

O IMPACTO DAS DOENÇAS SOCIOEMOCIONAIS NA PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Gabriele Batista Soares¹

Elisiane Sartori²

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar o impacto das doenças socioemocionais na produtividade do trabalhador dentro das organizações em geral, com ênfase em empresas de comércio exterior. Dessa forma, foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre as principais doenças socioemocionais, seus sintomas e diagnósticos, bem como seus impactos nas organizações, especialmente em empresas de comércio exterior. Trata-se de uma pesquisa exploratória com abordagem quali-quantitativa, na qual os dados para o embasamento teórico foram levantados de forma quantitativa através de um questionário aplicado aos alunos de Comércio Exterior da FATEC Indaiatuba e aos profissionais que atuam na área.

PALAVRAS-CHAVES: Doenças Socioemocionais; Produtividade; Ambiente de Trabalho; Comércio Exterior.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of socio-emotional disorders on worker productivity within organizations in general, and in foreign trade companies in particular. Thus, bibliographic research was conducted on the main socio-emotional disorders, their symptoms, and diagnoses, as well as on the impact of these disorders on organizations in general and in foreign trade companies. This is an exploratory study with a quali-quantitative approach, in which data for the theoretical foundation were quantitatively collected through a questionnaire applied to Foreign Trade students at FATEC Indaiatuba and professionals working in the field.

KEYWORDS: Socio-emotional Disorders; Productivity; Workplace; Foreign Trade.

1. INTRODUÇÃO

Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. De acordo com um estudo publicado pela *Sapient Labs*, divulgado em março de 2023, 33,5% dos brasileiros, ou seja, uma a cada três pessoas, relatou diversos sintomas que estão relacionados

¹ Estudante do Curso de Tecnólogo em Comércio Exterior da Faculdade de Tecnologia de Indaiatuba; e-mail: gabriele.soares@fatec.sp.gov.br

² Doutora em Ciências Sociais, docente da Faculdade de Tecnologia de Indaiatuba; e-mail: elisiane.garcia2@fatec.sp.gov.br

a transtornos mentais.

O espaço laboral é um dos principais impulsionadores de problemas psicológicos, uma vez que é o lugar onde o indivíduo passa a maior parte da vida. Isso pode afetar a saúde mental de forma positiva ou negativa. Um dos problemas que pode ser causado pelas doenças socioemocionais é o absenteísmo, um problema considerado sério para as organizações e seus trabalhadores, devido à interrupção dos processos de trabalho, o que aumenta a carga de trabalho entre os colegas e reduz a produtividade.

Com base nas considerações apresentadas, o presente estudo tem como objetivo analisar o impacto das doenças socioemocionais na produtividade do trabalhador em empresas de um modo geral, com ênfase em comércio exterior.

Dessa forma, foi realizada uma revisão bibliográfica e teórica sobre o tema doenças socioemocionais e seus impactos no ambiente de trabalho, na produtividade do trabalhador e nas organizações. Além disso, foi aplicado um questionário aos alunos de Comércio Exterior da FATEC Indaiatuba e aos profissionais que atuam na área, a fim de identificar como as empresas de comércio exterior lidam com as questões de saúde mental no ambiente de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Doenças Socioemocionais no século XXI

A Organização Mundial da Saúde (OMS) considera a saúde mental um elemento indispensável para o desenvolvimento pessoal do ser humano, uma vez que ela é a base que sustenta as capacidades individuais e coletivas das pessoas para tomar decisões, construir relacionamentos e desenvolver habilidades. Uma alteração na saúde mental, pode resultar em transtornos mentais e deficiências psicossociais (Organização Mundial da Saúde, 2022, citado por *National Geographic* Brasil, 2022).

De acordo com o Instituto de Psiquiatria Paulista (2021), as doenças socioemocionais, também conhecidas como psicossomáticas, são sintomas físicos causados por problemas emocionais do indivíduo e têm uma relação direta com a saúde emocional e física. O instituto acrescenta que as pessoas que sofrem de doenças socioemocionais relatam dores ou sintomas

que não são gerados por alterações orgânicas, como a dor no estômago, que pode parecer uma gastrite, mas é causada pelo estresse. Geralmente, essas pessoas procuram atendimento médico, sem ter a certeza da causa do problema. Por esse motivo, o diagnóstico é realizado através da exclusão, ou seja, quando o médico examina as possíveis causas orgânicas antes da análise emocional.

As doenças relacionadas ao trabalho estão divididas em grupos I, II e III, de acordo com a classificação de Schilling, adotada no Brasil. No Grupo I, estão reunidas as doenças relacionadas ao trabalho, classificadas como “doenças profissionais”, e “intoxicações profissionais agudas”. No Grupo II, estão as doenças nas quais o trabalho pode ser um fator de risco, contributivo, mas não necessário, como todas as doenças “comuns”, mais frequentes ou precoces em determinados grupos ocupacionais, e, portanto, onexo causal é epidemiológico. O Grupo III define as doenças nas quais o trabalho pode causar um distúrbio latente ou agravar uma doença já existente, ou seja, com causa, caracterizadas pelas doenças alérgicas de pele e respiratórias (Santos; Coutinho, 2017).

Quadro 1 – Classificação dos transtornos mentais

Grupo I Exposição a agentes tóxicos/ fatores específicos	Demência, delirium, transtorno cognitivo leve, transtorno mental orgânico, episódios depressivos, síndrome de fadiga relacionada ao trabalho, estado de estresse pós-traumático e transtorno do ciclo vigília-sono.
Grupo II Estudos epidemiológicos demonstrando maior frequência, intensidade ou precocidade	Alcoolismo crônico, outros transtornos neuróticos, síndrome de burn-out, episódios depressivos e síndrome de fadiga relacionada ao trabalho.
Grupo III Trabalho como fator desencadeante ou agravante	Alcoolismo crônico, outros transtornos neuróticos, síndrome de burn-out, episódios depressivos e síndrome de fadiga relacionada ao trabalho.

Fonte: Maria da Graça Jacques (2007)

Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é composta por três componentes, que são exaustão emocional, em que o

trabalhador esgota sua energia devido ao convívio diário com problemas, despersonalização, em que se percebe o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas contra às pessoas que fazem parte do seu convívio social, além da baixa satisfação no trabalho (Maslach; Jackson, 1981). Esta síndrome é um problema social relevante, pois está ligada à grandes custos organizacionais, como à rotatividade de pessoal, ao absenteísmo, à produtividade e à qualidade, bem como a diversos problemas pessoais, como o surgimento de graves problemas psicológicos e físicos que podem resultar na incapacidade total do funcionário para a execução do trabalho (Carlotto; Câmara, 2008).

De acordo com uma pesquisa da ISMA-BR (*International Stress Management Association*), 32% da população economicamente ativa no Brasil sofre de *burnout*, 92% deles se sentem incapacitados para trabalhar e 90% praticam o presenteísmo. Outro dado relevante é que os indivíduos com essa síndrome trabalham em média cinco horas a menos do que aqueles que não possuem essa síndrome. Além disso, o *burnout* custa, em média, 80 bilhões de dólares ao Brasil e 300 bilhões aos Estados Unidos. Os gastos são relacionados a despesas médicas, baixa produtividade, absenteísmo, *turnover*, dívidas trabalhistas e orçamentos para treinamentos de novos funcionários (Correia, 2020).

A Organização Mundial da Saúde classifica a Síndrome de *Burnout* como “um estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso” e estabelece a doença na lista de doenças ocupacionais. Em 2022, ela foi classificada no CID-11 da Classificação Internacional de Doenças, permitindo que pessoas diagnosticadas tivessem direito às garantias trabalhistas e previdenciárias (Piazza, 2023).

Depressão

Segundo a OMS, a depressão é considerada o “Mal do Século”. Do ponto de vista patológico, é possível notar tristeza, pessimismo e baixa autoestima, que podem ocorrer com frequência e se combinar. Além disso, a depressão pode causar a falta de prazer em atividades que antes eram benéficas e uma grande oscilação de humor e pensamentos, o que pode resultar em comportamentos suicidas (PRO-VIDA, 2020). A depressão é uma doença que está classificada no CID-10 (1993) na categoria dos transtornos do humor. É considerada uma das doenças mais comuns da era moderna, apesar de ser conhecida desde a antiguidade.

Kaplan e Sadock (1997) apresentam três usos distintos para o termo depressão: o uso

comum, que se refere à tristeza e ao desânimo, sem estar necessariamente associado a uma doença; o uso como um sintoma que indica um humor rebaixado ou deprimido, que pode ser encontrado em diversas patologias; e o uso para definir uma síndrome que reúne um conjunto de sinais e sintomas, sobretudo os denominados transtornos de humor. A depressão tem diferentes significados em diversos campos científicos (Kaplan; Sadock; Grebb, 1997, p. 80-85, *apud* Gomes, 2011).

De acordo com Cupani (2023), o Brasil tem as maiores taxas de depressão em toda a América Latina e é o país com o maior número de pessoas diagnosticadas e com maior risco de contrair a doença nos próximos anos. A OMS em 2019, apontou que a depressão afeta 5,8% da população brasileira, ou seja, 11 milhões de brasileiros sofrem com a doença.

Ansiedade

A ansiedade é um estado emocional que é subjetivamente percebido como desagradável ou não prazeroso, que vem acompanhado de sentimentos de apreensão, insegurança e alterações fisiológicas e comportamentais (Nutt, 1990, *apud* Netto, 2013). A ansiedade e o medo são estados emocionais fundamentais no repertório afetivo humano, o que pode ser benéfico para o desempenho em tarefas motoras e cognitivas até certo ponto. Contudo, quando essas emoções ultrapassam os limites normais, elas interferem negativamente no desempenho das atividades diárias, sendo consideradas patologias do sistema de defesa humano, identificadas como transtornos de ansiedade (*American Psychiatry Association*, 1994, *apud* Netto, 2013).

Segundo a OMS (2022), cerca de 9,3% dos brasileiros sofrem de ansiedade. O Brasil é considerado o país com o maior número de pessoas com ansiedade no mundo. O levantamento revelou que 18,6 milhões de brasileiros sofrem de algum tipo de transtorno de ansiedade. O Brasil ocupa o primeiro lugar no *ranking* mundial desde 2017, tendo apresentado um aumento de 25% no número de casos durante a pandemia. Além disso, de acordo com o estudo, a expectativa de vida de pessoas com transtornos mentais diminui em média 10 anos. Um outro dado indica que apenas 34% dos países possuem programas de promoção e prevenção da saúde mental ligada ao trabalho (Venceslau, 2022).

2.2 Impacto das doenças socioemocionais no ambiente de trabalho e na produtividade do trabalhador

A saúde mental é influenciada por fatores genéticos, de desenvolvimento, ambientais e sociais. A maioria das doenças é causada por esses fatores. Devido a sua incidência e prevalência, o sofrimento mental no ambiente laboral, suas causas e consequências, tem sido objeto de estudo, visto que pode prejudicar significativamente a produtividade do trabalhador e às organizações (Camargo; Neves, 2004).

De acordo com o Relatório Anual do Estado Mental do Mundo, elaborado pela *Sapien Labs*, divulgado em março de 2023, o Brasil foi o terceiro pior país em termos de saúde mental, com 52,9 pontos em um *ranking* que incluiu 64 países que têm acesso à internet. Segundo o estudo, 33,5% dos brasileiros, ou seja, uma a cada três pessoas, relataram diversos sintomas relacionados a transtornos mentais (Yoneshigue, 2023).

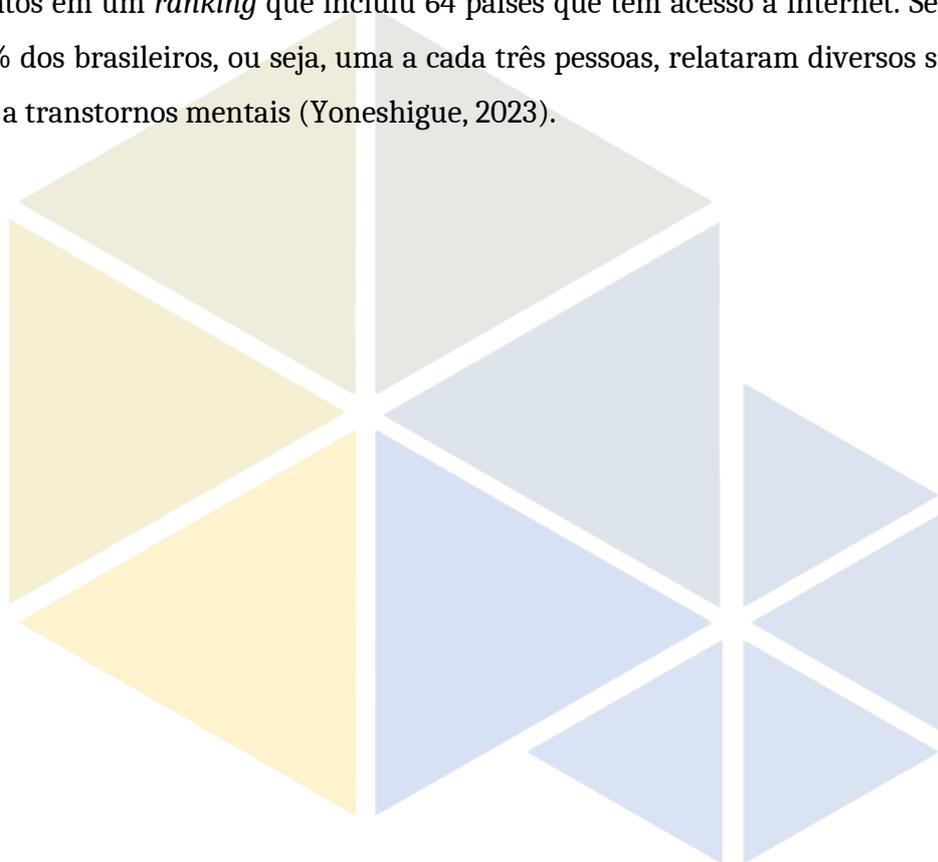
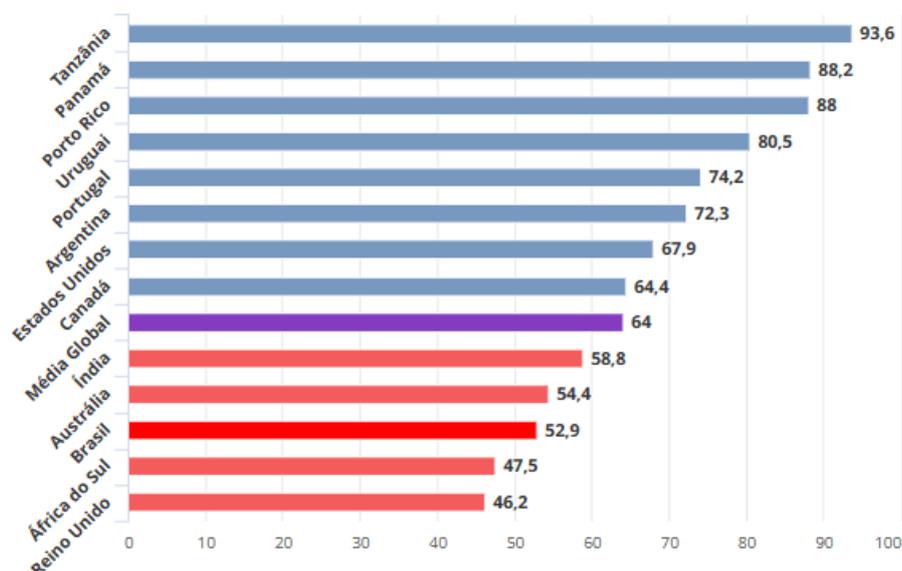


Gráfico 1 – Ranking do Estado Mental do Mundo segundo o quociente de saúde mental



Fonte: Relatório Anual do Estado Mental do Mundo da *Sapien Labs*, 2022

Segundo uma pesquisa conduzida pela companhia de saúde corporativa BR MED em 2022, 6% dos requerimentos de afastamento encaminhados ao INSS estão relacionados a doenças mentais, como ansiedade, depressão e *burnout* (BR MED, 2022, *apud* Lima, 2023). Dias (2023) acrescenta que no período de 2006 a 2022, foram registradas quase 18 mil notificações por transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Em 2022, a Organização Mundial da Saúde, divulgou um relatório intitulado “Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho”, que estima que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido a depressão e à ansiedade, o que representa um impacto de quase 1 trilhão de dólares para a economia mundial. As diretrizes globais indicaram que 60% da população mundial trabalha e isso pode ter um impacto positivo ou negativo na saúde mental. As diretrizes também apresentam tópicos que dizem respeito à inserção e à permanência de pessoas com problemas de saúde mental no mercado de trabalho. Além do estigma e das dificuldades enfrentadas para ingressar no mercado de trabalho, a falta de estruturas de suporte afeta negativamente a sustentação das atividades laborais (Farias; Braga, 2023).

Ribeiro e Moreira (2023) discutem a relevância do ambiente de trabalho para a saúde mental, destacando que não são as pessoas, mas o sistema laboral que está doente. As formas

de trabalho atuais estão prejudicadas, o que tem um impacto direto na saúde mental devido ao tempo considerável investido nesse contexto. Moreira (2023) complementa, enfatizando as particularidades do mundo do trabalho, que é caracterizado pelas intensas demandas por produtividade e competências técnicas, o que resulta em competição entre os trabalhadores, condições precárias e falta de direitos trabalhistas.

Bigelli (2020), ressalta que os problemas de saúde mental podem afetar a produtividade, da mesma forma que uma pessoa com o quadro de saúde gripal não consegue produzir de forma satisfatória, devido à falta de energia física e mental suficientes, aqueles que sofrem de depressão, ansiedade e insônia também não conseguirão exercer plenamente sua personalidade e suas habilidades socioemocionais. Em contrapartida, colaboradores com saúde emocional equilibrada demonstram maior consistência na produtividade, executando suas tarefas com maior eficiência (Half, 2023).

Segundo Silveira e Kikuchi (2016), a tensão entre as demandas das empresas e as capacidades de resposta por parte dos funcionários para aumentar a produtividade, muitas vezes, os expõem a situações de riscos físicos e mentais, o que resulta em problemas que afetam a sua saúde. Embora alguns impactos sociais sejam difíceis de serem identificados, as consequências das externalidades sociais negativas são arcadas pela sociedade em termos de custos financeiros nos sistemas de saúde, previdenciário e judiciário trabalhista. Além disso, há uma redução na capacidade produtiva dos trabalhadores afetados, além de sofrimento para as suas famílias devido aos transtornos. Os autores destacam que:

“Os modelos adotados pelas empresas, em sua maioria, não consideram adequadamente os aspectos subjetivos do trabalho e os fatores psicossociais relacionados, presentes em todo sistema organizacional. Houve certamente alguns avanços nas empresas ao longo do século anterior, mas a maioria deles resultantes mais de imposições e restrições legais – como limite à jornada de trabalho, redução de impactos ambientais e respeito às leis trabalhistas – do que de avanços significativos nos conhecimentos sobre a natureza dos sistemas organizacionais e de como aumentar a governabilidade sobre os mesmos (Silveira; Kikuchi, 2016, p.48)”.

Os autores complementam que, dado que a organização é um sistema social, no qual o trabalho é realizado em conjunto, o significado atribuído às relações humanas terá um impacto direto nos resultados dos processos em termos de produtividade, qualidade, prazos, custos e outros indicadores. Dessa forma, trabalhar em ambientes com um bom clima organizacional, carga horária adequada e relações cooperativas é uma maneira eficaz de

contribuir para o crescimento sustentável da organização, competitividade, melhores resultados financeiros e, ao mesmo tempo melhorar a qualidade de vida no trabalho.

É importante destacar que atualmente existem medidas eficazes e econômicas para o tratamento das doenças socioemocionais, bem como para a reabilitação das pessoas com essas doenças, de modo a torná-las mais produtivas e participativas em todos os setores da sociedade. Portanto, o surgimento de doenças mentais nos trabalhadores deve ser tratado de duas maneiras principais: uma voltada para a prevenção, e outra voltada para a reabilitação e inclusão (Razzouk, 2016).

2.3 Comparação do Brasil com países mais desenvolvidos em relação à saúde mental nas organizações

De acordo com Razzouk (2013), é indiscutível a necessidade de aumentar o investimento em saúde mental, mas ainda há pouco consenso quanto ao valor a ser investido. O Brasil aplica 8,4% do Produto Interno Bruto (PIB) em saúde e cerca de U\$ 837 per capita, levando em conta fontes públicas e privadas. O Ministério da Saúde brasileiro destina para a saúde mental, em média, 2% do orçamento total da saúde, ou seja, menos de R\$ 5,00 per capita por ano.

A autora descreve que, nos países desenvolvidos, o financiamento para saúde mental representa entre 6% e 12% do orçamento total destinado à saúde. No Canadá, apenas 5% do orçamento de saúde é destinado à saúde mental, o que corresponde a cerca de US\$ 200 por pessoa. Em contrapartida, o Reino Unido aloca 12% do orçamento de saúde para essa área, o que resulta em um investimento estimado em US\$ 250 por pessoa.

“Nos Estados Unidos, a depressão é a primeira causa de absenteísmo, e a frequência de depressão entre os trabalhadores varia de 12% a 17%. No Reino Unido, a ansiedade e depressão e o uso de álcool e drogas representam 50% de todos os dias perdidos no trabalho por doença. No Japão, os índices de suicídio entre trabalhadores devido às pressões no trabalho vêm aumentando anualmente. Países como o Canadá, Estados Unidos e Reino Unido estimam que os custos dos transtornos mentais no trabalho custam US\$ 5 bilhões por ano (Razzouk, 2016, p.67)”.

De acordo com Maxwell *et al* (2019), os custos empresariais da saúde mental precária no local de trabalho são impressionantes. No total, a perda de produtividade no trabalho devido ao absenteísmo relacionado a doenças mentais e presenteísmo representa um custo de

\$ 6,3 bilhões por ano em todo o Canadá, com 500.000 mil canadenses incapazes de trabalhar a cada semana devido a problemas de saúde mental ou doenças. Esses custos não se limitam apenas ao tratamento de doenças mentais, como terapia e medicações, mas também incluem os gastos adicionais quando a saúde mental comprometida agrava os efeitos negativos e os custos de tratamentos de outras condições crônicas, como doenças cardiovasculares e a asma. Além disso, o custo econômico estimado é de pelo menos \$ 50 bilhões por ano, com os custos diretos relacionados a cuidados de saúde, serviços sociais e suporte à renda constituindo a maior proporção.

No Reino Unido, o custo para os empregadores em relação a problemas de saúde mental é de £ 51 bilhões anuais. O presenteísmo é o principal fator que contribui, uma vez que as pessoas trabalham apesar da doença e não alcançam o pleno desempenho de suas capacidades, o que custa aos empregadores cerca de 24 bilhões de libras anuais (Hampson *et al*, 2024).

O índice de absenteísmo no Brasil devido a transtorno mental varia de 9,5% a 20% (Razzouk, 2016). Em relação às empresas brasileiras, a perda no faturamento devido aos transtornos mentais é estimada em R\$ 397,2 bilhões por ano (Lucas, 2023). No Brasil, as empresas ainda seguem um modelo de conformidade legal, implementando apenas ações pontuais para o bem-estar dos funcionários. Para atender efetivamente às necessidades dos colaboradores, é necessário que as empresas brasileiras adotem medidas mais abrangentes (Fogarolli, *apud* Macedo, 2021). No entanto, mesmo em países que fazem maiores investimentos em saúde mental, os custos dos tratamentos continuam a aumentar de maneira exponencial, e os orçamentos disponíveis nunca são suficientes, uma vez que a demanda por cuidados e bem-estar está sempre aumentando (Razzouk, 2016).

O estudo elaborado pela Pipo Saúde em 2024, com quase 9 mil colaboradores de diversas companhias, revelou que 48% deles correm o risco de doenças mentais. Os resultados da pesquisa indicam que o benefício da saúde mental ainda não é uma prioridade para a maioria das empresas. Outro dado relevante é que 61% das companhias entrevistadas não oferecem benefícios de saúde mental, o que é um ponto negativo, visto que o Brasil ocupa a posição de terceiro pior país em termos de saúde mental conforme demonstrado anteriormente no Gráfico 1.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia de pesquisa exploratória de natureza quali-quantitativa foi utilizada na pesquisa, tendo como base teórico os dados quantitativos. As perguntas abertas foram analisadas por meio da análise de conteúdo. De acordo com Minayo e Sanches (1993):

“A relação entre quantitativo e qualitativo, entre objetividade e subjetividade não se reduz a um continuum, ela não pode ser pensada como oposição contraditória. Pelo contrário, é de se desejar que as relações sociais possam ser analisadas em seus aspectos mais “ecológicos” e “concretos” e aprofundadas em seus significados mais essenciais. Assim, o estudo quantitativo pode gerar questões para serem aprofundadas qualitativamente, e vice-versa (p.46)”.

Para este estudo, utilizaram-se materiais disponibilizados em formato on-line tais como, pesquisas bibliográficas, análise de dados, artigos científicos no Google Acadêmico e no Scielo, sites governamentais e de notícias que atenderam ao objetivo apresentado.

Partindo do pressuposto que a pesquisa busca analisar o impacto das doenças socioemocionais na produtividade do trabalhador em empresas de um modo geral, com ênfase em comércio exterior, foi aplicado um questionário no Google Forms para avaliar o impacto dessas doenças nos profissionais e alunos de Comércio Exterior da FATEC de Indaiatuba.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante da prática apresentada no tópico anterior, a coleta de dados para a pesquisa se deu por meio de um questionário a partir da ferramenta Google Forms, contendo 12 perguntas fechadas e 3 perguntas abertas. O link do Google Forms foi disponibilizado via Whatsapp devido à facilidade e praticidade dessa rede social e foram fornecidas orientações claras aos participantes sobre como responder.

O questionário foi aplicado no período de 11 de julho de 2024 a 26 de julho de 2024 para uma amostra composta por alunos do curso de Comércio Exterior da Fatec Indaiatuba e por profissionais que atuam em empresas que realizam operações de importação e exportação.

Embora não tenham sido coletadas informações demográficas específicas, é possível notar que a maioria dos respondentes era do sexo feminino, com uma média de idade entre 20

e 50 anos. Tanto os alunos quanto profissionais que participaram do estudo estavam empregados em setores ligados ao comércio exterior, garantindo que suas respostas refletissem experiências pertinentes ao tema abordado. Apesar dos esforços para conseguir uma grande quantidade de respostas, o questionário só obteve 26 respostas.

Os dados coletados foram analisados de acordo com a análise de conteúdo, permitindo uma interpretação mais aprofundada dos resultados. A apresentação dos dados do questionário foi por meio de gráficos com suas respectivas análises, o que auxiliou na interpretação e compreensão de cada pergunta apresentada na pesquisa.

Na primeira pergunta os profissionais e os alunos foram questionados se já haviam experimentado alguma das doenças socioemocionais estudadas durante este estudo, tais como a ansiedade, a depressão, o estresse ou o *burnout* no ambiente de trabalho. A figura 1 demonstra que 96% dos respondentes já sofreram com alguma dessas doenças. Esse percentual elevado sugere uma prevalência significativa de doenças socioemocionais entre os profissionais de comércio exterior que participaram do estudo.

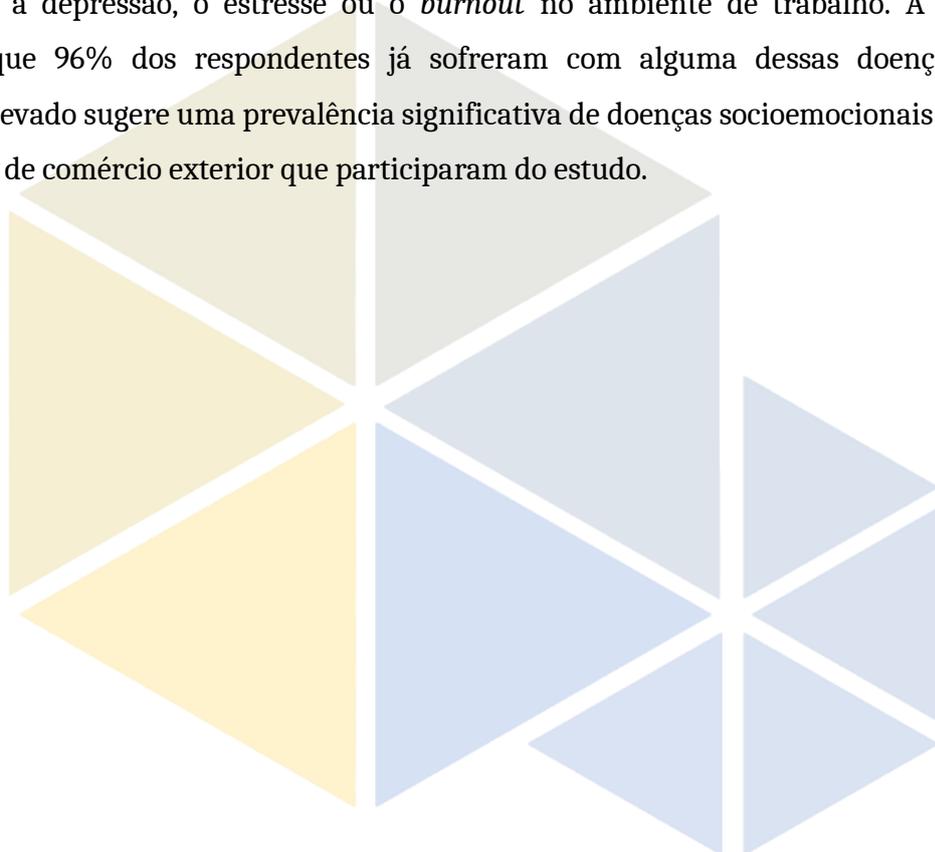
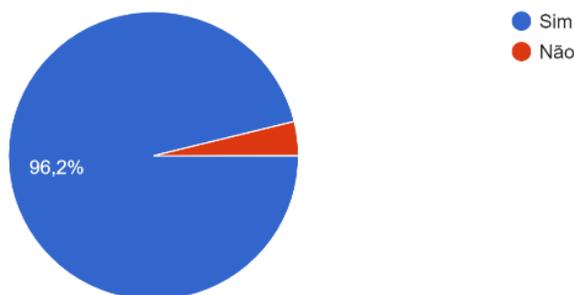


Figura 1 – Questionário: Identificação das doenças socioemocionais no Comércio Exterior.

1) Você já experimentou uma dessas doenças socioemocionais (como ansiedade, depressão, estresse ou burnout) no local de trabalho?

26 respostas



Fonte: elaborada pela autora

Na segunda pergunta, foi questionado quais fatores contribuíram para o desenvolvimento de doenças socioemocionais no ambiente de trabalho. Dos respondentes, 36% identificaram que a exaustão, a falta de energia, a desmotivação e o cinismo em relação ao trabalho, assim como a percepção de queda na eficácia profissional, foram as condições que mais impactaram sua saúde mental. Esses fatores podem ser entendidos como sintomas da pressão e do estresse no ambiente de trabalho, sugerindo a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre as causas subjacentes, como alta carga de trabalho, falta de apoio organizacional e ambientes de trabalho desfavoráveis.

Figura 2 – Questionário: Fatores que contribuíram para o desenvolvimento das doenças socioemocionais no ambiente de trabalho.

2) Se você respondeu "Sim" à pergunta anterior, qual foi a principal causa da sua doença socioemocional?

25 respostas



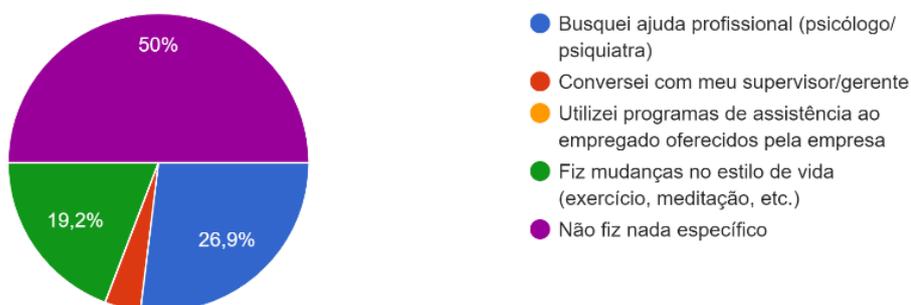
Fonte: elaborada pela autora

Na terceira pergunta, foi questionado como os profissionais e alunos lidaram com as doenças socioemocionais no ambiente de trabalho. 50% dos respondentes indicaram que não tomaram nenhuma medida específica para lidar com essas condições. A ausência de ações pode refletir a falta de estratégias eficazes de enfrentamento ou de suporte institucional para a saúde mental. A ausência de intervenções pode resultar em impactos negativos na produtividade e no bem-estar geral dos trabalhadores, ressaltando a importância de promover um ambiente de trabalho que favoreça a saúde mental e ofereça recursos adequados para o manejo de doenças socioemocionais.

Figura 3 – Questionário: Como o tratamento da doença socioemocional foi abordada no ambiente de trabalho.

3) Como você lidou com sua doença socioemocional no ambiente de trabalho?

26 respostas



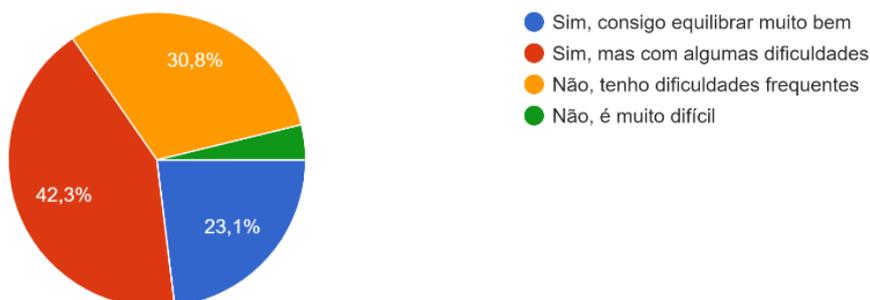
Fonte: elaborada pela autora

Em relação ao equilíbrio entre a vida profissional e o trabalho em comércio exterior, 42% dos indivíduos afirmaram que conseguem equilibrar sua vida profissional, mas com algumas dificuldades. Segundo a CHEAP2SHIP (2022), a rotina do profissional de comércio exterior é estressante e repleta de cobranças. As pressões constantes provenientes de clientes, fornecedores, gestores e despachantes intensificam essa situação. Um erro no processo de importação ou exportação pode afetar não apenas o profissional, mas também toda a cadeia de suprimentos, incluindo setores de logística, produção e vendas, que dependem diretamente do produto para realizar suas atividades. Essa dinâmica pode criar um ciclo de estresse que, se não gerenciado adequadamente, pode impactar negativamente a saúde mental e a produtividade dos trabalhadores no setor.

Figura 4 – Questionário: Equilíbrio entre a vida profissional e o trabalho em comércio exterior.

4) Você sente que consegue equilibrar adequadamente sua vida profissional e pessoal trabalhando na área de comércio exterior?

26 respostas



Fonte: elaborada pela autora

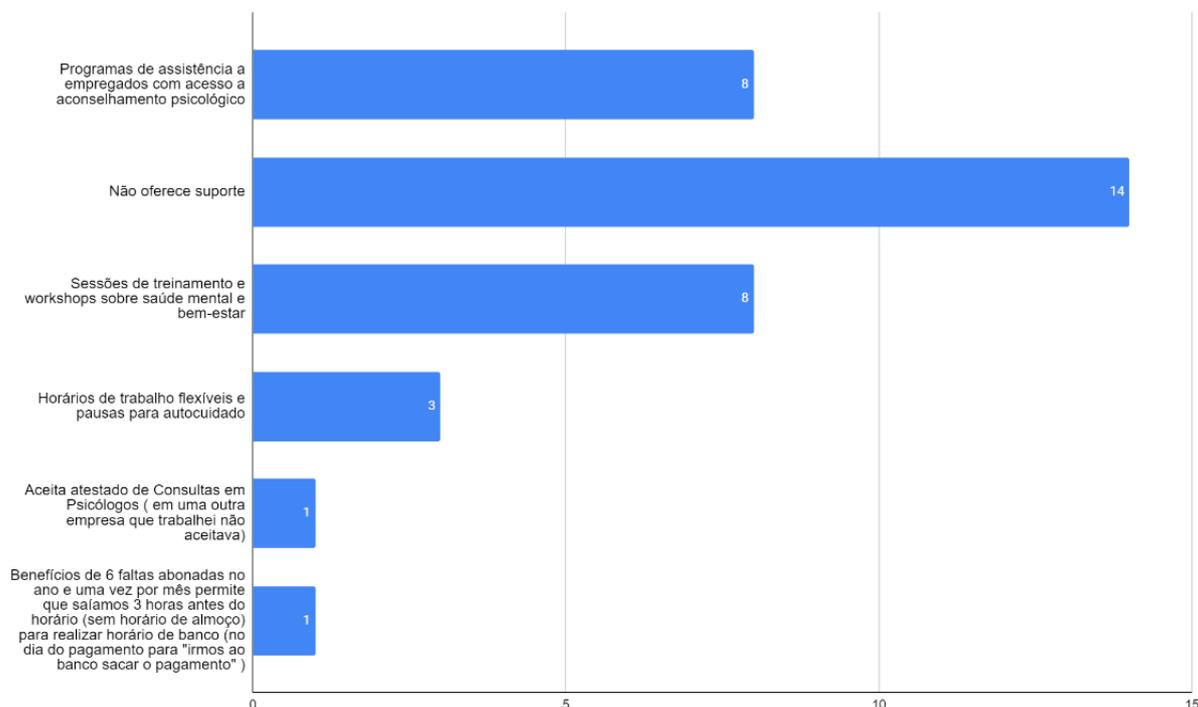
Na quinta pergunta foi questionado sobre os benefícios de saúde mental oferecidos pelas empresas de comércio exterior, 31% responderam que a empresa em que trabalha oferece programas de assistência a empregados com acesso a aconselhamento psicológico e sessões de treinamento e *workshops* sobre saúde mental e bem-estar. Apenas 11% responderam que a empresa oferece horários de trabalho flexíveis e pausas para autocuidado. Um indivíduo relatou que a empresa onde trabalha aceita atestados de consultas com psicólogos, informando que sua empresa anterior não permitia esse tipo de atestado. Além disso, a empresa oferece benefícios de seis faltas abonadas por ano e uma vez por mês permite que o funcionário saia três horas antes do horário (sem realizar o horário de almoço) para ir ao banco retirar o pagamento.

Um dado que chamou a atenção foi que mais da metade (54%) respondeu que a empresa em que trabalha não oferece benefícios para a saúde mental. Esse dado evidencia uma lacuna significativa no apoio oferecido por muitas organizações.

Figura 5 – Questionário: Benefícios de saúde mental oferecidos pelas empresas de comércio exterior.

5) Se sua empresa oferece suporte para saúde mental, quais tipos de programas de assistência são disponibilizados? (Pode ser MAIS de uma resposta).

26 respostas



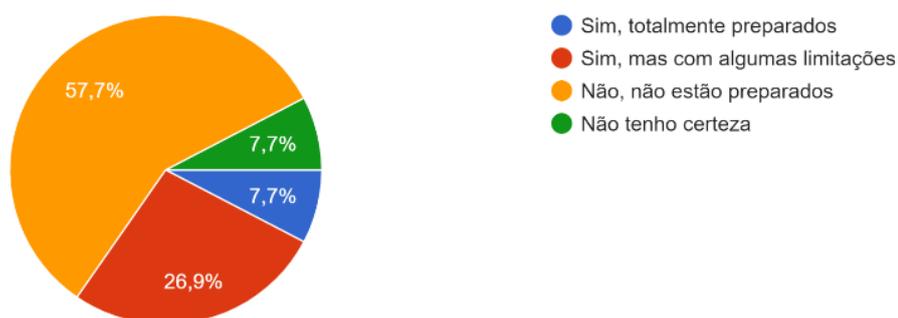
Fonte: elaborada pela autora

Quando questionados se os superiores dos profissionais de comércio exterior estavam preparados para lidar com questões de saúde mental sem julgamento, apenas 7,7% declaram que os seus superiores estão preparados, 57,7% afirmaram que eles não estão preparados para lidar com essas questões. De acordo com Silveira e Kikuchi (2016), é natural que os gestores, que, na sua maioria, têm formação tecnicista ou tecnocrática, deem prioridade aos fatores mais relevantes, tais como os que dizem respeito às dimensões físicas e organizacionais. Dessa forma, a dimensão psicossocial é a mais desconhecida e, conseqüentemente, ignorada e negligenciada.

Figura 6 – Questionário: Nível de preparo dos superiores de comércio exterior em relação a questões de saúde mental.

6) Você acredita que seus superiores estão preparados para lidar com questões de saúde mental sem julgamento?

26 respostas



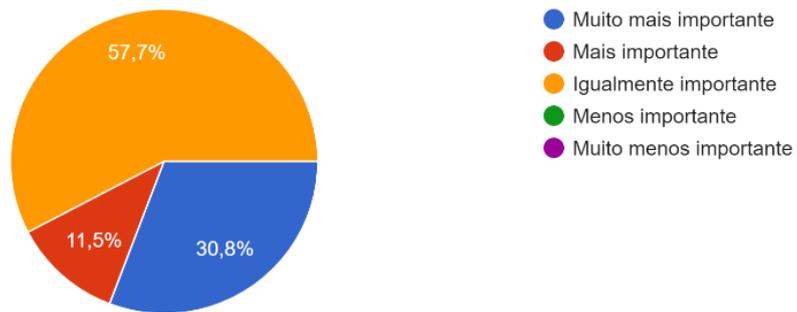
Fonte: elaborada pela autora

Na sétima pergunta, foi questionado o grau de importância da saúde mental no ambiente de trabalho na área de comércio exterior em comparação com outros setores, 58% responderam que consideram esse quesito como igualmente importante. Essa percepção é relevante, pois revela que os profissionais de comércio exterior reconhecem a necessidade de dar prioridade à saúde mental, que é frequentemente prejudicada pelo alto nível de estresse de suas atividades. Rossi (2023) ressalta que, devido à rotina intensa e desafiadora enfrentada por esses profissionais, é crucial que desenvolvam habilidades comportamentais que os ajudem a gerenciar o estresse diário. O fortalecimento dessas competências não só melhora o bem-estar individual, mas também pode contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Figura 7 – Questionário: Importância da saúde mental na área de comércio exterior em comparação com outros setores.

7) