretoria queria voltar o presencial, a resposta de um dos diretores ao medo das pessoas de se colocar em risco de pegar covid foi 'Ninguém vai morrer, mas se alguém morrer eu pago o caixão'" (E3).

5. Considerações Finais

A proposta deste estudo foi investigar o impacto na saúde mental de recém-formados adentrando no mercado de trabalho. A partir da análise da literatura foi possível identificar e detalhar pontos chaves de como o trabalho afeta na vida das pessoas e o que ele representa.

Quadro 5: quadro resumo conclusões

Diagnósticos	Predominância Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), Transtorno Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e Burn-out.
Acompanhamentos	Predominância de tratamento psicológico.
Sintomas	Predominância incapacidade de relaxar, nervosismo, insegurança e medo de acontecimentos ruins
Interferência na vida pessoal	Agravamento de sintomas, dificuldade de se desligar após expediente, insônia e interferência nos relacionamentos interpessoais.
Vivência na empresa	Afastamentos, autocobrança, insegurança, sentimento de desânimo, falta de autonomia, excesso de responsabilidades e carga horária.
Saúde mental na empresa	Benefícios escassos, não prioridade do bem-estar dos trabalhadores, conflito de valores pessoais vs empresariais.

Fonte: elaboração própria

As entrevistas por sua vez permitiram entender melhor a realidade de cada um dos entrevistados, analisando como é a relação destes com sua empresa e como o mercado de trabalho previne e lida com o adoecimento mental.

Com base no que foi apresentado, entende-se que a complexidade do tema é tão grande quanto os inúmeros fatores que influenciam no âmbito mental do indivíduo. As vivências e realidade de cada entrevistado têm suas próprias peculiaridades, entretanto foram observados diversos fatores em comum que culminam em problemas similares. A exposição crônica a muitos fatores de estresse culmina no adoecimento mental dos trabalhadores, levando a necessidade de afastamento como forma de tratamento como foi visto em 4 dos 9 entrevistados. Dentre os principais pontos de atenção destacados nas entrevistas estão a comunicação aberta e sem julgamento, a possibilidade de participar das decisões organizacionais de forma a encontrar sentido e entendimento nas suas atividades, horas de trabalho justas e o incentivo à qualidade de vida.

Considerando todo esse contexto, conclui-se que é imprescindível que o mercado de trabalho passe a enxergar as pessoas como um todo, entender que todos tem seus momentos difíceis e suas questões a serem trabalhadas, reconhecendo essa complexidade e permitindo-as se expressar. Quando existe um ambiente de acolhimento às vulnerabilidades, os indivíduos conseguem se manter mais saudáveis, aprendendo a respeitar seus limites e se desenvolver ao máximo, assim possibilitando entregas cada vez melhores e como resultado uma empresa alinhada e que aproveita mais todo o seu potencial humano.

A respeito das limitações presentes no desenvolvimento do estudo se dão pelo fato de ser um estudo de caso que analisa a situação de um número limitado de pessoas, onde cada uma de suas vivências são únicas e específicas de cada caso, não podendo ser generalizadas, além do fato da amostra ter sido filtrada a partir do viés de um único curso com um intervalo de idade reduzido. A partir desse trabalho é possível investigar mais a fundo os temas abordados através da aplicação de uma *survey* que busca coletar dados de uma amostragem ainda maior, ou realizar entrevistas com mais pessoas inclusive expandindo para diversas outras áreas do mercado de trabalho.

Referências

BECK, A.T. et al. **An Inventory for Measuring Clinical Anxiety**. Journal of Consulting and Clinical Psychology 56:893-897,1988

BRASIL. (Constituição 1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Brasília, DF,1988. Disponível em: Acesso em: 16 set. 2022.

BRASIL (Governo Federal). Portaria MPS n. 992, de 08 de setembro de 2004. Brasília: **Diário Oficial da União**, 2004.

BRASIL. **Lei n. 10.216, 6 de abril de 2001. 2001b**. Dispõe sobre proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Disponível em: https://www.planalto.gov.-br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10216.htm. Acesso em: 25 out. 2022.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Adoecimento Mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados aos transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. 1º boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade de 2017**. Brasília, DF: Secretaria da Previdência, 2017. Disponível em: <https://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso: 19 out. 2022

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. **Anuário estatístico da Previdência Social**. v.24. Brasília, DF, 2017. Disponível em: Acesso em: 17. set. 2022

BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde. **CID 10**. Brasília: DATASUS, 2021

BRUNORO et al; **Qual o sentido do trabalho?** In: BRAATZ, D.; ROCHA, R.; GEMMA, S. (org.) Engenharia do Trabalho: Saúde, Segurança, Ergonomia e Projeto. Campinas: Libris, 2021, p. 79-98.

DEJOURS, C. **Travail, usure mentale**. Paris: Centurion, 1980.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho – contribuições da escola Dejouriana a análise do prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

FALER, C.; CAMARGO, C. **Transtornos Mentais e a Concessão de Auxílio- Doença no Oeste de Santa Catarina entre 2014 e 2018**. Revista de Direito, Viçosa, v. 11, n.2, p. 105-126, 2019.

FISCHER, Frida. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais**. REV BRAS EPIDEMIOL, São Paulo, 18, 4, p.735-744, jul, 2015.

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

GIONGO, Carmem Regina; MONTEIRO, Janine Kieling; SOBROSA, Gênesis Marimar Rodrigues. **Suinocultor: vivências de prazer e sofrimento no trabalho precário**. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 29, e147648, 2017.

GUÉLAUD, F. et al. **Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans L'entreprise**. 4th ed. Paris: Librairie Armand Colin, 1975.

- HELOANI, R.; LANCMAN, S. **Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação**. Revista Produção, v. 14, n.3, p. 77-86, 2004.
- HOUAISS, A.; VILLAR, M. S., 2004. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.
- INEP- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2020**. Brasília: Inep, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>>. Acesso em: 13 de fev. 2023
- JUNIOR, J.; FISCHER, F. **Afastamento do trabalho por Transtornos Mentais e Estressores psicossociais ocupacionais**. Revista Bras Epidemiol, São Paulo, v.18, n. 4, p. 735-744, 2019
- LIMA, M.; Saúde Mental e Trabalho. In: BRAATZ, D.; ROCHA, R.; GEMMA, S. (org.) **Engenharia do Trabalho: Saúde, Segurança, Ergonomia e Projeto**. Campinas: Libris, 2021, p. 149-168
- MENDES, R. **A relação entre Saúde, trabalho e adoecimento**. In: BRAATZ, D.; ROCHA, R.; GEMMA, S. (org.) **Engenharia do Trabalho: Saúde, Segurança, Ergonomia e Projeto**. Campinas: Libris, 2021, p. 125-148
- NETO, S.; ZANCHETTA, G; LUSTRE, P.; **Saúde e Segurança no trabalho: um direito humano**. In: BRAATZ, D.; ROCHA, R.; GEMMA, S. (org.) **Engenharia do Trabalho: Saúde, Segurança, Ergonomia e Projeto**. Campinas: Libris, 2021, p. 99-121.
- OLIVEIRA, S. G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2010.
- OMS. **“Comprehensive mental health action plan 2013–2030”**. Geneva: World Health Organization; 2021.
- OMS. **“Mental Health Action Plan 2013–2020”**. Geneva: World Health Organization; 2013.
- OMS. **“Mental Health among Adults during the COVID-19 Pandemic Lockdown: A Cross-Sectional Multi-Country Comparison”**. Int. J. Environ. Res. Public Health, 2021.
- OMS. **“Mental Health atlas 2020”**. Geneva: World Health Organization; 2021.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho: uma evolução para a prevenção**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2008.
- RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. 4ª ed. Trad. de Raimundo Estrela. São Paulo: Fundacentro, 2016. Disponível em: Acesso em: 12. set. 2022.
- SCHILLING, R. S. F. **More effective prevention in occupational health practice**. Journal of the Society of Occupational Medicine, n. 39, p. 71-79, 1984.
- SILVA-JUNIOR, J.; FISCHER, F. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Rev. Bras Epidemiol**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, 2015.
- SIVADON, P. **Psychiatrie et socialités**. Paris: Érès, 1993

