

# REVISTA TÓPICOS

---

## ANSIEDADE E DEPRESSÃO: PSICOPATOLOGIAS QUE AFETAM O AMBIENTE LABORAL

DOI: 10.5281/zenodo.14025197

Caroline Alessandra Godoy<sup>1</sup>

### RESUMO

A saúde relacionada ao trabalho tem sido assunto presente em muitas discussões contemporâneas, devido a grande quantidade de pessoas são afastadas de suas atividades laborais em razão de serem diagnosticadas com psicopatologias como a Síndrome de Ansiedade e a Síndrome Depressiva. O objetivo desta pesquisa foi demonstrar o impacto negativo que essas psicopatologias podem causar no ambiente laboral, tornando fundamental que a organização busque meios de acompanhar seus colaboradores e observar seus comportamentos a fim de que as atividades destes não fiquem comprometidas e os resultados desejados pela empresa sejam possíveis de se alcançar. Muitas vezes o indivíduo chega a um nível de stress tão alto, que pode levá-lo a desenvolver doenças sérias e que conseqüentemente interferem no aumento do absenteísmo da empresa, na falta de compromisso e em outros fatores. Assim, é importante demonstrar a importância da organização ter essa preocupação de observar e acompanhar o comportamento dentro das pessoas, visto que isto pode levar a identificar muitas vezes pessoas com nível de stress tão elevado que pode

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

levá-las a graves problemas de saúde, que conseqüentemente irão comprometer seu rendimento nas atividades corporativas e nos resultados da organização.

Palavras-chave: Saúde Mental; Ansiedade; Depressão; Ambiente Corporativo.

## ABSTRACT

Work-related health has been an issue in many contemporary discussions because of the large number of people being removed from their work activities because they are diagnosed with psychopathologies such as Anxiety Syndrome and Depressive Syndrome. The objective of this research was to demonstrate the negative impact that these psychopathologies can cause in the work environment, making it fundamental that the organization seek ways to accompany its employees and observe their behaviors so that their activities are not compromised and the desired results by the company are possible to achieve. Often the individual reaches such a high level of stress that it can lead to serious illness and consequently interfere with increased company absenteeism, lack of commitment, and other factors. It is therefore important to show how important it is for the organization to observe and monitor behavior within people, as this can often lead to the identification of people with such a high level of stress that it can lead to serious health problems, which consequently, they will compromise their performance on the corporate activities and results of the organization.

Keywords: Mental Health; Anxiety; Depression; Corporate Environment.

# REVISTA TÓPICOS

---

## 1 INTRODUÇÃO

O tema saúde mental relacionada ao trabalho tem sido muito comum nas discussões contemporâneas, devido a grande quantidade de colaboradores que são afastados de suas atividades em decorrência de fatores mentais e psicológicos. Com esse assunto busca-se abordar uma questão relevante no ambiente corporativo que é a saúde e bem estar dos colaboradores. Em algumas organizações, o clima é tão instável e suscetível à realização de assédio moral por parte dos gestores, que os funcionários acabam expostos a um nível de estresse muito elevado e que pode levá-los a desenvolver doenças como crises de ansiedade ou ainda depressão, levando conseqüentemente ao aumento do índice de absenteísmo da empresa. Dessa forma é importante demonstrar a importância da organização ter essa preocupação de observar e acompanhar o comportamento dentro das pessoas, visto que isto pode levar a identificar muitas vezes pessoas com nível de stress tão elevado que pode leva-las a graves problemas de saúde, que conseqüentemente irão comprometer seu rendimento nas atividades corporativas e nos resultados da organização.

O objetivo geral deste trabalho é demonstrar o impacto negativo que essas psicopatologias podem causar no ambiente laboral, tornando fundamental que a organização busque meios de estabelecer um ambiente mais saudável e que permita que as atividades fluam da melhor maneira possível a fim de que os resultados desejados pela empresa sejam possíveis de se alcançar.

O presente trabalho se justifica pelo fato de que é muito importante que os gestores se preocupem mais com o ambiente que oferecem para seus

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

colaboradores, pois a instabilidade do mesmo pode afetar a saúde de cada pessoa inserida neste meio, levando-a a desenvolver doenças ocupacionais e ainda a necessidade de afastamento de suas atividades laborais. Assim, tem-se neste fator a importância de se abordar o tema deste trabalho, buscando quem sabe influenciar de maneira positiva em ambientes organizacionais aos qual esse estudo alcançar.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

De acordo com o Ministério da Previdência Social, no ano 2023, foram registrados 288.865 benefícios em decorrência de transtornos mentais e comportamentais, que consistem em benefícios por incapacidade temporária e permanente (aposentadoria por invalidez) no Brasil, o que representa 38% a mais do que em 2022, que registrou 209.124 benefícios, e 44% a mais que em 2021, que registrou 200.244 benefícios (FONSECA, 2024).

A Associação Brasileira de Psiquiatria compara o ser humano a uma ponte quando fala sobre o estresse, afirmando que da mesma forma que uma ponte sobrecarregada de peso tende a romper, o ser humano sobrecarregado em sua carga diária de trabalho irá sofrer o estresse e “se romperá” também. Sob os olhos dos funcionários, a empresa é a extensão do lar de cada um, pois passam a maior parte do dia em suas atividades laborais. Sendo assim espera-se que a organização ofereça condições dignas de trabalho no ambiente físico e material, e também um ambiente caracterizado por condições psicológicas e sociais.

# REVISTA TÓPICOS

---

A Associação Brasileira de Psiquiatria compara o ser humano a uma ponte quando fala sobre o estresse, afirmando que da mesma forma que uma ponte sobrecarregada de peso tende a romper, o ser humano sobrecarregado em sua carga diária de trabalho irá sofrer o estresse e “se romperá” também.

Segundo Vasconcelos (2016), no Art. 20 da Lei Nº 8.213 /91 consta que a depressão pode ser incluída como doença profissional, desde que comprovado o nexos com o trabalho. Se restar demonstrado que foi o ambiente laboral, com todas as suas características nocivas, a plataforma disparadora da depressão ou o agravador da patologia, o patrão pode ser declarado culpado (VASCONCELOS, 2016).

Nas palavras de Chiavenato (2014, p.401), “não basta agregar, desenvolver, recompensar e aplicar talentos. É preciso retê-los na organização sempre engajados e satisfeitos”. Sob os olhos dos funcionários, a empresa é a extensão do lar de cada um, pois passam a maior parte do dia em suas atividades laborais. Sendo assim espera-se que a organização ofereça condições dignas de trabalho no ambiente físico e material, e também um ambiente caracterizado por condições psicológicas e sociais.

Para Dejours (1998), “falar a respeito de saúde sempre é difícil, porém falar de doença se torna uma atividade fácil. O alicerce da psicopatologia tradicional esta no modelo clássico da fisiopatologia das doenças que afetam o corpo”. Segundo Chiavenato (2014, p.405), “o estresse é a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores como: traumas, emoções fortes, fadiga, exposição a situações

# REVISTA TÓPICOS

---

conflitivas e problemáticas, etc”. O autor ainda acrescenta que muitos distúrbios como alcoolismo e dependência química podem se dar em decorrência do estresse causado no trabalho.

São diversos aspectos que podem influenciar na satisfação dos colaboradores e conseqüentemente em seu bem estar físico e psicológico, levando-os muitas vezes a graves doenças psicológicas como a síndrome depressiva, estresse e ansiedade. O estresse é uma síndrome que agrega reações físicas, químicas e mentais em um indivíduo que sofre estímulos negativos no ambiente em que se encontra. Ele acontece quando o colaborador é exposto a cargas excessivas de trabalho, autoritarismo do chefe, pressão constante em suas atividades, entre outros fatores. (CHIAVENATO, 2014)

Dejours (1998) refere que o sofrimento do ser humano em relação ao trabalho se originou a partir do desenvolvimento industrial no século XIX. Isso devido ao grande aumento na produção e conseqüentemente da população urbana. Devido às condições precárias de sobrevivência, as famílias eram tomadas pela necessidade de trabalho excessivo, o que incluía também crianças trabalhando em busca de ajudar o sustento de suas famílias. Frente a todo esse cenário, a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores era extremamente decadente levando a população a altos índices de mortalidade e de morbidade.

Os estudos de Dejours (1998) mostraram que tanta exigência de trabalho pesado e sem descanso se tornaram uma das maiores ameaças para a saúde do trabalhador, sendo chamado na época de Miséria Operária os riscos de

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

sofrimento e doenças causadas pelo trabalho. Dejours ainda acrescenta que os primeiros prejuízos das doenças do trabalho acometem o corpo, e posteriormente o psíquico do indivíduo.

A partir da Primeira Guerra Mundial os operários passaram a se preocupar com seu bem estar no exercício de suas tarefas, buscando a prevenção de doenças ocasionadas pelo trabalho, levando o sistema taylorista a uma grave crise devido à realização de greves e ao aumento do absenteísmo dentro das fábricas, como forma de forçar que os direitos dos operários fossem preservados. Nos anos 80 iniciou-se então o estudo das psicopatologias ligadas ao desgaste físico e psíquico provocados pelo trabalho, tornando o homem vítima de suas atividades laborais. (DEJOURS, 1998)

## 1.1 O stress no trabalho

O stress é um estado emocional desagradável que ocorre enquanto as pessoas estão inseguras de sua capacidade para enfrentar um desafio percebido em relação a um valor importante. De acordo com Wagner III e Hollenbeck (2006, p.122), “o stress é vivido no trabalho pela capacidade de adaptação, na qual sempre está envolvido o equilíbrio obtido entre exigência e capacidade”. O autor afirma que se o indivíduo atinge o equilíbrio buscado, sentirá como retorno a satisfação de alcançar seus objetivos. Todavia se não atingir o equilíbrio, colocará em dúvida sua capacidade de realizar suas atividades, gerando o stress como resultado dessa insegurança.

# REVISTA TÓPICOS

---

Como consequência desse stress começam então a surgir sintomas físicos como fadiga, esgotamento, sonolência ou insônia; e, sintomas psíquicos como a depressão e a ansiedade, que fazem com que o indivíduo se cobre e se torture cada vez mais com relação às suas tarefas.

Tabela 1: Classificação dos Agentes Estressores

Agentes Mentais Universais	Agentes Mentais Locais	Agentes Físicos
Medo	Flexibilidade de função	Pouca ou muita luz
Frustração	Ambiguidade de papéis	Barulho demasiado
Ansiedade	Falta de comunicação	Excesso de calor
Perda	Pressão excessiva	Excesso de frio
Culpa	Exposição ao constrangimento	Cheiro ruim

Fonte: Santos (1995, p.33)



# REVISTA TÓPICOS

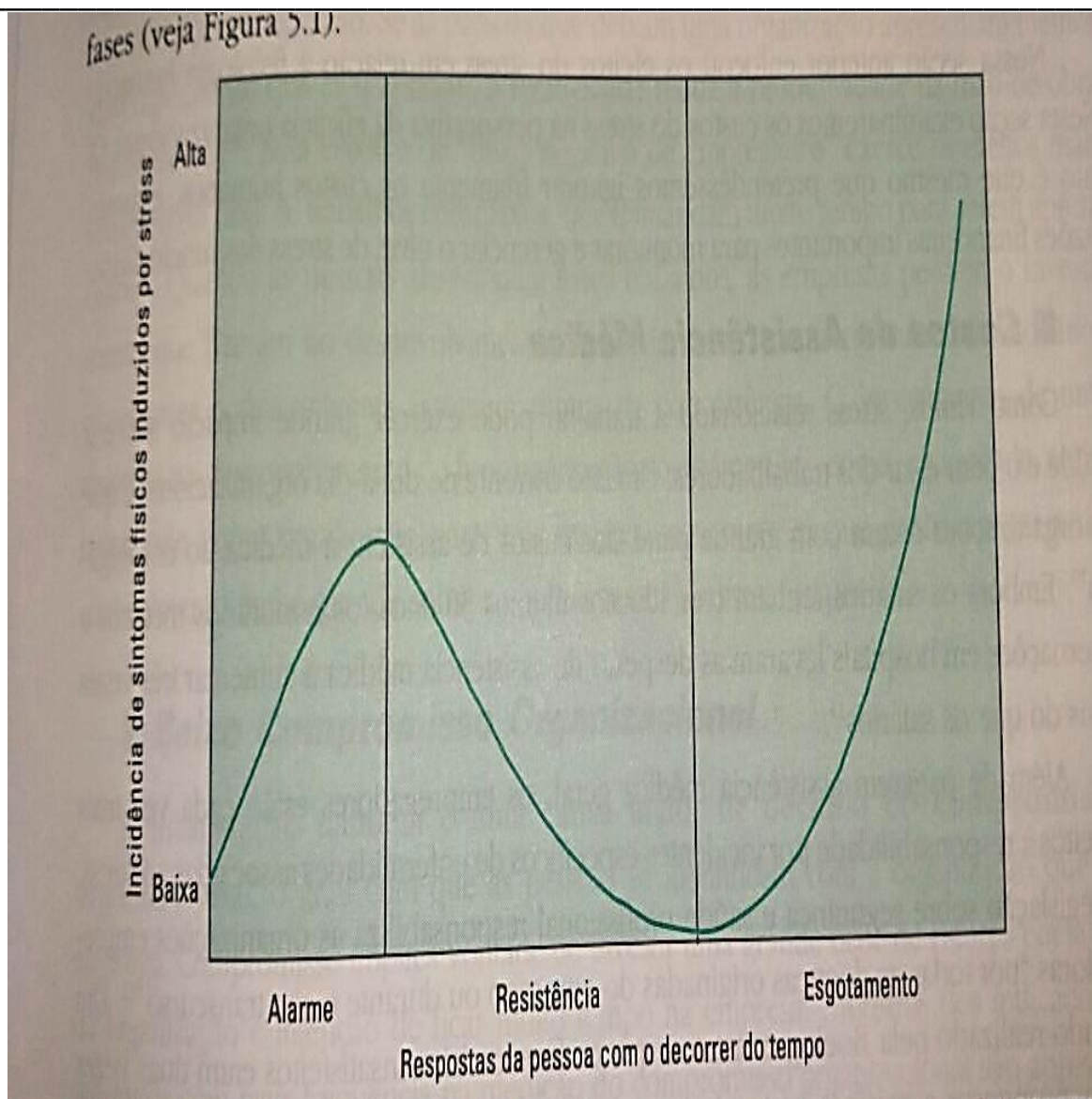
---

Percebe-se que são várias as origens, os agentes estressores no ambiente de trabalho que podem influenciar o indivíduo no exercício de sua função. O stress não é causado apenas pela insegurança em suas atividades. Ele também pode ser originado por meio de conflitos com colegas de trabalho, através de assédio moral que gera uma pressão e um desgaste enorme no funcionário, ou ainda por fatores externos, como familiar com doença grave. Nesse último caso, o funcionário entra em um quadro de stress, pois sabe de sua responsabilidade e preocupação com o familiar, porém não tem como simplesmente abandonar o emprego até que essa situação seja resolvida.

Segundo Wagner III e Hollenbeck (2006, p.123), “o Dr. Hans Selye desenvolveu a teoria da Síndrome da adaptação geral, que explicaria essa relação do stress com os sintomas físico-fisiológicos que causa”. Essa teoria é demonstrada na imagem abaixo, onde se ilustra a ideia do Dr. Selye, e, é possível perceber que o indivíduo fica extremamente afetado em suas atividades devido às alterações que o stress o conduz, pois ele tem funções físicas e psicológicas atrapalhadas.

Figura 1: Síndrome da adaptação Geral

# REVISTA TÓPICOS



Fonte: Wagner III; Hollenbeck (2006, p.123)

Na fase de Alarme, o indivíduo começa a ser afetado pelo agente estressor e passa a demonstrar sinais de seu desequilíbrio. São sintomas comuns: Dor no estômago; Tensão e dor muscular; Aperto na mandíbula, ranger os dentes ou roer unhas; Insônia; Taquicardia; Hipertensão súbita e

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

passageira; Mudança de apetite; Agitação; Entusiasmo súbito. Na fase da Resistência, o corpo está tentando atingir o reequilíbrio e voltar ao seu estado normal, o que nem sempre é possível. Entre os principais sintomas identificados estão: Problemas com a memória; Formigamento nas extremidades; Sensação de desgaste físico constante; Aparecimento de problemas dermatológicos; Hipertensão arterial; Cansaço constante; Gastrite prolongada; Tontura; Sensibilidade emotiva excessiva; Obsessão com o agente estressor; Irritabilidade excessiva (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006).

Na fase do Esgotamento as doenças começam a se manifestar no indivíduo, demonstrando o real comprometimento de sua saúde. Nessa fase, percebe-se os sintomas: Insônia; Tiques nervosos; Hipertensão arterial confirmada; Problemas dermatológicos prolongados; Taquicardia; Tontura frequente; Úlcera; Impossibilidade de trabalhar; Apatia; Cansaço excessivo; Irritabilidade; Angústia; Hipersensibilidade emotiva (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006). Se ainda assim, o indivíduo não buscar auxílio, podem então ser desencadeadas doenças mais graves como a Síndrome da Ansiedade e a Síndrome Depressiva, foco desta pesquisa.

## 1.2 Síndrome de Ansiedade e Síndrome Depressiva

Para uma melhor compreensão desta pesquisa é importante deixar bem delimitadas as psicopatologias que são o foco do tema: ansiedade e depressão. Na obra de Dalgarrong encontra-se o seguinte conceito de ansiedade:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

# REVISTA TÓPICOS

---

O quadro de ansiedade generalizada caracteriza-se pela presença de sintomas ansiosos excessivos, na maior parte dos dias, por pelo menos seis meses. A pessoa vive angustiada, tensa, preocupada, nervosa ou irritada. Nesses quadros, são frequentes sintomas como insônia, dificuldade em relaxar, angústia constante, irritabilidade aumentada e dificuldade em concentrar-se (DALGALARRONGO, 2008, p.304).

Ainda em Dalgalarrongo (2008, p.305) encontra-se que “as síndromes depressivas se caracterizam por uma multiplicidade de sintomas afetivos, instintivos e neurovegetativos, ideativos e cognitivos, relativos à autovalorização à vontade e à psicomotricidade”. Então olhando o ambiente corporativo, a síndrome depressiva está ligada a desvalorização da pessoa não só como ser humano, mas também como profissional.

Observando todos os sintomas mencionados pelo autor acima, e analisando muitas organizações com relação ao ambiente hostil e repressor que mantêm, entende-se o motivo de muitas vezes o colaborador não realizar suas atividades da maneira correta dentro da empresa. O autor,

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Dalgalarrongo (2008, p.307), oferece também explicações sobre a síndrome depressiva. O autor explica que a depressão apresenta “uma multiplicidade de sintomas entre afetivos, instintivos, neurovegetativos, ideativos e cognitivos, relativos à vontade e à psicomotricidade”.

A síndrome depressiva tem como sintoma marcante o humor triste e o desânimo, que levam o indivíduo ao afastamento de suas atividades na maioria dos casos, ou aqueles que continuam sua rotina a fazem de maneira automática, desmotivada, podendo ainda prejudicar gravemente suas atividades na empresa onde trabalha (DALGALARRONGO, 2008).

Em geral os estudiosos consideram que a depressão está ligada ao sentimento de perda, às experiências que causaram perdas na vida do indivíduo. Porém, se o indivíduo encontra-se constantemente sofrendo pressões, agressões verbais, ou ainda assédio moral, por exemplo, termo tão comum de ser ouvido atualmente, ele provavelmente desenvolverá algum tipo de transtorno que irá prejudicá-lo em suas tarefas dentro e fora da organização.

Entende-se o papel do gestor organizacional como coordenador e provedor do desenvolvimento e da ordem dos serviços realizados, que busca identificar e relacionar os resultados alcançados com o andamento dos processos realizados. Sendo assim, é possível entender o quão forte são os reflexos de seus atos sobre o estado dos colaboradores com os quais se relaciona direta ou indiretamente.

# REVISTA TÓPICOS

---

O gestor apesar de ser aquela pessoa que precisa ter postura formal e impessoal na empresa, não precisa, todavia ser a materialização da figura de um carrasco, o qual trata seus funcionários com hostilidade, grosserias e postura agressiva, pois não é esse comportamento que trará a ele o respeito que os funcionários devem ter por ele. Ele precisa estar ciente de que todo seu comportamento deve ser sempre voltado a motivar seus funcionários para que eles mantenham sempre bom relacionamento interpessoal, bem como bom desempenho em suas atividades diárias, pois disso dependem os resultados da empresa.

Se transtornos como a depressão são reconhecidamente os maiores causadores do aumento dos índices de absenteísmo nas organizações, e isso afeta diretamente o desenvolvimento de funcionários e da empresa, por tratar-se de uma via de mão dupla, é fundamental que o gestor tenha esse entendimento e essa visão da importância da realização de mudanças em sua postura, ou ainda mudanças na cultura da organização que pode ser um dos maiores opressores de comportamento humano dentro do ambiente empresarial.

### 3 METODOLOGIA

O método utilizado para esta pesquisa foi a revisão de literatura qualitativa, baseada na busca por livros e artigos científicos, que ofereceram o embasamento teórico e científico necessário. A base metodológica de uma pesquisa bibliográfica qualitativa repousa na compreensão e interpretação do conteúdo de fontes bibliográficas, visando a uma análise crítica e reflexiva. Nesse contexto, o método é a abordagem geral que guia o

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

processo de pesquisa (LAKATOS; MARCONI, 2017). A base de dados utilizada foi Scielo (Scientific Electronic Library Online). O critério de inclusão foi artigos no idioma português, publicado a partir do ano 1998. Os descritores utilizados foram: Saúde Mental; Ansiedade; Depressão; Ambiente Corporativo.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

As consequências da Síndrome de Ansiedade e da Síndrome Depressiva são inúmeras para o indivíduo, podendo inclusive se tornar gravíssimas para sua saúde e bem estar. Porém o que essa pesquisa almeja é demonstrar as consequências que elas trazem para a organização.

Um funcionário afetado por essas síndromes tem suas habilidades reduzidas no trabalho devido aos sintomas vistos anteriormente, pois alteram sua capacidade de concentrar-se, ficando mais propensos a cometer erros durante nas atividades que realizam. Então, já começa a ser compreendido que o funcionário doente e não tratado pode gerar prejuízos financeiros grandes para a organização.

De acordo com Wagner III; Hollenbeck (2006, p.124), existem outros tipos de prejuízos causados à empresa quando um funcionário está com algum desses problemas:

a) Custos de Assistência Médica: Geralmente as empresas arcam com a maior parte dos custos referentes à assistência médica dos funcionários, então isso significa que quanto mais eles usam, maior será o custo com o

# REVISTA TÓPICOS

---

qual a empresa irá arcar no final do mês. Além disso, a empresa está sujeita a ser responsabilizada por incidentes que ocorram com o funcionário em decorrência do stress no trabalho, pois segundo a legislação “a empresa é responsável por todas as doenças originadas do emprego ou durante o seu transcurso” (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006, p.124).

Funcionários insatisfeitos são duas vezes mais propensos a desenvolver algum tipo de doença decorrente do trabalho e exigir indenizações da empresa. Sendo assim é fundamental que a empresa se preocupe em avaliar as possíveis razões desencadeantes desses problemas e busque minimizá-las ou eliminá-las.

b) Absenteísmo e Rotatividade: Conforme já mencionado, as doenças e a insatisfação no trabalho causam prejuízos para a saúde do colaborador, mas também oferecem inúmeros problemas para a empresa, como os custos com a assistência médica, mencionados acima. Porém existe outro problema que atrapalha muito a empresa nesses casos que é o aumento do absenteísmo, que são as faltas e o aumento da rotatividade de funcionários. Funcionários doentes se muitas vezes precisam se afastar por tempo determinado ou não, e quando não são afastados por orientação médica faltam a cada mal estar ou outro sintoma maior que sentirem. Com isso a equipe de trabalho fica desfalcada, podendo atrapalhar a execução das tarefas e serviços que são da responsabilidade deste funcionário, o que pode causar prejuízos ou danos nos produtos ou serviços que a empresa realiza (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006).



# REVISTA TÓPICOS

---

A rotatividade por iniciativa do funcionário também é um fato dispendioso para a empresa, pois muitas vezes o funcionário por insatisfação ou mesmo por motivos de doença pede seu desligamento, levando a empresa aos encargos rescisórios. Se o funcionário for novo de registro então, pode-se dizer que foram dois valores perdidos: o da contratação e o da rescisão precoce. Além do custo perdido com treinamento e preparação do funcionário para a função designada a ele.

c) Baixo Compromisso Organizacional: Um colaborador com problemas de saúde do tipo ansiedade e depressão, principalmente quando o diagnóstico ainda é desconhecido, tende a se descomprometer com suas tarefas. Ele deixará de se empenhar e dedicar ao máximo que poderia para que tudo aconteça da melhor maneira possível em seu trabalho. Outro fator que interfere no compromisso organizacional é a insegurança quanto a sua colocação na empresa. Funcionários que não sentem segurança e estabilidade quanto a sua garantia de emprego, podem se desmotivar e se descomprometer com suas atividades (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006).

Antigamente era comum as empresas ao identificarem funcionários realmente bons, empenhados e que se dedicavam ao trabalho de maneira leal, se comportarem com a mesma lealdade a este, ou seja, a empresa deixava claro que pelo bom desempenho dele não havia o risco de uma demissão repentina e sem justa causa. Todavia nos dias atuais alguns valores foram se perdendo nos relacionamentos funcionário-empresa quanto à lealdade de um com outro. A empresa não se esforça muitas vezes

# REVISTA TÓPICOS

---

em conservar determinado funcionário, visto que percebe nele a propensão em deixar essa vaga por outra que lhe ofereça mais benefícios.

d) Violência no Local de Trabalho: Não é preciso muitas teorias quanto a esse infortúnio que pode acontecer no ambiente laboral. Funcionários insatisfeitos ou acometidos pelas síndromes da ansiedade e depressiva, principalmente quando não diagnosticadas, tendem a se tornar menos pacientes e mais agressivos em seu comportamento. Isso pode levar a constantes brigas que variam desde simples discussões até agressões verbais ou físicas entre este funcionário e algum outro membro da empresa. Dessa forma, reforça-se a importância da empresa estar sempre atenta ao comportamento dos funcionários a fim de identificar aquele que possa estar precisando de ajuda e nem sabe ainda (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006).

Sem contar que em alguns casos a violência ocorrida pode causar vítimas graves, expondo a empresa a processos judiciais entre outras burocracias. Todos esses problemas afetam a empresa em seu ponto mais delicado, o financeiro. Sendo assim é fundamental que o setor responsável pela Gestão de Pessoas interaja e monitore o comportamento e nível de stress dos colaboradores. Assim a ajuda será mútua entre colaborador e empresa, evitando danos graves para ambos.

O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

bloqueada, quando o trabalhador usou o máximo de duas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder e na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física. Não são tanto as exigências mentais ou psíquicas do trabalho que fazem surgir o sofrimento [...] (DEJOURS, 1998, p.52).

Não existe uma regra, essas psicopatologias relacionadas ao trabalho podem acontecer com qualquer pessoa que se sinta pressionada e intimidada pelo seu ambiente de trabalho, pelas pessoas que fazem parte desse ambiente. Algumas profissões estão mais inclinadas a desenvolver essas doenças, como profissionais da área de segurança, do mercado financeiro, juízes, entre outras (NASCIMENTO, 2017).

## 5 CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Síndrome Depressiva e a Síndrome de Ansiedade são doenças Psíquicas e Comportamentais que interferem na qualidade de vida do trabalhador,

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

reduzindo sua motivação, disposição, concentração, capacidade de raciocínio, entre tantos outros agravantes que traz para a vida do paciente diagnosticado. Com base nas pesquisas realizadas ficou claro que essas doenças tem aumentado ano após ano, tornando-se um problema tanto para a pessoa quanto para a empresa que também tem sua rotina e resultados prejudicados por ela. O trabalhador doente e que não esteja diagnosticado e em tratamento pode acabar se envolvendo em acidentes de trabalho graves, o que é muito preocupante, pois alguns casos podem levar a graves sequelas ou ainda a risco de morte. Para a organização o prejuízo vem no desfalque do quadro de colaboradores, e em possíveis perdas financeiras por erros cometidos nas atividades realizadas devido aos sintomas que essas síndromes causam no trabalhador.

Entende-se, portanto, que as empresas devem estar sempre atentas ao comportamento de seus colaboradores durante o expediente, pois é possível enxergar variações em seu comportamento e desempenho que indicam essas e outras doenças que precisam de cuidados. Com este trabalho, buscou-se alertar as organizações sobre a valorização e os cuidados com seu capital intelectual, no sentido de preservação de sua saúde e da sua capacidade laboral, oferecendo o apoio e orientação necessários para que ele busque ajuda médica e se trate o quanto antes, evitando prejuízos maiores. Também pensando pelo lado do empresário, que precisa estar garantido do bom andamento de sua empresa, evitando problemas que possam causar perdas que possam prejudicar sua participação no mercado competitivo. Acredita-se que fica uma lacuna para que estudos posteriores sejam realizados, talvez propondo estratégias e ações que possam ser

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

implementadas em empresas, com intuito de prevenir as consequências causadas por essas psicopatologias associadas ao trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATTO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP. Manole, 2014.

DALGALARRONDO, P. Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais. 2. ed. Porto Alegre, RS. Artmed. 2008.

DEJOURS, C. A. A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

FONSECA, A. Afastamentos por transtornos de saúde mental sobem 38%. Caderno Valor Econômico – O Globo. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2024/01/22/afastamentos-por-transtornos-de-saude-mental-sobem-38.ghtml>. Acesso 20 out. 2024.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de metodologia científica / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. – 8. ed. – São Paulo : Atlas, 2017.

NASCIMENTO, B. Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016. Revista Época Negócios. 12/02/2017 - Agência O Globo. Disponível em: <http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil->

# REVISTA TÓPICOS

---

[pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html](https://www.pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html). Acesso 20 out. 2024.

SANTOS, O. de A. Ninguém Morre de Trabalhar: O Mito do Estresse. 3ª ed. São Paulo: Novo Texto, 1995.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. Comportamento Organizacional – Criando Vantagem Competitiva. 6.ed. São Paulo: Saraiva. 2006.

<sup>1</sup> Bacharel em Administração; Especialista em Psicologia Organizacional pela Faculdade Anhanguera de Rio Claro-SP. E-mail: [carolinealessandra2018@gmail.com](mailto:carolinealessandra2018@gmail.com)