

Segurança No Trabalho E Saúde Mental: Desafios E Abordagens Para A Qualidade De Vida No Trabalho

Vinicius Vanderley Miguel Da Silva

Instituto Federal De Educação Ciência E Tecnologia Fluminense - IFF

Tatiana Elenice Cordeiro Soares

Universidade Ceuma

Aline Maria De Lemos Araújo

Universidade Federal Do Maranhão (UFMA)

Priscila Alves Da Silva Machado

Universidade Federal De Minas Gerais

Ana Elizabeth Sousa Reis

Universidade De Brasília- Unb

Noélia Maria De Sousa Leal

Universidade Federal Do Piauí

Eduardo Vinicius Barboza Dos Santos

Universidade De Marília UNIMAR

Resumo:

A pesquisa teve como objetivo analisar as práticas de segurança no trabalho com foco na saúde mental e como essas ações impactam a qualidade de vida no ambiente profissional. A metodologia adotada foi uma pesquisa exploratória de abordagem qualitativa, com a realização de entrevistas em profundidade com 17 profissionais de uma organização de médio porte, que abordaram tanto as medidas de segurança física quanto as questões relacionadas ao bem-estar psicológico. Os resultados indicaram que, embora a segurança física seja adequadamente garantida, a saúde mental dos trabalhadores é muitas vezes negligenciada, com destaque para a pressão por metas, a falta de reconhecimento e a sobrecarga de trabalho, fatores que contribuem para elevados níveis de estresse e ansiedade. Além disso, a ausência de programas contínuos de apoio psicológico e a falta de uma liderança sensível às questões emocionais foram apontadas como lacunas importantes. A pesquisa conclui que, para melhorar a qualidade de vida no trabalho, é essencial que as empresas integrem ações eficazes para o cuidado da saúde mental, criando um ambiente equilibrado e saudável que favoreça o bem-estar dos colaboradores e, conseqüentemente, a produtividade organizacional.

Palavras-chave: Segurança no trabalho; Saúde mental; Qualidade de vida no trabalho.

Date of Submission: 15-12-2024

Date of Acceptance: 25-12-2024

I. Introdução

A segurança no trabalho e a saúde mental são dois aspectos fundamentais para garantir não apenas a integridade física dos trabalhadores, mas também seu bem-estar emocional e psicológico. Nos últimos anos, a sociedade tem reconhecido cada vez mais a importância de promover ambientes de trabalho saudáveis, que não apenas previnam acidentes e doenças físicas, mas também ofereçam suporte à saúde mental dos colaboradores. O aumento de demandas profissionais, a pressão por resultados e o ritmo acelerado em muitas empresas têm levado ao surgimento de problemas psicológicos, como estresse, ansiedade e burnout, que impactam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores (Lima et al., 2023; Schaefer; Lobo; Kristensen, 2012).

No Brasil e no mundo, o conceito de segurança no trabalho tem sido amplamente discutido, sendo abordado de diversas formas, desde medidas de proteção física até práticas que envolvem o psicológico dos profissionais. No entanto, é importante destacar que a segurança no trabalho não pode ser vista de forma isolada, sem considerar a saúde mental do trabalhador. As organizações precisam adotar uma abordagem holística que

integre as condições físicas e psicológicas do ambiente laboral. Nesse contexto, o reconhecimento da relação entre fatores ambientais e o bem-estar mental tem sido uma prioridade para estudiosos e gestores (Silva; Lima; Domingues Júnior, 2023).

Os desafios que envolvem a segurança no trabalho e a saúde mental estão cada vez mais evidentes nas pesquisas acadêmicas e nas práticas empresariais. A pressão por metas, longas jornadas de trabalho e a constante adaptação a novas tecnologias podem desencadear doenças como a depressão e o transtorno de ansiedade. Além disso, o aumento de casos de assédio moral, a falta de apoio psicológico e a escassez de programas voltados à saúde mental nos ambientes corporativos são fatores que agravam ainda mais a situação. O impacto disso não se limita ao indivíduo, pois a produtividade das empresas também é prejudicada quando os colaboradores não estão saudáveis, física e emocionalmente (Oliveira et al., 2018).

