



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC
Curso de Psicologia
Trabalho de Conclusão de Curso

Ansiedade no trabalho: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho

Gama-DF
2024

BEATRIZ DE OLIVEIRA SAMPAIO FERNANDES

Ansiedade no trabalho: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Psicologia pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. Me. Rafael Félix Leite

Gama-DF
2024

BEATRIZ DE OLIVEIRA SAMPAIO FERNANDES

Ansiedade no trabalho: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho

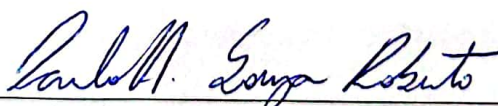
Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Psicologia pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama-DF, 1º de julho de 2024.

Banca Examinadora



Prof. Me. Rafael Félix Leite
Orientador



Prof. Me. Paulo Henrique Souza Roberto
Examinador



Prof. Me. Flávia Oliveira Gomes
Examinadora

Ansiedade no trabalho: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho

Beatriz de Oliveira Sampaio Fernandes¹
Rafael Félix Leite²

Resumo:

O presente trabalho tem por objetivo compreender como a ansiedade pode afetar a rotina de trabalho dos colaboradores de uma empresa privada, sendo necessário tecer considerações sobre ansiedade, suas principais patologias e quais as relações deste transtorno em relação ao trabalhador destas organizações. Além de analisar e apresentar quais as consequências da ansiedade no trabalhador de organizações privadas utilizando a perspectiva psicodinâmica, ressaltando como são prejudiciais à saúde do empregado frente a suas atividades laborais e vida pessoal. O estudo procura identificar por meio de amostra coletada do método bola de neve e de entrevistas e questionários semi-estruturados com o público de trabalhadores entre 20 a 50 anos de ambos os sexos, aplicando entrevistas individuais e analisando as informações para codificar as respostas mais relevantes. Conclui-se que a ansiedade pode ser um fator somatizante no âmbito organizacional, fatores observados foram carga excessiva laboral, relações de trabalho e comunicação dentro do ambiente organizacional.

Palavras-chave: Ansiedade; Trabalho; Trabalhador; Saúde; Psicodinâmica.

Abstract:

The present work aims to understand how anxiety can affect the work routine of employees of a private company, and it is necessary to make considerations about anxiety, its main pathologies and what are the relations of this disorder in relation to the worker of these organizations. In addition to analyzing and presenting the consequences of anxiety in workers of private organizations using the psychodynamic perspective, emphasizing how they are harmful to the employee's health in view of their work activities and personal life. The study seeks to identify, through a sample collected from the snowball method and semi-structured interviews and questionnaires with the public of workers between 20 and 50 years of age of both sexes, applying individual interviews and analyzing the information to code the most relevant answers. It is concluded that anxiety can be a somatizing factor in the organizational scope, factors observed were excessive workload, work relationships and communication within the organizational environment.

Keywords: Anxiety; Work; Worker; Health; Psychodynamic.

¹Graduanda do Curso de Psicologia, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: beeea.os7@gmail.com@hotmail.com

² Mestre do Curso de Psicologia, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: rafael.leite@uniceplac.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O trabalho figura como uma categoria central na compreensão da humanidade, portanto, ontológica. Diversos pensadores contemporâneos, a exemplo do filósofo sul-coreano Byung-Chul, que situa influência do trabalho na constituição do cansaço hodierno, além de ser uma categoria trabalhada por diversos autores consagrados como Marx, Weber, Dejours, dentre tantos outros. A nível regional, podemos destacar as importantes contribuições intelectuais da prof. Ana Magnólia Mendes, ao analisar o trabalho pelo prisma da Psicodinâmica do Trabalho (Mendes, 2007).

A cobrança por resultados cada vez maiores produz um tipo de sujeito diretamente conectado à ansiedade, considerando que dificilmente se alcança os pretensos resultados determinados pelo neoliberalismo. Em posse destas considerações iniciais, a pesquisa apresentada está se orientando na seguinte problemática: Como a ansiedade pode trazer consequências ao desempenho do trabalhador de empresas privadas?

Os objetivos da pesquisa em parâmetros gerais é compreender como a ansiedade pode afetar a rotina de trabalho dos colaboradores de uma empresa privada. Os objetivos específicos são compreender as queixas em relação à ansiedade no trabalhador privado; Identificar as principais características ansiogênicas no ambiente do trabalho; Relacionar aos conceitos de ansiedade descrita por Christophe Dejours as queixas ditas.

A relevância para se investigar tal questão seria a perspectiva sobre as organizações privadas atuais é que são compostas por diversos fatores que podem ser ansiogênicos e estressores para o trabalhador, incluindo agravantes para crises de ansiedade, ataques de pânico e a ansiedade podendo virar uma patologia, levando ao adoecimento mental e físico. Esse estudo implica demonstrar como isso pode ser prejudicial ao empregado e analisar quais intervenções podem ser feitas em frente ao contexto organizacional. Os resultados deste trabalho visam contribuir para a compreensão da ansiedade como fator agravante e suas principais consequências na vida pessoal e profissional de cada indivíduo estudado.

Partindo de um pressuposto que ao analisarmos o contexto organizacional privado, vemos que há fatores ansiogênicos, estressantes em muitas atividades e relações na empresa e os empregados, podendo ser um fator patológico ocasionando em baixo desempenho, absentéismo (afastamento ou ausência não planejada de funcionários do ambiente de trabalho), afastamentos entre outros aspectos negativos. Contudo, é importante que se faça uma análise a partir dessas questões e o quanto isso pode afetar a saúde mental do trabalhador, a Psicodinâmica do Trabalho

(Dejours, 2018) traz uma visão esclarecedora de como esse sistema organizacional funciona e quais seus prejuízos.

Para entender as experiências e perspectivas dos trabalhadores entre 20 e 50 anos, este estudo utilizará uma combinação de métodos: amostragem por bola de neve, entrevistas semi-estruturadas, questionários semi-estruturados. As entrevistas e questionários serão aplicados a indivíduos de ambos os sexos na faixa etária de 20 a 50 anos. As informações coletadas serão analisadas e codificadas para identificar as respostas mais relevantes e construir um panorama completo das experiências e perspectivas dos trabalhadores.

1.1 Conceitos acerca da ansiedade

Ribeiro *et al.* (2019), caracteriza a ansiedade como transtorno de ansiedade ou ansiosos com características desproporcionais em relação ao estímulo, podendo ser carregada por sentimentos de medo vago, manifestação de tensão decorrente de uma antecipação de perigo. Há um conceito complementar que podemos relacionar que seria a ansiedade de estado e ansiedade de traço analisador por Leal *et al.* (2021) em um estudo sobre as conexões entre ansiedade-traço e ansiedade de estado em frente a diversas situações ameaçadoras.

A ansiedade de estado, associado a reações psicológicas e fisiológicas transitórias diretamente relacionadas a situações adversas (Leal, 2021), ela é breve e pode ser afetada pelo ambiente externo. Enquanto a ansiedade de traço, como o nome diz, refere-se a um traço de personalidade, diferente da ansiedade de estado, ela é estável ao longo do tempo.

Os transtornos de ansiedade estão nas categorias mais influentes de doenças mentais, quando não estão sendo tratados de forma adequada, os sintomas persistem e estão associados a deficiências significativas no funcionamento, má qualidade de vida e um enorme fardo econômico (Ribeiro, 2019). É necessário que contextualize quais os conceitos de ansiedade, Dalgarrondo (2019) define como síndromes ansiosas que são Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), transtorno do pânico, crises de ansiedade e de pânico.

Conceitua-se que o Transtorno de ansiedade é generalizado pela presença de sintomas ansiosos excessivos, no qual a pessoa vive angustiada, tensa, preocupada, permanentemente nervosa ou irritada (Dalgarrondo, 2019). As crises de ansiedade e pânico podem ser manifestadas na TAG, porém caracterizadas como crises intermitentes quando há uma manifestação intensa dos sintomas como taquicardia, suor frio, tremores, desconforto respiratório, sensação de asfixia,

náuseas, formigamentos em membros. Em crises mais intensas podem ser geradas uma despersonalização e desrealização. Os transtornos de pânico são o desenvolvimento de crises recorrentes pelo medo de ter novas crises, preocupação com possíveis consequências da crise (Dalgalarrodo, 2019).