SZNELWAR, L. I.; MASCIA, F.; BOYER, G. **Empêchement au travail: une source de TMS.** @ activités, Vitry-sur-Seine, v. 3, n. 2, p. 28-45, 2006. Disponível em: Acesso em: 16 set. 2022.

UNO. **The millennium development goals report 2015.** New York: United Nations, 2015

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO

O questionário foi construído usando como base o Inventário de Ansiedade de Beck - BAI (BECK, 1988).

Abaixo temos uma lista com as características sobre você e seu trabalho para preencher e sintomas comuns de ansiedade. Favor preencher a lista e indicar os sintomas que apresenta de acordo com sua frequência.
Caracterização
Idade:
Ano de formação:
Ramo da Empresa:
Porte da Empresa que trabalha:
Cargo:
Funções exercidas:
Saúde Mental:
Possui algum diagnóstico de doença mental?
Está em acompanhamento psiquiátrico?
Faz acompanhamento psicológico?

Na sua empresa existe benefícios ligados a saúde mental?

	0	1	2	3
Sintomas	Ausente	Suave, não me incomoda não	Moderado, é desagradável, mas consigo suportar	Severo, quase não consigo suportar
1. Dormência ou formigamento				
2. Sensação de calor				
3. Tremor nas pernas				
4. Incapaz de relaxar				
5. Medo de acontecimentos ruins				
6. Confuso ou delirante				
7. Coração batendo forte e rápido				
8. Inseguro (a)				
9. Nervoso (a)				
10. Sensação de sufocamento				

11. Apavorado (a)				
12. Tremor nas mãos				
13. Trêmulo(a)				
14. Medo de perder o controle				
15. Dificuldade de respirar				
16. Medo de morrer				
17. Assustado (a)				
18. Desconforto abdominal				
19. Desmaio				
20. Rubor Facial				
21. Sudorese (não pelo calor)				

APÊNDICE B: ROTEIRO DE ENTREVISTA

O roteiro de entrevista foi construído usando como base os Indicadores de Sofrimento no Trabalho, segundo Jayet (1994).

Impacto do trabalho na vida privada
Trabalho influencia nos transtornos mentais?
Quais as estratégias para lidar com a saúde mental das pessoas na sua empresa?
As demandas do seu trabalho alteram seu estado emocional?
Tem dificuldade em se desligar do trabalho pós expediente?
Sente influência do trabalho nos âmbitos privados da sua vida?
Como é sua rotina? Se considera saudável mentalmente?
Há uma carga horária excessiva?
Você considera que tem autonomia no seu trabalho?
Vivência na empresa
Muitas responsabilidades são atribuídas a você?
Quão dependente a empresa é de você?
Sente tédio por realizar tarefas pouco valorizadas?
É incluído nas decisões organizacionais?
Possui conflitos de valores individuais e organizacionais?

Ambivalência entre segurança, rentabilidade e qualidade

Saúde mental na empresa

Sente medo de julgamento?

Sente sobrecarga no trabalho? Sensação que não vai dar conta das responsabilidades?

Se sente motivado(a) com suas atividades? Compreende a importância das mesmas para a empresa?

Tem um propósito dentro da empresa?

Tem sentimento de injustiça dentro da empresa?

Sente desordem e falta de sentido na evolução da empresa?

Como é a sua relação com cobrança externa? E interna?