Para lidar com esses desafios, diversas abordagens têm sido propostas e implementadas em empresas ao redor do mundo. A promoção de um ambiente de trabalho seguro, tanto fisicamente quanto psicologicamente, exige o desenvolvimento de estratégias que envolvem desde a conscientização dos gestores até a criação de políticas de apoio à saúde mental dos trabalhadores. Programas de prevenção ao estresse, sessões de acompanhamento psicológico e a criação de canais de comunicação aberta são algumas das iniciativas que têm mostrado resultados positivos na melhoria da qualidade de vida no trabalho (Vieira; Vieira; Bittencourt, 2020).

O objetivo desta pesquisa é analisar as principais práticas de segurança no trabalho com foco na saúde mental e como essas ações impactam a qualidade de vida no ambiente profissional. Serão discutidas as abordagens mais eficazes para garantir que o trabalhador esteja protegido tanto no aspecto físico quanto psicológico, considerando o papel das políticas organizacionais e das estratégias de gestão de pessoas. A pesquisa também se propõe a identificar as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e as empresas na implementação de medidas que integrem a segurança física e a saúde mental.

A relevância desta pesquisa reside no fato de que, ao abordar a integração entre segurança no trabalho e saúde mental, ela contribui para a construção de um ambiente corporativo mais saudável e produtivo. Em um cenário onde a saúde mental dos trabalhadores está diretamente ligada à sua performance e satisfação no trabalho, entender como as organizações podem adotar práticas mais eficazes se torna uma prioridade. O estudo busca fornecer subsídios para a implementação de políticas públicas e privadas que favoreçam a saúde integral dos trabalhadores, promovendo a construção de ambientes de trabalho mais humanos e sustentáveis.

Além disso, ao aprofundar-se nas questões relacionadas à saúde mental no ambiente corporativo, esta pesquisa também busca despertar uma maior conscientização sobre o impacto psicológico do trabalho nas pessoas, contribuindo para a desconstrução de estigmas e a promoção de um diálogo aberto sobre o tema. A criação de ambientes de trabalho que priorizem o bem-estar integral dos colaboradores pode resultar em uma sociedade mais saudável, com trabalhadores mais motivados e menos propensos a doenças psicossomáticas. Dessa forma, os resultados dessa pesquisa têm o potencial de gerar transformações significativas tanto no ambiente corporativo quanto no quadro de saúde pública.

II. Materiais E Métodos

A pesquisa foi conduzida com o objetivo de investigar as práticas de segurança no trabalho e seu impacto na saúde mental dos trabalhadores, explorando como essas práticas contribuem para a qualidade de vida no ambiente profissional. Para atingir esse objetivo, optou-se por uma pesquisa exploratória de abordagem qualitativa, uma vez que o tema é pouco abordado de forma integrada nas empresas, especialmente no contexto brasileiro. A pesquisa qualitativa permite uma compreensão mais profunda das experiências, percepções e sentimentos dos indivíduos em relação às questões de segurança no trabalho e saúde mental, aspectos essenciais para um estudo com essa natureza.

A amostra da pesquisa foi composta por 17 profissionais que atuam em diferentes setores de uma organização de médio porte. A seleção dos participantes seguiu critérios de diversidade em termos de cargos e funções, garantindo que diferentes perspectivas fossem captadas ao longo do estudo. Todos os participantes eram colaboradores da empresa e possuíam experiência prática no ambiente de trabalho, sendo que alguns estavam em posições de liderança, enquanto outros atuavam em funções operacionais. A escolha por uma amostra de tamanho reduzido se deve à abordagem qualitativa da pesquisa, que prioriza a profundidade da análise em detrimento da representatividade numérica.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de entrevistas em profundidade, uma técnica que permite explorar detalhadamente as percepções e experiências dos participantes. As entrevistas foram semiestruturadas, com um roteiro pré-estabelecido, mas permitindo flexibilidade para que os participantes pudessem compartilhar suas opiniões e vivências de forma livre e espontânea. Durante as entrevistas, foram abordados temas como as políticas de segurança no trabalho adotadas pela empresa, as estratégias utilizadas para lidar com o estresse e outras questões relacionadas à saúde mental, além das possíveis lacunas percebidas pelos trabalhadores nesse contexto. A duração média de cada entrevista foi de aproximadamente 60 minutos, e todas

foram gravadas, com o consentimento dos participantes, para garantir a precisão na transcrição e na análise dos dados.

Após a coleta de dados, a análise foi realizada de forma qualitativa, por meio da técnica de Análise de Conteúdo, uma das metodologias mais utilizadas em pesquisas qualitativas. A Análise de Conteúdo permite a interpretação de textos e falas, identificando padrões, categorias e temas que emergem das narrativas dos participantes. O processo de análise foi realizado em três etapas principais: a primeira consistiu na transcrição integral das entrevistas; a segunda envolveu a leitura detalhada das transcrições, a fim de identificar unidades de significação e categorias relevantes; e, por fim, na terceira etapa, as categorias foram agrupadas e interpretadas à luz do referencial teórico sobre segurança no trabalho e saúde mental, buscando estabelecer relações e padrões que pudessem oferecer uma compreensão mais profunda dos fenômenos observados.

III. Resultados E Discussões

Os resultados desta pesquisa, conduzida com uma abordagem qualitativa e utilizando a técnica de Análise de Conteúdo, revelaram uma série de insights sobre como a segurança no trabalho e a saúde mental são percebidas e vivenciadas pelos trabalhadores. A análise dos dados, coletados por meio de entrevistas em profundidade com 17 profissionais de diferentes áreas da empresa, permitiu identificar padrões e temas recorrentes que refletem tanto as boas práticas quanto as dificuldades enfrentadas pelos colaboradores em relação ao bem-estar no ambiente laboral. Uma das primeiras categorias identificadas foi a segurança física no ambiente de trabalho.

A maioria dos participantes afirmou que a empresa adota práticas adequadas para garantir a segurança física, como a oferta de equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamentos periódicos e medidas estruturais preventivas. Trabalhadores de setores operacionais, como E04 e E06, destacaram que se sentiam bem protegidos e seguros quanto à integridade física, mencionando que as condições de trabalho, principalmente no que diz respeito à segurança, são cuidadosamente monitoradas. E06, por exemplo, disse: "A empresa tem um bom sistema de segurança, sempre estamos treinando e usando os EPIs. Nunca vi alguém se machucar aqui." Contudo, nem todos os profissionais compartilhavam da mesma percepção. Participantes de áreas administrativas, como E12 e E15, indicaram que, embora houvesse uma boa infraestrutura em termos de segurança física, a saúde mental dos colaboradores parecia ser negligenciada. E12, por exemplo, mencionou: "A empresa até oferece treinamentos e equipamentos, mas sinto que, com a carga de trabalho, minha saúde mental vai sendo negligenciada. Eu me sinto sobrecarregado muitas vezes, e isso me deixa ansioso." Isso demonstra que, apesar da segurança física ser adequadamente assegurada, a pressão psicológica relacionada ao ambiente de trabalho ainda representa um problema significativo para muitos colaboradores.

A saúde mental no trabalho foi, sem dúvida, um dos pontos centrais abordados pelos participantes. A maioria dos entrevistados revelou que a empresa não oferece suporte efetivo para lidar com as questões psicológicas e emocionais que surgem no dia a dia. Embora muitos reconhecessem a existência de um ambiente fisicamente seguro, poucos relataram iniciativas consistentes voltadas ao cuidado com o bem-estar emocional. E10, um funcionário da área administrativa, por exemplo, disse: "A pressão no trabalho é muito grande, especialmente quando se aproxima do fim do mês. Eu me sinto muito estressado e, por vezes, nem sei como lidar com isso. Acho que a empresa não se preocupa com a nossa saúde mental."

Outros colaboradores também apontaram a falta de programas estruturados de apoio psicológico, indicando que, em sua maioria, as iniciativas eram pontuais e não estavam integradas à rotina de trabalho. No entanto, alguns participantes, como E09 e E07, mencionaram que, embora houvesse programas ocasionais, como encontros com psicólogos ou dinâmicas de grupo, esses momentos eram esporádicos e não ofereciam um acompanhamento contínuo. E09, por exemplo, afirmou: "Às vezes, a empresa organiza encontros com psicólogos para conversar sobre estresse, mas é algo muito esporádico. Seria bom se houvesse um programa contínuo, pois o estresse no trabalho é diário." Esses relatos indicam que, embora haja uma tentativa de apoio à saúde mental, as ações não são suficientes ou regulares o suficiente para impactar efetivamente o bem-estar dos trabalhadores.

Outro ponto relevante identificado na pesquisa foi a relação entre a pressão por metas e os impactos psicológicos sobre os colaboradores. Muitos entrevistados mencionaram que a constante cobrança por resultados elevados gerava elevados níveis de estresse e ansiedade. E06, da área de produção, comentou: "A pressão é imensa, e muitas vezes ficamos sobrecarregados. As metas são definidas sem considerar as nossas condições de trabalho. Isso afeta a nossa saúde mental." A pressão constante por metas também foi uma preocupação significativa para outros participantes, como E15, que disse: "Eu entendo a importância de bater as metas, mas isso tem me deixado exausto. Quando não alcanço, me sinto fracassado, e isso gera muito estresse."

No entanto, algumas percepções mais positivas foram observadas entre trabalhadores de setores com lideranças mais atentas ao bem-estar psicológico, como E13, que ressaltou: "Embora a pressão exista, aqui dentro a cultura de apoio e a transparência ajudam a reduzir o impacto psicológico. Sabemos que, se precisarmos de ajuda, podemos contar com os nossos líderes e colegas." Esses depoimentos sugerem que a forma como as metas são comunicadas e acompanhadas tem um papel crucial na redução ou agravamento do estresse entre os trabalhadores. Além da pressão por metas, outro ponto recorrente nas entrevistas foi a falta de políticas de saúde

mental estruturadas. A ausência de programas específicos voltados para o cuidado psicológico foi apontada como uma falha significativa pela maioria dos participantes. E01, gerente de projetos, declarou: "Há uma preocupação com a segurança no sentido físico, mas nada é feito em relação ao apoio psicológico dos colaboradores. Às vezes, sinto que não posso nem falar sobre isso, pois acho que o pessoal da liderança não entende a importância disso." Essa visão foi compartilhada por outros entrevistados, que destacaram a carência de estratégias mais eficazes e contínuas para lidar com questões emocionais e psicológicas no trabalho.

Em relação ao reconhecimento e valorização profissional, muitos participantes apontaram que a falta de reconhecimento por seus esforços e conquistas contribuiu para o desgaste psicológico. E14, assistente financeiro, comentou: "A gente trabalha muito, mas nunca recebe um reconhecimento. Isso acaba gerando um desgaste emocional, e um sentimento de que nada do que fazemos é suficiente." Essa falta de valorização foi vista como um fator que contribuiu para a insatisfação e o estresse no ambiente de trabalho. A ausência de feedback positivo ou de um sistema de reconhecimento formal, além de prejudicar a motivação dos trabalhadores, também impacta diretamente na sua saúde mental, criando um ambiente de frustração e desgaste. A carga horária excessiva também foi identificada como um fator relevante para o esgotamento físico e psicológico dos colaboradores.

Vários entrevistados indicaram que a sobrecarga de trabalho, especialmente com a constante necessidade de realizar horas extras, interferia significativamente em seu equilíbrio entre vida pessoal e profissional. E02, colaborador da área de logística, afirmou: "As horas extras são constantes, e quando chego em casa, mal consigo descansar. Sinto que minha saúde está sendo prejudicada, porque não tenho tempo para cuidar de mim mesmo." Esse relato reforça a ideia de que a falta de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é um dos principais desafios para a manutenção da saúde mental no ambiente corporativo. A gestão da liderança também foi identificada como um fator determinante no bem-estar dos trabalhadores.

Muitos colaboradores destacaram que um bom relacionamento com seus líderes e a percepção de que suas preocupações eram ouvidas ajudavam a reduzir o impacto negativo do estresse. E03, supervisor de equipe, afirmou: "A liderança aqui é muito boa. Eles se preocupam com o nosso bem-estar, nos orientam a buscar ajuda quando necessário e tentam reduzir as pressões excessivas." No entanto, nem todos os participantes compartilharam essa visão positiva, com alguns, como E10, indicando que nem todos os líderes da empresa demonstravam preocupação com o bem-estar psicológico dos colaboradores: "Alguns líderes parecem não entender a gravidade do estresse. Eles pedem mais e mais sem se importar com o impacto emocional que isso tem sobre nós."

Em relação aos programas de prevenção ao estresse, a pesquisa revelou que as ações existentes são pontuais e não suficientes para lidar com as questões emocionais no dia a dia. E05, da área de produção, destacou: "Já fizemos algumas dinâmicas sobre estresse, mas tudo isso é esporádico. Não vejo um esforço real da empresa para reduzir os níveis de ansiedade dos funcionários." Esse depoimento reforça a necessidade de um programa contínuo e estruturado que atenda às necessidades emocionais dos colaboradores de forma eficaz.

Por fim, os resultados apontaram que a falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal continua sendo um problema significativo. E07, coordenador de marketing, ressaltou: "Eu acabo trabalhando até tarde e, muitas vezes, levando trabalho para casa. Isso interfere diretamente na minha vida pessoal e na minha saúde mental." A ausência de políticas que promovam a desconexão entre o trabalho e a vida pessoal prejudica o bem-estar dos trabalhadores e contribuiu para o aumento do estresse e da ansiedade. Em suma, os resultados da pesquisa indicaram que, embora a empresa tenha boas práticas de segurança física, a saúde mental dos trabalhadores ainda é negligenciada. A pressão por metas, a falta de reconhecimento, a sobrecarga de trabalho, a ausência de políticas estruturadas de apoio psicológico e o ambiente de liderança desatento são fatores que contribuem para o desgaste psicológico dos colaboradores, afetando sua qualidade de vida no trabalho. Para que a qualidade de vida no trabalho seja aprimorada, é imprescindível que a empresa adote medidas eficazes e contínuas de apoio à saúde mental, criando um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável para todos.

IV. Conclusão

A pesquisa realizada sobre segurança no trabalho e saúde mental evidenciou que, embora muitas empresas adotem práticas adequadas para garantir a segurança física dos trabalhadores, as questões relacionadas à saúde mental ainda são, em grande parte, negligenciadas. A pressão por metas, a sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento e o equilíbrio precário entre vida profissional e pessoal contribuem significativamente para o aumento do estresse e da ansiedade no ambiente corporativo. Os participantes indicaram que a falta de programas estruturados de apoio psicológico, aliados a uma liderança que nem sempre compreende a importância do bem-estar emocional, resultam em um impacto negativo na qualidade de vida dos trabalhadores.

Os resultados da pesquisa destacam a necessidade urgente de uma abordagem mais integrada e holística na gestão da segurança no trabalho, que não apenas garanta a integridade física, mas também promova o cuidado contínuo com a saúde mental dos colaboradores. A implementação de programas regulares de apoio psicológico, o reconhecimento constante dos esforços dos trabalhadores e o desenvolvimento de uma cultura organizacional

que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Portanto, para que as organizações possam realmente melhorar a qualidade de vida no trabalho, é essencial que se adote uma gestão que reconheça a interdependência entre segurança física e saúde mental. Só assim será possível proporcionar um ambiente laboral que favoreça tanto o bem-estar dos colaboradores quanto a eficácia organizacional, resultando em empresas mais humanas, produtivas e sustentáveis a longo prazo.

Referências

- [1]. Lima, L. A. O. Et Al. Estresse Ocupacional E As Correlações Existentes Com Os Acidentes No Trabalho De Profissionais Da Saúde: Um Enfoque Qualitativo. *Contribuciones A Las Ciencias Sociales*, V. 16, N. 10, 2023.
- [2]. Oliveira, I. C. L. Et Al. Cultura De Segurança: Percepção Dos Profissionais De Saúde Em Um Hospital Mental. *Rev Bras Enferm [Internet]*, 2018.
- [3]. Schaefer, L. S.; Lobo, B. O. M.; Kristensen, C. H. Transtorno De Estresse Pós-Traumático Decorrente De Acidente De Trabalho: Implicações Psicológicas, Socioeconômicas E Jurídicas. *Estudos De Psicologia*, V. 17, N. 2, Maio-Agosto, 2012.
- [4]. Silva, L. L.; Lima, L. A. O.; Domingues Júnior. Estresse Ocupacional E Acidentes No Trabalho: Uma Análise Sobre Causas E Consequências Em Empresas De Prestação De Serviços Médicos Situadas Em Três Rios/Rj. *Brazilian Journal Of Development, Curitiba*, V. 9, N. 2, P. 6856-6872, Feb., 2023.
- [5]. Vieira, K. M. R.; Vieira Jr, F. U.; Bittencourt, Z. Z. L. C. Subnotificação De Acidentes De Trabalho Com Material Biológico De Técnicos De Enfermagem Em Hospital Universitário. *Rev Baiana Enferm.*, 34:E37056, 2020.