No DSM-5-TR (2023) define a ansiedade como antecipação de uma ameaça futura, associada à tensão muscular, vigilância, preparação para um perigo futuro e atitudes cautelosas e evitativas. A Associação relaciona os transtornos de ansiedade como características excessivas e persistentes de medo e ansiedade, indivíduos com transtorno de ansiedade geralmente possuem superestimação do perigo, que significa que intensificam o perigo em situações de medo ou que evitam do que realmente são na realidade, a análise clínica desse transtorno leva em consideração a desproporção do medo ou ansiedade e o contexto cultural que a pessoa está inserida.

A definição para o DSM-5-TR de Transtorno de Ansiedade Generalizada é ansiedade e preocupação excessiva acerca de atividades ou eventos da vida do indivíduo, a intensidade de ansiedade e preocupação é desproporcional ao impacto real do evento, os pensamentos preocupantes de indivíduos com TAG são difíceis de controlar. Ocorre na maioria dos dias e persiste pelo menos seis meses. Sintomas recorrentes como inquietação, fadigabilidade, dificuldade em concentrar-se, irritabilidade, tensão muscular e perturbação do sono. (American Psychological Association , 2023).

Outro ponto importante que o DSM-5-TR traz é a diferenciação entre transtorno de ansiedade generalizada de ansiedade não patológica (American Psychological Association , 2023), na Tabela 1 podemos ver a distinção:

Tabela 1: Diferenciação de TAG para Ansiedade não patológica

Transtorno de Ansiedade Patológica	Ansiedade não patológica
Preocupações excessivas que interferem no funcionamento psicossocial	As preocupações da vida diária são percebidas como maleáveis e adaptativas
Preocupações mais intensas, disseminadas e angustiantes e com maior duração e frequência	Preocupações em proporção adequada
Relatos de sofrimento subjetivo relacionado ao prejuízo ao funcionamento social	Preocupações que não interferem em seu funcionamento social

Fonte: Associação Americana de Psiquiatria, 2023.

Algumas características comportamentais que podemos ver na ansiedade de acordo com o *North American Nursing Diagnosis Association (NANDA-I)* são gestos de inquietação,

hipervigilância, insônia, movimento sem finalidade, age como se examinasse o ambiente, produtividade diminuída. Características fisiológicas como aumento da tensão, transpiração, estremecimentos, tensão facial, tremores no corpo e voz trêmula (Herdman; Kamitsuru, 2018).

Pode-se entender que, a ansiedade tendo inúmeros conceitos e relações, pode estar relacionada ao sofrimento quando estiver perdurando, o que pode ser visto em torno do indivíduo em seu ambiente de trabalho, acarretando em um adoecimento mental em frente ao ambiente organizacional privado.

1.2 Ontologia do trabalhar

O trabalho se constitui em um aspecto muito relevante na vida do indivíduo, ele pode gerar não apenas uma carreira, mas como um sentido para a vida daquele que o obtém. O trabalho tem um papel na constituição de vida do ser humano e da sociedade, assim propõe a Ontologia do Trabalho. Por trabalho, entende-se o processo pelo qual o ser humano, através de sua própria ação, impulsiona, regula e controla o seu próprio intercâmbio material com a natureza, ao tempo em que também modifica sua própria natureza, de forma dialética (Marx, 2013).

Dejours (2018) aponta sobre a ontologia do trabalho se fundamenta nas experiências vividas por trabalhadores em frente ao seu ofício, para o autor, há necessidade de enfatizarmos os sentimentos, pensamentos e vivências do trabalhador para chegarmos ao que a ontologia postula como propósito de vida. A Ontologia do Trabalho elenca o trabalho como uma atividade humana complexa que possui características variadas e peculiares. Em Trabalho Vivo II, Dejours postula que o trabalho traz implicações na perspectiva do humano sobre viver, o ofício age como forma de identidade, os movimentos do saber-fazer, a articulação da inteligência, engajamento do corpo, interpretar, reagir às diferentes situações, é o poder de sentir, pensar e se mover no mundo. (Dejours, 2022).

Partindo-se do pressuposto do trabalho como parte significativa da vida dos indivíduos, Saviani (2007) afirma que a essência do homem é o trabalho, sua essência é produzida por ele, sua produção é o trabalho, o trabalho é um princípio educativo fundamental, na forma de aprendizagem e desenvolvimento humano, para o autor, a relevância da educação é crucial na humanização de trabalho, a educação tem a atribuição de não apenas formar pessoas com conhecimento e competências técnicas, mas para o lado crítico e emancipatório. Ele ainda traz críticas ao modelo capitalista que transforma o sentido do trabalho para apenas uma força de produção, pela falta de

autonomia de suas próprias produções, o trabalhar se torna alienante e desumanizante.

Mendes (2007) aponta como as situações de trabalho dos empregados causam efeitos na saúde do indivíduo, no transitar do visível, o agir e deslocar, com o invisível, a produção de significados por situações de trabalho, podem corromper as características do trabalho como ontológico, o produtor de felicidade e de história humana, para se transformar em fator de alienação e risco para a saúde.

1.3 Psicodinâmica do trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho, como postula Mendes (2007) é uma abordagem científica elaborada por Christophe Dejours nos anos 90 na França. Seu enfoque é na compreensão das relações dinâmicas entre o trabalho-emoção-trabalhador, trazendo contribuições sobre o prazer e o sofrimento relacionados às atividades laborais.

Dejours e Abdoucheli (1994) relata que o sofrimento patológico vem intermédio da vivência com uma doença mental descompensada, podendo surgir a partir do momento que o trabalhador não consegue lidar com as necessidades exigidas em seu trabalho, o acúmulo de pressão podendo ocasionar desequilíbrios psíquicos somáticos.

Em frente aos conceitos relacionados acima, podemos entender inúmeros sintomas e aspectos que a ansiedade pode gerar em um indivíduo em diversos contextos. Um dos contextos que podemos ver a abrangência desses sintomas é no contexto de trabalho, Nobre (2021) considera-se o trabalho como fonte de exigências mais abrangentes que acarretam a ansiedade, trabalho como fatigante, podendo exigir carga psíquica negativa ou positiva ao exterior que podem ser depositadas em transtornos ansiosos.

Além de levarmos em consideração que boa parte das horas diárias do indivíduo são em dedicação ao trabalho, podem ser bastantes prejudicadas com o decorrer de transtorno de ansiedade. É necessário que se construa um olhar em torno das patologias geradas em torno do trabalho, suas atividades laborais e relações, veremos que, a ansiedade é um sentimento que vira patologia ao decorrer no tempo em funcionários de empresas privadas.

Consequentemente outros aspectos que podem estar atrelados seria a sobrecarga de trabalho, ao trabalhador ter que equilibrar muitas atividades laborais em um curto tempo proposto, outra seria a decorrência de prazos mínimos e a famosa “pressão” que podem ser grandes fatores ansiosos no mundo do trabalho.

Outro ponto a ser considerado é as relações de trabalho, tanto de gestor com empregado, como do empregado com os demais membros da equipe de trabalho, podendo ser uma relação fortalecedora como desgastante nas atividades laborais e gera sofrimento psíquico ao trabalhador, questões conflituosas, relações desproporcionais podem ter um possível empobrecimento da vida mental (Nobre, 2021). Em frente às análises de Dejours (2018) aborda as relações como laços humanos criados pela organização do trabalho e que esses laços podem ser desagradáveis ou até insuportáveis, sendo um fator ansiogênico. O pensador francês também indica a presença de vivências de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho, sendo a ansiedade um relevante marcador de sofrimento.

2 METODOLOGIA

O presente estudo consiste em uma pesquisa exploratória para investigar a ansiedade atrelada ao contexto de trabalho. A pesquisa exploratória é frequentemente usada para investigar fenômenos pouco explorados e/ou compreender melhor uma determinada realidade, favorecendo a geração de hipóteses e que *insights* iniciais aconteçam (Hair *et al.*, 2019).

Segundo Babbie (2016), a pesquisa exploratória tem como objetivo principal a familiaridade com o tema em estudo, visando obter informações e insights preliminares sobre os assuntos. Esse formato de pesquisa é especialmente útil quando o conhecimento existente sobre o tema é escasso, limitado e/ou fragmentado, como é o caso do assunto tratado por essa pesquisa.

Para esta pesquisa será feito uso de questionário dividido em duas partes, a primeira parte será feita de perguntas sociodemográficas e a segunda parte sobre perguntas sobre as vivências do trabalhador na empresa em que trabalha, como instrumentos de coleta de dados, em busca de obter compreensão das percepções e experiências dos participantes. Busca-se não apenas descrever e entender, mas também identificar as lacunas no conhecimento já existente do assunto e direcionar futuras investigações. Dessa forma, a abordagem metodológica escolhida será fundamental para a geração de novas compreensões e o enriquecimento do conhecimento sobre essa temática.

Esta pesquisa foi aprovada na Plataforma Brasil, sob o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 78167424.0.0000.5058. Cumpre citar que, portanto, ela respeita todas as orientações que regem a pesquisa com seres humanos no Brasil. Cita-se que a aprovação do Comitê de Ética ocorreu em 09/05/2024 mediante o Parecer nº 6.815.053, em sua primeira versão. O parecer supracitado consta no Anexo B na lista de anexos.

Sobre a organização da metodologia:

2.1 Participantes

Os critérios de inclusão para a pré-seleção do público entrevistado serão: pessoas que trabalham no regime baseado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e Pessoa Jurídica (PJ), que trabalham 44 horas semanais, e que sejam do sexo feminino e masculino, com idades entre 20 a 50 anos. Os critérios de exclusão foram: funcionários públicos, homens e mulheres menores de 20 anos.

A pesquisa foi direcionada para uma empresa privada, do ramo de prestação de serviços. A instituição tem no total 32 funcionários no seu administrativo. A amostra da pesquisa consta com 24 funcionários que se voluntariaram para responder a pesquisa proposta.

A Tabela 2 apresenta algumas características dos participantes:

Tabela 2: Dados sociodemográficos e laborais dos integrantes

Sexo		Escolaridade		Tempo de trabalho	
Feminino	41,70%	Ensino Médio	75%	1-6 meses	19%
Masculino	58,30%	Ensino Superior	17%	7-11 meses	18%
				1-2 anos	26%
				3-5 anos	22%
				6 anos ou mais	15%

Fonte: Estruturado pela autora (2024)

Os cargos dos participantes estão entre gestores até jovens aprendizes, no qual, 26 % composto por jovem aprendiz, 22% cargos de analistas, 17% de estagiários, 13% da pesquisa composta por gerência, 9% por auxiliares, 9% por supervisores e 4% por assistentes.

Da amostra de 24 integrantes da pesquisa, 50% nunca fez acompanhamento psicológico, 33,3% já fez, porém não houve continuidade e 16,7% estão fazendo acompanhamento psicológico.

Os instrumentos aplicados seguirão um questionário online dividido em duas partes semiestruturado, utilizado na primeira parte um questionário sociodemográfico, na segunda parte perguntas sobre suas experiências de trabalho na empresa e a utilização do método bola de neve. A utilização do método Bola de Neve será a etapa inicial, intitulando-se Método Bola de Neve Virtual (Costa, 2018), será feito no âmbito on-line com a produção de um link para e encaminhamento do questionário para gerência da empresa pesquisada, no corpo do texto terá a

apresentação da pesquisa e o convite para que o questionário seja repassado para os funcionários que desejam participar da amostra.

Na segunda etapa, o objetivo será a captação de participantes para a amostra e mensuração da escala, será constituída por um questionário online dividido em duas partes (APÊNDICE A) para as pessoas interessadas no recolhimento de informações para a entrevistas e dados pessoais.

A etapa seguinte do questionário, será composta por perguntas (APÊNDICE A) para o desenvolvimento dos objetivos do projeto com questões. O intuito das perguntas será o direcionamento das falas em relação a pergunta: “Como a ansiedade pode trazer consequências ao desempenho do trabalhador de empresas privadas?”, com a proposta de buscar nas vivências profissionais dos participantes quais seriam desencadeadoras de seu adoecimento mental relacionado com a ansiedade.

Ao decorrer das respostas ao questionário, será executado um teste para a mensuração da ansiedade dos participantes a utilização do Inventário de Ansiedade de Beck (Cunha, 2001) foi a escolha para a testagem no intuito de avaliar a presença e gravidade de sintomas de ansiedade de cada participante e sua relação com o contexto organizacional de cada indivíduo.

2.2 Procedimento de coleta de dados

Serão utilizados os instrumentos de coleta de dados: um questionário online separado em duas partes, a primeira parte para coleta de dados sociodemográficos, a segunda parte para coleta de dados sobre experiências no trabalho (APÊNDICE A) e para mensurar, o Inventário de Ansiedade de Beck (Cunha, 2001). A primeira parte do questionário, sobre os dados sociodemográficos, permitirá obter informações básicas sobre os entrevistados como idade, estado civil, profissão, escolaridade, se faz acompanhamento psicoterápico e/ou psiquiátrico e disponibilidades para as pesquisas. Esses dados ajudarão a contextualizar a situação dos participantes e fornecer um panorama geral das características da amostra.

Antes de iniciar a pesquisa as etapas de pesquisa, a empresa voluntária assinou o Termo de Concordância (APÊNDICE C), a Autorização de Pesquisa (APÊNDICE D) e cada participante da pesquisa assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B).

A segunda fase do questionário será conduzida a fim de explorar mais profundamente as experiências individuais dos entrevistados, seu adoecimento mental, suas trajetórias na profissão, os desafios enfrentados, os fatores que os levaram para essa escolha profissional, as condições de

trabalho, as estratégias de segurança e proteção utilizadas, além das percepções pessoais sobre a relação entre a identidade própria e a situação de rua. Esses instrumentos de coleta de dados permitirão uma compreensão mais abrangente da realidade desses trabalhadores e quais aspectos podem ser associados aos fatores ansiogênicos.

Por fim a aplicação do Inventário de Ansiedade de Beck (BAI) na entrevista, escala de Beck validado no Brasil por Cunha (2001) na mensuração dos indicadores de ansiedade, nessa escala, faz-se a aferição de sintomas de ansiedade nos indivíduos maiores de 17 anos, sintomas como nervosismo, tensão, inquietação, preocupação, medo, entre outros. Constituído por 21 itens com afirmações descritivas de ansiedade avaliadas em referência de uma escala de 4 pontos, o escore final resulta na definição dos níveis de ansiedade, que podem ser mínima, leve, moderada e grave. O Inventário de Ansiedade de Beck está localizado no Anexo A do documento.

2.3 Procedimento de análise de dados

As ferramentas que serão utilizadas no processo de análise de dados seguirão pelas etapas de pesquisa qualitativa proposta por Minayo na obra Pesquisa Social (2010). A autora contempla a pesquisa como alimento da atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo. No capítulo, traz contribuições sobre a análise de dados envolvida como ciclo de pesquisa qualitativa. A primeira fase se define como exploratória, será feita a delimitação do objeto de estudo e produção de procedimentos para entrada em campo, familiarização com o material da pesquisa, definição de questões que pretende responder, organização do material e unidades de análise como parágrafos, frases, falas relevantes ao objetivo da pesquisa.

Na etapa seguinte, consiste no trabalho de campo que é o levantamento da prática na construção teórica elaborada na primeira etapa, na realização de correlações entre o levantamento dos dados coletados com a hipótese e objetivos da pesquisa exploratória, no intuito de refutar ou confirmar a hipótese de pesquisa.

Em sua etapa final de análise, em termos breves seria a análise e tratamento do material empírico e documental. Nessa fase, os dados coletados na fase anterior serão compreendidos e interpretados articulando com a teoria fundamentada no projeto, dividida em três tipos de procedimentos a ordenação dos dados, separação dos temas mais relevantes (Ansiedade e o trabalho, relações de trabalho, quais fatores foram propensos para o adoecimento mental no trabalho, entre outros), categorização dessas unidades de análise, resultado das escalas de ansiedade

e quais os níveis foram mais elevados e sua interpretação inicial para detalhar os itens relevantes. E por último, a análise e tratamento do material no qual os dados serão interpretados e compreendidos em relação a psicodinâmica (aspectos a considerar e relacionar com as entrevistas e o referencial), como a testagem pode relacionar a ansiedade ao contexto organizacional e o referencial teórico utilizado durante todo o projeto.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 A ansiedade e adoecimento mental no ambiente de trabalho

Foi aplicado o Inventário de Ansiedade de Beck (2001), entre os 24 participantes da pesquisa, apenas 4 não fizeram a escala, portanto, seus resultados foram baseados na amostra de 20 participantes. Na Tabela 3 temos os resultados da BAI e das perguntas sobre ansiedade Q28 e Q35:

Tabela 3 – Dados da BAI e Perguntas sobre ansiedade

Escala de Ansiedade de Beck (2001)	
Ansiedade Grave	20%
Ansiedade Moderada	30%
Ansiedade Leve	30%
Ansiedade Mínima	20%
Q28 - Você já passou por alguma situação no trabalho que ocasionou uma crise de ansiedade?	
Sim	54%
Não	46%
Q35 - Nesse período que você está na empresa, você já percebeu sintomas de transtorno de ansiedade?	
Sim	62%
Não	38%

Fonte: Estruturado pela autora (2024)

Apenas 3 participantes da escala fazem acompanhamento psicológico, enquanto 17 participantes estão entre pessoas que nunca fizeram psicoterapia ou fizeram e interromperam o processo.

Os sintomas da BAI mais evidentes pelas 54% das pessoas que responderam a Q28 foram: dormência ou formigamento, incapacidade de relaxar, medo que aconteça o pior, atordoado ou tonto, dificuldade de respirar, indigestão ou desconforto no abdômen.

Por outro lado, os sintomas que mais se sobressaíram da BAI pelas 62% das pessoas que responderam foram: sensação de calor, tremores nas pernas, palpitação ou aceleração do coração,

sem equilíbrio, nervoso, tremores nas mãos, medo de perder o controle, assustado e suor (não devido ao calor).

Dejours no capítulo “Trabalho e medo” de sua obra aponta sobre as diferentes formas de ansiedade (Dejours, 2018) agrupadas em três itens. Algumas dessas formas foram observadas nas respostas do questionário, entre elas estão:

- a) Ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo: causada de duas formas, pela dissolução das relações psicoafetivas entre colegas de trabalho ou relações de agressividade com a hierarquia. Vemos discursos trazidos da Q28 no qual pessoas apontam suas crises de ansiedade sendo causada por falas grosseiras vindo da gerência, calúnias, assédio moral ocasionadas entre os colegas.
- b) Ansiedade relativa à degradação do organismo: aponta que a ansiedade é uma sequela psíquica que ambiente de trabalho pode impor ao corpo, na Q36 sobre doenças adquiridas no trabalho, 33% informaram que adquiriram alguma doença no período que estão trabalhando, entre esses, na Q39 na percepção deles o que pode ter contribuído foram as altas demandas de trabalho, cobranças excessivas e muito envolvimento no trabalho. Nesse tópico a somatização desencadeia em um sofrimento mental, uma vez, que o corpo responde naquilo que sentimos, alguns dos sintomas físicos (que podem desencadear ao adoecimento) da Escala de Beck (2001) mais aparentes foram tremores nas pernas, palpitação ou aceleração do coração, indigestão no abdômen, tontura e dormência ou formigamento.
- c) Ansiedade gerada pela “disciplina da fome”: Não foi encontrado respostas entre os participantes sobre a existência de riscos relacionados a perigo de morte dentro do ambiente de trabalho.

3.2 Relações de trabalho

Em relação à empresa, o questionário direcionou perguntas sobre como eles enxergam as relações de trabalho dentro de seu setor e empresa no geral. Na Tabela 4 abaixo há dados coletados sobre as perguntas Q19 e Q20:

Tabela 4 - Relações de trabalho

Q19 - Como você definiria suas relações de trabalho? Colega e chefe.	
Excelente	37,5%
Bom	50%
Poderia ser melhor	12,5%

Q20 - Existe um relacionamento de cooperação entre os diversos departamentos da empresa?	
Sempre	16,7%
Quase sempre	54,2%
Raramente	29,2%

Fonte: Estruturado pela autora (2024)

Na Q19 o que podemos enfatizar é que 12,5% dos participantes acham que sua relação entre colegas e chefe poderia ser melhor. Enquanto na Q20 54,2% falam que quase sempre há cooperação entre os setores e 29,2% enxergam que raramente há essa cooperação. As relações de trabalho podem ser fatores desencadeantes para o adoecimento mental, laços de hierarquia podem ser desagradáveis chegando a ser insuportáveis (Dejours, 2018). Os vínculos de trabalho podem ser grandes influenciadores para a ansiedade, as respostas da Q19 e Q20 trazem um agravante relevante ao adoecimento dos funcionários.

Relacionando ao resultado da Q19 e Q20, posteriormente na Q28 12% relataram que o que ocasionou sua crise de ansiedade foram questões sobre relações de trabalho. Falas como: “posturas e falas grosseiras da diretoria e gerência, mudanças decididas sem consulta dos colaboradores responsáveis pela atividade do setor”; “calúnia e assédio moral” estão entre os relatos.

Enquanto na Q30, 25% dos participantes relatam situações negativas no trabalho envolvendo terceiros, podemos observar falar como: “já fui reprimida”; “comentários desagradáveis e mentirosos sobre meu departamento em áreas comuns da empresa”; “falas ofensivas vindos da diretoria”.

O que pode ser verificado que há uma influência das relações de trabalho desencadeadoras de ansiedade. Dejours (2018) aponta que vergonha, culpa e rivalidade podem ser técnicas de comando utilizados pela chefia, com o objetivo principal de envenenar as relações entre os empregados e criar intrigas uns para com outros, isso são grandes poderes e desencadeadores de adoecimento de seus subordinados.

3.3 Percepções sobre o modo de trabalhar do indivíduo em frente a ansiedade

O sentido do trabalho pode seguir por caminhos diversos, viver e ser podem estar inteiramente ligados ao ofício. Dialogando-se sobre a importância do trabalho aos indivíduos na Tabela 5 abaixo podemos perceber qual é o impacto do trabalho em nossa amostra:

Tabela 5 – Visão do trabalhar na vida dos participantes

Q15 - Qual foi o motivo para você buscar essa profissão?	
Afinidade pela área	33%

Crescimento pessoal / profissional	29%
Plano de carreira	25%
Motivos financeiros	13%
Q25 - Você percebe que suas emoções atualmente se conectam ao desempenho do seu trabalho?	
Sim	79,2%
Não	4,2%
Talvez	16,7%
Q26 - Hoje o trabalho gira em torno da sua vida ou sua vida gira em torno do trabalho?	
O trabalho gira em torno da minha vida	54,2%
A minha vida gira em torno do trabalho	45,8%
Q34 - Dessas situações citadas acima, você percebeu se houve uma alteração na sua vida pessoal? Se sim, quais mudanças?	
Mudanças positivas	33%
Mudanças negativas	25%
Não teve mudanças	42%

Fonte: Estruturado pela autora (2024)

Cerca de 79,20% dos participantes na Q25 sentem que suas emoções fazem parte das suas atividades organizacionais. No resgate do que foi apontado por Dejourns (2022) e Saviani (2007) o trabalho está em encontro com a identidade do homem, a essência do indivíduo está ligada ao seu trabalhar. Ao vermos suas respostas na Q26 45,80% dos funcionários da amostra afirmam que sua vida está girando em torno do trabalho, ou seja, sua vida está ligada inteiramente ao seu ofício, o modo de fazer e ser no trabalho age como forma de como eles se identificam no mundo, os sentimentos, a vida pessoal, os motivos de estar nessa profissão, as mudanças estão inteiramente ligadas a essência e subjetividade da amostra, sendo de muita importância e valor aos que responderam. Pode-se dizer então que a ansiedade como patologia no trabalho é desencadeante de todo valor em volta do trabalho.

A pergunta Q29 e Q30 que retratam situações negativas e motivos que levaram a crise de ansiedade dos participantes, 25% dos participantes apontam falas recorrentes sobre cobrança excessiva, sobrecarga de atividades e estresse. Byung-Chul Han expõe em seu livro Sociedade do Cansaço (2015) sobre a sociedade de positividade e desempenho, o excesso de positividade podem ser causadores de adoecimentos psíquicos no sujeito, entre as falas recorrentes dos integrantes da amostra há causadores de crises de ansiedade envolvidos por excesso de trabalho.

Mais a frente, o autor aponta uma sociedade que preza pelos sujeitos de produção e desempenho, o sujeito de desempenho é mais efetivo em suas tarefas. Voltando-se a uma sociedade

ativa, o trabalhador movido pelos seus esforços e produções encontrado na era pós-moderna chega a ponto de se dilacerar o seu eu pelo prazer do trabalhar.

3.4 Ansiedade e o Burnout

Ao decorrer da coleta de dados, uma funcionária no questionário relatou na pergunta Q27 sobre acidentes de trabalho, que sofreu e está em tratamento de *burnout*. A síndrome de *burnout*, postulada por Ferreira e Lucca (2015) é conceituada pelo processo de adoecimento psicofísico decorrente da exposição intensa ao estresse crônico no ambiente de trabalho, também é conhecida como a síndrome do esgotamento profissional, é a expressão de um processo contínuo de sentimentos de inadequação em relação ao trabalho e a falta de recursos para enfrentá-lo. (Ferreira, Lucca, 2015).

Sobre as perguntas em relação à ansiedade, a funcionária X afirma ter sofrido várias vezes de crises de ansiedade e percebeu sintomas de transtorno de ansiedade durante suas atividades laborais. Ela relata na Q32 que por conta disso, obteve alterações no seu modo de trabalhar com mudanças negativas percebendo um baixo desempenho. Na Q40 a funcionária X expõe que o que contribuiu para seu adoecimento mental foi a alta demanda e competição.

A partir da perspectiva de sofrimento no trabalho de Dejours (2018) vêm das experiências negativas, dessas experiências a consequência é manifestar de alguma forma no sujeito, entre elas é o *burnout*. Mendes (2007) retrata que o *burnout* é uma das patologias resultantes de agressões que vitimam pessoas no exercício de função, a competição e discussões relatadas pela funcionária X, corrobora como sintomas de sofrimento que pode ter acarretado no seu adoecimento. Essa síndrome do esgotamento profissional pode também está atrelada ao fator de alta carga laboral, que pode gerar sua exaustão, em conjunto, conectado às frequentes crises de ansiedade relatadas pela profissional, que em consequência dessas crises, pode provocar o sofrimento, que provoca seu adoecer.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando-se em conta tudo que foi discutido e analisado no texto em tela, a ansiedade no trabalho pode ser um fator desencadeante para a somatização, conforme aponta a literatura científica atualizada sobre o objeto estudado. A problemática pode chegar em um desfecho satisfatório onde se pode analisar os contribuintes ansiogênicos no modo de trabalhar dos

funcionários vinculados a uma empresa privada, o desempenho que pode ser analisado sobre a amostra entende-se que há aspectos que podem influenciar em seu desempenho do trabalho. Desta maneira, avalia-se que os objetivos gerais e específicos foram alcançados ao decorrer do trabalho.

Alguns fatores agravantes ansiogênicos analisados foram: carga excessiva de trabalho, relações dentro do ambiente de trabalho, comunicação falha que podem ser também desencadeadoras de estresses e cansaço no trabalhador. Porém, as mudanças observadas tiveram aspectos positivos e negativos, Dejours (2022) reitera que o sofrimento tem uma relação primordial com o trabalho, pois há um só tempo a experiência do mundo e de si mesmo. O autor ainda reitera que o sofrimento pode seguir como ponto de partida como prelúdio de dilatação, reorganização e reexpansão da subjetividade do sujeito. Mendes (2007) complementa que o desvelar do sofrimento pela fala permite resgatar a capacidade de pensar sobre o trabalho, é um modo de desalienação.

Implica observar que a escassez de tempo ao decorrer da coleta de dados foi um motivo para que a pesquisa não pudesse ter a profundidade nas análises esperadas da autora, sendo necessários reajustes metodológicos como a exclusão de entrevistas presenciais semi-estruturadas. Compreende-se que a execução deste procedimento qualificaria a coleta de dados e por conseguinte, maiores elementos de análise e a qualidade da investigação.

REFERÊNCIAS

American Psychiatric Association (APA). **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5 - TR.** 5 ed. Porto Alegre: Artmed. 2023.

BABBIE, Earl. R. **The Basics of Social Research.** 7 ed. Cengage Learning. 2016.

COSTA, Barbara Regina Lopes. **Bola de Neve Virtual: o uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica.** Revista Interdisciplinar de Gestão Social, v. 7, n. 1. jan./abr. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/24649/16131>. Acesso em: 21 nov. 2023.

CUNHA, Jurema Alcides. **Manual da versão em português das Escalas Beck.** São Paulo: casa do psicólogo. 2001.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2019

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo II: Análise psicodinâmica do sofrimento, prazer e emancipação no trabalho.** 2 ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2022.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: Estudo da psicopatologia do trabalho.** Tradução: PARAGUAY, Ana Isabel; FERREIRA, Lúcia Leal. 6 ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2018.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

FERREIRA Naiza do Nascimento; LUCCA Sergio Roberto de. **Síndrome de burnout em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo.** Rev Bras Epidemiol, 2015.

HAIR, Joseph. et al. **When to use and how to report the results of PLS-SEM.** European Business Review, v. 21, 2019. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-11-2018-0203/full/html>. Acesso em: 22 nov. 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ : Vozes, 2015.

HERDMAN, T. Heather; KAMITSURU, Shigemi. **NANDA-I. Diagnósticos de enfermagem da NANDA-I: definições e classificação 2018-2020**. Tradução: GARCEZ, Regina Machado. 11. ed. Porto Alegre: Artmed, 2018.

LEAL, Pollyana Caldeira. et al. **Trait vs. state anxiety in different threatening situations**. Trends Psychiatry Psychother, v. 39, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2237-6089-2016-0044>. Acesso em: 17 out. 2023.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: Livro I : o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINAYO, Maria Cecília; DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2010.

NOBRE, Thalita Lacerda. **Trabalho, performance e os fatores de ansiedade do trabalhador**. Diaphora, v. 10, n. 1, p. 17-23, 2021. Disponível em: <http://sprgs.org.br/diaphora/ojs/index.php/diaphora/article/view/250/234>. Acesso em: 17 out. 2023.

RIBEIRO, Hellany K. P. *et al.* **Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 44, n. 4, p. 501-512, out.-dez. 2019.

SAVIANI, Dermeval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos**. 12^a ed. São Paulo: Cortez Editora, 2007.

**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E SOBRE AS
EXPERIÊNCIAS DO TRABALHADOR NA SUA EMPRESA**

1. Nome completo:
2. Idade:
3. Sexo:
 Feminino Masculino Prefiro não dizer
4. Estado civil:
 Solteiro Casado Divorciado União Estável Outros
5. Grau de escolaridade:
 Ensino Médio Incompleto Ensino Médio Completo Superior Incompleto
 Superior Completo Especialização Mestrado Doutorado
6. Profissão:
7. Cidade que mora:
8. Telefone:
9. Email:
10. Você faz acompanhamento psicoterápico?
11. Você faz acompanhamento psiquiátrico?
12. Possui interesse em responder presencialmente uma escala sobre ansiedade?

Segunda Etapa: Questionário sobre vivências no trabalho

13. Qual o nome da empresa que você trabalha?
14. Qual o seu cargo dentro da empresa?
15. Quanto tempo você está trabalhando nessa empresa?
16. Qual foi o motivo para você buscar essa profissão?
17. Você considera seu salário adequado em comparação com o salário recebido por outros funcionários do mesmo nível da sua empresa?
 Sim Não

18. A empresa oferece treinamentos contínuos para desenvolvimento pessoal e profissional de seus funcionários?
- Sempre Quase Sempre Raramente Nunca
19. Como você definiria suas relações de trabalho? Colega e chefe.
- Excelente Bom Indiferente Poderia ser melhor Ruim
20. Existe um relacionamento de cooperação entre os diversos departamentos da empresa?
- Sempre Quase Sempre Raramente Nunca
21. Em sua opinião como considera a comunicação da direção e gerência com os colaboradores?
- Adequada Inadequada Não sei responder
22. Como você considera o volume de atividades que realiza durante a sua jornada de trabalho?
- Adequada Inadequada Não sei responder
23. Atualmente, você se considera comprometido em suas atividades?
- Sempre Quase Sempre Raramente Nunca
24. Você se sente valorizado(a) pela empresa?
- Sim Não
25. Você percebe que suas emoções atualmente se conectam ao desempenho do seu trabalho?
- Sim Não Talvez
26. Hoje o trabalho gira em torno da sua vida ou sua vida gira em torno do trabalho?
- O trabalho gira em torno da minha vida.
- A minha vida gira em torno do trabalho.
27. Já sofreu algum tipo de acidente no ambiente de trabalho?
28. Você já passou por alguma situação no trabalho que ocasionou uma crise de ansiedade?
29. Caso sim na última pergunta, poderia descrever como ocorreu?
30. Poderia descrever uma situação que te marcou negativamente no trabalho?
31. Poderia descrever uma situação que te marcou positivamente no trabalho?
32. Dessas situações citadas acima, você percebeu se houve uma alteração no seu modo de trabalhar?
33. Quais mudanças foram observadas?
34. Dessas situações citadas acima, você percebeu se houve uma alteração na sua vida pessoal? Se sim, quais mudanças?
35. O que hoje você falaria para seu “eu” do passado que estava passando em uma situação de

crise?

36. Nesse período que você está na empresa, você já sofreu com transtorno de ansiedade?
37. Teve alguma outra doença adquirida (física ou mental)?
38. Você faz algum tipo de tratamento?
39. Chegou a tomar alguma medicação?
40. Na sua percepção, o que contribuiu para seu adoecimento (mental ou físico)?
41. O que hoje você falaria para seu “eu” do passado que estava passando em uma situação de crise?
42. Você tem adotado algum cuidado para melhorar a sua saúde mental? Quais?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A) Senhor (a) está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), de uma pesquisa **de graduação** intitulada **Aniedade no trabalho: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho**, coordenada pelo(a) pesquisador(a) **Rafael Felix Leite**, em conjunto com a aluna Beatriz de Oliveira Sampaio Fernandes. A pesquisa será desenvolvida no **Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos**. A pesquisa visa **compreender como a ansiedade pode afetar a rotina de trabalho dos colaboradores de uma empresa privada**. O desenvolvimento da pesquisa se dará da seguinte forma: **uso de questionário online dividido em duas partes semiestruturado**, utilizando na primeira parte **um questionário sociodemográfico**, na segunda parte **perguntas sobre suas experiências de trabalho na empresa, utilização do método bola de neve e execução um teste para a mensuração da ansiedade dos participantes a utilização do Inventário de Ansiedade de Beck**.

O(a) Senhor(a) não terá despesas e nem serão remunerados pela participação na pesquisa. Todas as despesas decorrentes de sua participação serão ressarcidas. Em caso de danos decorrentes da pesquisa é garantida a indenização.

Os riscos destes procedimentos serão **a possibilidade de constrangimento, desconforto, medo, vergonha, estresse ao responder a entrevista**, por envolver perguntas na entrevista que possam gerar os mesmos pela profundidade de informações. É garantido ao participante indenização em caso de eventuais danos por sua participação, garantido pela aluna Beatriz de Oliveira Sampaio Fernandes.

Esclarecemos que no decorrer e após a pesquisa o senhor terá acesso às informações sobre a metodologia da pesquisa e os resultados publicados. A sua identidade será preservada, pois cada indivíduo será identificado por um número.

Os benefícios e vantagens em participar deste estudo serão **a contribuição em seu crescimento pessoal, empoderamento, catarse, aumento da autoconsciência, além de estar enriquecendo no desenvolvimento da pesquisa e nas teorias envolvidas**. É garantido ao participante, quando necessário e resultado direto de sua participação, a continuidade de acompanhamento e assistência (descrever qual acompanhamento e assistência cabem ao participante)

O(a) senhor(a) poderá se retirar do estudo a qualquer momento, sem qualquer tipo de constrangimento. Os pesquisadores se comprometem e estão sujeitos ao disposto na resolução CNS 466/2012.

Este termo de consentimento livre e esclarecido é feito em duas vias, com todas as folhas rubricadas pelo pesquisador responsável ou assessor de pesquisa e pelo participante, sendo que uma delas ficará em poder do pesquisador e outra com o sujeito participante da pesquisa.

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UNICEPLAC

SIGA Área Especial N° 2- Setor Leste-Gama-DF – Sala 303 Bloco E – CEP: 72460-000

Telefone: (61) 3035-1811 – E-mail: cep@uniceplac.edu.br

CONEP- Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

SRTV 701, Via W 5 Norte – lote D - Edifício PO 700, 3º andar – Asa Norte - Brasília-DF – CEP: 70723-040

Telefone: (61) 3315-5878/ 5879 – E-mail: conep@saude.gov.br

NOME DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL: Rafael Félix Leite

NÚMERO DO TELEFONE: (61) 98552-9617

ENDEREÇO: SHSN - Ch 79 – CONJ C – CASA 13 – Brasília – DF

ASSINATURA DO PESQUISADOR:



Documento assinado digitalmente

RAFAEL FELIX LEITE

Data: 08/03/2024 10:48:39-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Nome por extenso do Participante de Pesquisa:

Assinatura _____ Local: _____ Data: ____/____/____

APÊNDICE C – TERMO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA DAS INSTITUIÇÕES COPARTICIPANTES

Com o objetivo de atender às exigências para a obtenção de parecer do Comitê de Ética em Pesquisa, o representante legal da instituição Grupo QualityMax, coparticipante no projeto de pesquisa intitulado "Ansiedade no trabalho: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho" declara estar ciente de seu desenvolvimento nos termos propostos, em consonância com os termos da resolução 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, sendo que a realização da pesquisa ocorrerá apenas após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC e CEP da instituição coparticipante, quando houver comitê associado e assim a instituição preferir.

Brasília-DF, ____/____/____

Pesquisador Responsável

Nome: Rafael Félix Leite

Cargo: Professor

Instituição Proponente: Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC

Responsável pela Instituição envolvida

Nome:

Cargo:

Instituição:

Número de Telefone/e-mail para contato:

APÊNDICE D – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Eu, _____, gerente/diretor da empresa Grupo QualityMax, venho por meio desta informar que autorizo a pesquisadora Beatriz de Oliveira Sampaio Fernandes, aluna regular do curso de Psicologia do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, a realizar/desenvolver a pesquisa intitulada “Ansiedade no trabalho: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho”, sob orientação do Prof. Me. Rafael Félix Leite. Declaro conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/2012. Esta instituição está ciente de suas responsabilidades como coparticipante do presente projeto de pesquisa

Brasília-DF, ____/____/____

Assinatura e carimbo do responsável institucional

Anexo A – Escala de Ansiedade de Beck (2001)

Abaixo está uma lista de sintomas comuns à ansiedade. Por favor, leia cuidadosamente cada item da lista. Identifique o quanto você tem sido incomodado(a) por cada um dos sintomas durante a última semana, incluindo hoje, colocando um “X” no espaço correspondente, na mesma linha de cada sintoma.

	0	1	2	3
SINTOMAS	<u>Absolutamente</u> não	<u>Levemente</u> Não me incomodou muito	<u>Moderadamente</u> Foi muito desagradável, mas pude suportar	<u>Gravemente</u> Difícilmente pude suportar
1. Dormência ou formigamento				
2. Sensação de calor				
3. Tremores nas pernas				
4. Incapaz de relaxar				
5. Medo que aconteça o pior				
6. Atordoado (a) ou tonto (a)				
7. Palpitação ou aceleração do coração				
8. Sem equilíbrio/inseguro(a)				
9. Aterrorizado (a)				
10. Nervoso (a)				
11. Sensação de sufocação				
12. Tremores nas mãos				
13. Trêmulo (a)				
14. Medo de perder o controle				
15. Dificuldade de respirar				
16. Medo de morrer				
17. Assustado (a)				
18. Indigestão ou desconforto no abdômen				
19. Sensação de desmaio				
20. Rosto afogueado (rubor facial)				
21. Suor (não devido ao calor)				

INTERPRETAÇÃO

0 a 10 pontos: dentro do limite mínimo (ansiedade mínima)
 11 a 19 – ansiedade leve
 20 a 30 – ansiedade moderada
 31 a 63 ansiedade grave

Anexo B – Parecer de devolutiva do Comitê de Ética da UNICEPLAC

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO
PLANALTO CENTRAL
APPARECIDO DOS SANTOS -
UNICEPLAC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Ansiedade no trabalho: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho

Pesquisador: Rafael Felix Leite

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 78167424.0.0000.5058

Instituição Proponente: UNIAO EDUCACIONAL DO PLANALTO CENTRAL LTDA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.815.053

Apresentação do Projeto:

A pesquisa apresentada está se orientando na seguinte problemática: Como a ansiedade pode trazer consequências ao desempenho do trabalhador de empresas privadas? A relevância para se investigar tal questão seria a perspectiva sobre as organizações privadas atuais é que são compostas por diversos fatores que podem ser ansiolíticos e estressores para o trabalhador, incluindo agravantes para crises de ansiedade, ataques de pânico e a ansiedade podendo virar uma patologia, levando ao adoecimento mental e físico. Esse estudo implica demonstrar como isso pode ser prejudicial ao empregado e analisar quais intervenções podem ser feitas em frente ao contexto organizacional. Os resultados deste trabalho visam contribuir para a compreensão da ansiedade como fator agravante e suas principais consequências na vida pessoal e profissional de cada indivíduo estudado. Para entender as experiências e perspectivas dos trabalhadores entre 20 e 50 anos, este estudo utilizará uma combinação de métodos: amostragem por bola de neve, entrevistas semi-estruturadas, questionários semi-estruturados. As entrevistas e questionários serão aplicados a indivíduos de ambos os sexos na faixa etária de 20 a 50 anos. As informações coletadas serão analisadas e codificadas para identificar as respostas mais relevantes e construir um panorama completo das experiências e perspectivas dos trabalhadores. Conceitos de transtorno de ansiedade Os transtornos de ansiedade estão nas categorias mais influentes de doenças mentais, quando não estão sendo tratados de forma adequada, os sintomas persistem e estão associados a deficiências

Endereço: SIGA Área Especial n.º 2 - Campus II - Bloco E 2o andar - Sala 208

Bairro: Setor Leste

CEP: 72.445-020

UF: DF

Município: REGIAO ADMINISTRATIVA DO GAMA

Telefone: (61)3035-1811

E-mail: cep@uniceplac.edu.br

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO
PLANALTO CENTRAL
APPARECIDO DOS SANTOS -
UNICEPLAC



Continuação do Parecer: 6.815.053

significativas no funcionamento, má qualidade de vida e um enorme fardo econômico (RIBEIRO, 2022). É necessário que contextualize quais os conceitos de ansiedade, Dalgarrondo (2019) define como síndromes ansiosas que são transtorno de ansiedade generalizada (TAG), transtorno do pânico, crises de ansiedade e de pânico. Conceitua-se que o Transtorno de ansiedade é generalizado pela presença de sintomas ansiosos excessivos, no qual a pessoa vive angustiada, tensa, preocupada, permanentemente nervosa ou irritada (DALGARRONDO, 2019). As crises de ansiedade e pânico podem ser manifestadas na TAG, porém caracterizadas como crises intermitentes quando há uma manifestação intensa dos sintomas como taquicardia, suor frio, tremores, desconforto respiratório, sensação de asfixia, náuseas, formigamentos em membros. Em crises mais intensas podem ser geradas uma despersonalização e desrealização. Os transtornos de pânico são o desenvolvimento de crises recorrentes pelo medo de ter novas crises, preocupação com possíveis consequências da crise (DALGARRONDO, 2019). Algumas características comportamentais que podemos ver na ansiedade de acordo com o North American Nursing Diagnosis Association (NANDA) é gestos de inquietação, hipervigilância, insônia, movimento sem finalidade, age como se examinasse o ambiente, produtividade diminuída. Características fisiológicas como aumento da tensão, transpiração, estremecimentos, tensão facial, tremores no corpo e voz trêmula (HERDMAN; KAMITSURU, 2018). Ribeiro et al. (2022), caracteriza a ansiedade como transtorno de ansiedade ou ansiosos com características desproporcionais em relação ao estímulo, podendo ser carregada por sentimentos de medo vago, manifestação de tensão decorrente de uma antecipação de perigo. Há um conceito complementar que podemos relacionar que seria a ansiedade de estado e ansiedade de traço analisador por Leal et al. (2021) em um estudo sobre as conexões entre ansiedade-traço e ansiedade de estado em frente a diversas situações ameaçadoras. A ansiedade de estado, associado a reações psicológicas e fisiológicas transitórias diretamente relacionadas a situações adversas (LEAL, 2021), ela é breve e pode ser afetada pelo ambiente externo. Enquanto a ansiedade de traço, como o nome diz, refere-se a um traço de personalidade, diferente da ansiedade de estado, ela é estável ao longo do tempo. Podemos entender que, a ansiedade tendo inúmeros conceitos e relações, pode estar relacionada ao sofrimento quando estiver perdurando, o que pode ser visto em torno do indivíduo em seu ambiente de trabalho, acarretando em um adoecimento mental em frente ao ambiente organizacional privado. Ansiedade em relação com o trabalhador de empresas privadas Em frente aos conceitos relacionados acima, podemos entender inúmeros sintomas e aspectos que a ansiedade pode gerar em um indivíduo em diversos contextos. Um dos

Endereço: SIGA Área Especial n.º 2 - Campus II - Bloco E 2º andar - Sala 208
Bairro: Setor Leste **CEP:** 72.445-020
UF: DF **Município:** REGIAO ADMINISTRATIVA DO GAMA
Telefone: (61)3035-1811 **E-mail:** cep@uniceplac.edu.br

Continuação do Parecer: 6.815.053

contextos que podemos ver a abrangência desses sintomas é no contexto de trabalho, Nobre (2021) considera-se o trabalho como fonte de exigências mais abrangentes que acarretam a ansiedade, trabalho como fatigante, podendo exigir carga psíquica negativa ou positiva ao exterior que podem ser depositadas em transtornos ansiosos. Conseqüentemente outros aspectos que podem estar atrelados seria a sobrecarga de trabalho, ao trabalhador ter que equilibrar muitas atividades laborais em um curto tempo proposto, outra seria a decorrência de prazos mínimos e a famosa „pressão“ que podem ser grandes fatores ansiolíticos no mundo do trabalho. Outro ponto a ser considerado é as relações de trabalho, tanto de gestor com empregado, como do empregado com os demais membros da equipe de trabalho, podendo ser uma relação fortalecedora como desgastante nas atividades laborais e gera sofrimento psíquico ao trabalhador, questões conflituosas, relações desproporcionais podem ter um possível empobrecimento da vida mental (NOBRE, 2021). Em frente as análises de Dejours (2015) ele aborda as relações como laços humanos criados pela organização do trabalho e que esses laços podem ser desagradáveis ou até insuportáveis, sendo um fator ansiolítico (DEJOURS, 2015, p.96) Dejours e Abdoucheli (1994) relata que o sofrimento patológico vem intermédio da vivência com uma doença mental descompensada, podendo surgir a partir do momento que o trabalhador não consegue lidar com as necessidades exigidas em seu trabalho, o acúmulo de pressão podendo ocasionar desequilíbrios psíquicos somáticos Além de levarmos em consideração que boa parte das horas diárias do indivíduo são em dedicação ao trabalho, podem ser bastantes prejudicadas com o decorrer de transtorno de ansiedade. É necessário que se construa um olhar em torno das patologias geradas em torno do trabalho, suas atividades laborais e relações, veremos que, a ansiedade é um sentimento que vira patologia ao decorrer no tempo em funcionários de empresas privadas.

Hipótese: Ao analisarmos o contexto organizacional privado, vemos que há fatores ansiogênicos, estressantes em muitas atividades e relações na empresa e os empregados, , podendo ser um fator patológico ocasionando em baixo desempenho, absenteísmo, afastamentos entre outros aspectos negativos. Contudo, é importante que se faça uma análise a partir dessas questões e o quanto isso pode afetar a saúde mental do trabalhador, a psicodinâmica traz uma visão esclarecedora de como esse sistema organizacional funciona e quais seus prejuízos.

Metodologia Proposta: O presente estudo consiste em uma pesquisa exploratória para

Endereço: SIGA Área Especial n.º2 - Campus II - Bloco E 2o andar - Sala 208

Bairro: Setor Leste

CEP: 72.445-020

UF: DF

Município: REGIAO ADMINISTRATIVA DO GAMA

Telefone: (61)3035-1811

E-mail: cep@uniceplac.edu.br

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO
PLANALTO CENTRAL
APPARECIDO DOS SANTOS -
UNICEPLAC



Continuação do Parecer: 6.815.053

investigar a ansiedade atrelada ao contexto de trabalho. A pesquisa exploratória é frequentemente usada para investigar fenômenos pouco explorados e/ou compreender melhor uma determinada realidade, favorecendo a geração de hipóteses e que insights iniciais aconteçam (Hair et al., 2019). Para este trabalho será feito uso de questionário sociodemográfico e entrevistas semi estruturadas como instrumentos de coleta de dados, aplicação do Inventário de Ansiedade de Beck (CUNHA, 2001) em busca de obter compreensão das percepções e experiências dos participantes. Busca-se não apenas descrever e entender, mas também identificar as lacunas no conhecimento já existente do assunto e direcionar futuras investigações. Dessa forma, a abordagem metodológica escolhida será fundamental para a geração de novos insights e o enriquecimento do conhecimento sobre essa temática.

Critério de Inclusão: Os critérios de inclusão para a pré-seleção do público entrevistado serão: pessoas que trabalham no regime CLT e PJ, que trabalham 40 horas semanais, e que sejam do sexo feminino e masculino, com idades entre 20 a 50 anos. **Critério de Exclusão:** Os critérios de exclusão foram: funcionário públicos, homens e mulheres menores de 20 anos.

Metodologia de Análise de Dados: As ferramentas que serão utilizadas no processo de análise de dados, serão as etapas da obra „Análise de conteúdo“ por Bardin (2016), pré-análise, análise e interpretação. Na primeira etapa, será utilizado as entrevistas e questionários para codificar e separar parágrafos, frases, falas relevantes para o objetivo do projeto e esses dados serão atribuídos para análise, na parte da testagem, será feita a soma do escore para a análise de níveis de cada participante. Na etapa de análise, ocorrerá a separação dos temas mais relevantes tratados nas entrevistas (Ansiedade e o trabalho, casos de assédio moral, quais fatores foram propensos para o adoecimento mental no trabalho, entre outros), categorização dessas unidades de análise, resultado das escalas de ansiedade e quais os níveis foram mais elevados e sua interpretação inicial para detalhar os itens relevantes. Em sua última etapa, os dados serão interpretados e compreendidos em relação a psicodinâmica (aspectos a considerar e relacionar com as entrevistas e o referencial), como a testagem pode relacionar a ansiedade ao contexto organizacional e o referencial teórico utilizado durante todo o projeto.

Desfecho Primário: Ao finalizar a pesquisa procura-se o entendimento que a rotina de trabalho e desempenho profissional de um trabalhador de empresa privada pode ser afetada e influenciada pela ansiedade, sendo assim, motivo de procura de alternativas e soluções para

Endereço: SIGA Área Especial n.º 2 - Campus II - Bloco E 2º andar - Sala 208
Bairro: Setor Leste CEP: 72.445-020
UF: DF Município: REGIAO ADMINISTRATIVA DO GAMA
Telefone: (61)3035-1811 E-mail: cep@uniceplac.edu.br

Continuação do Parecer: 6.815.053

esse problema.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Compreender como a ansiedade pode afetar a rotina de trabalho dos colaboradores de uma empresa privada.

Objetivo Secundário:

Compreender as queixas em relação a ansiedade no trabalhador privado; Identificar as principais características ansiogênicas no ambiente do

trabalho; Relacionar aos conceitos de ansiedade do trabalho descrita por Dejours as queixas ditas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os riscos para os participantes da pesquisa podem ser riscos psicológicos como a possibilidade de constrangimento, desconforto, medo, vergonha, estresse ao responder a entrevista.

Benefícios:

Para benefícios aos participantes há crescimento pessoal, empoderamento, catarse, aumento da autoconsciência. Os benefícios ao pesquisador seria a contribuição de conhecimento e desenvolvimento em novas ideias na publicação de artigos e desenvolvimento de habilidades.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto de pesquisa "Ansiedade no trabalho: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho" está bem estruturado e justificado. Ele se concentra em avaliar as consequências da ansiedade no desempenho dos trabalhadores de empresas privadas, um assunto de grande relevância dada a prevalência crescente de questões de saúde mental no ambiente de trabalho. A metodologia proposta, que inclui entrevistas semi-estruturadas e o uso do Inventário de Ansiedade de Beck, é adequada para o escopo do estudo, permitindo uma análise profunda das experiências e percepções dos indivíduos afetados.

Os benefícios desta pesquisa são claros e superam os riscos potenciais, que são principalmente psicológicos e serão mitigados com as devidas precauções éticas. Os resultados têm o

Endereço: SIGA Área Especial n.º2 - Campus II - Bloco E 2º andar - Sala 208	
Bairro: Setor Leste	CEP: 72.445-020
UF: DF	Município: REGIAO ADMINISTRATIVA DO GAMA
Telefone: (61)3035-1811	E-mail: cep@uniceplac.edu.br

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO
PLANALTO CENTRAL
APPARECIDO DOS SANTOS -
UNICEPLAC



Continuação do Parecer: 6.815.053

potencial de informar intervenções eficazes no local de trabalho para melhorar o bem-estar dos funcionários, contribuindo assim para a literatura acadêmica e para práticas organizacionais mais saudáveis.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os pesquisadores do projeto Ansiedade no trabalho: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho apresentaram os seguintes documentos:

Folha de Rosto do Projeto.

Currículo Lattes do(a) pesquisador(a) responsável.

Currículo Lattes dos(as) pesquisadores(as) assistentes.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Declaração de Concordância da Instituição Proponente assinado pelo(a) Reitor(a), Diretor(a) Geral ou Coordenador(a) de Curso.

Termo de Ciência do Local de Realização da Pesquisa assinado pelo Diretor ou Responsável Legal.

Questionário a ser aplicado.

Orçamento e Financiamento.

Cronograma.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

não há óbices éticos

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2300259.pdf	12/03/2024 15:06:27		Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_Beatriz.pdf	12/03/2024 15:05:59	Rafael Felix Leite	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_Rafael_Felix.pdf	12/03/2024 15:05:11	Rafael Felix Leite	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2300259.pdf	10/03/2024 22:18:15		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Entrega_CEP.pdf	10/03/2024 22:10:08	Rafael Felix Leite	Aceito

Endereço: SIGA Área Especial n.º 2 - Campus II - Bloco E 2o andar - Sala 208

Bairro: Setor Leste

CEP: 72.445-020

UF: DF

Município: REGIAO ADMINISTRATIVA DO GAMA

Telefone: (61)3035-1811

E-mail: cep@uniceplac.edu.br

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO
PLANALTO CENTRAL
APPARECIDO DOS SANTOS -
UNICEPLAC



Continuação do Parecer: 6.815.053

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Beatriz.pdf	10/03/2024 22:09:08	Rafael Felix Leite	Aceito
Orçamento	PLANILHA_DE_CUSTOS.pdf	10/03/2024 12:29:17	Rafael Felix Leite	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	10/03/2024 12:26:00	Rafael Felix Leite	Aceito
Outros	Inventario_Ansiedade_de_Beck.pdf	09/03/2024 18:16:24	Rafael Felix Leite	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_assinado.pdf	09/03/2024 18:13:01	Rafael Felix Leite	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

REGIAO ADMINISTRATIVA DO GAMA, 09 de Maio de 2024

Assinado por:
Giovanni Monteiro Ribeiro
(Coordenador(a))

Endereço: SIGA Área Especial n.º 2 - Campus II - Bloco E 2o andar - Sala 208

Bairro: Setor Leste

CEP: 72.445-020

UF: DF

Município: REGIAO ADMINISTRATIVA DO GAMA

Telefone: (61)3035-1811

E-mail: cep@uniceplac.edu.br

Agradecimentos

Em princípio quero agradecer ao meu Senhor Jesus Cristo por me conduzir numa caminhada enriquecedora e sempre me capacitar para entregar o meu melhor em cada passo da jornada acadêmica. Aos meus pais que devo honrá-los por serem tão cuidadosos e me dar amparo ao passar pelas adversidades, pela minha mãe que me motiva e sempre enxergou o melhor de mim e pelo meu pai por ser tão cuidadoso e atencioso, o amor de vocês transparece todos os dias para mim. Ao meu amor, que chegou durante a graduação e desde então, tem sido um grande companheiro em me ajudar na faculdade e de caminhada de vida, sempre cuidadoso, amoroso e afável.

Quero deixar meus agradecimentos ao meu corpo docente, pelo meu coordenador Wladimir por ser uma pessoa que me inspira a crescer e buscar conhecimento naquilo que a gente ama. Deixar minha mais nobre gratidão ao meu orientador Rafael Félix Leite que além de me dar todo apoio para que minha pesquisa pudesse voar, olhou para minha pessoa e enxergou potência, por me motivar a crescer e enxergar o melhor de mim. Quero agradecer a todo meu corpo docente, por aqueles que escolheram a docência, em partilhar conhecimentos, trazer reflexões e olhares novos, vocês não trouxeram apenas conhecimento, mas uma partilha de vida, no qual guardarei com muito carinho não só na mente mas também no coração.

Por último agradecer a mim ter chegado até aqui, mesmo com todas as adversidades da vida, os desânimos, as inseguranças, a vontade de desistir, prosseguiu e hoje se encontrou em essência no fazer da psicologia.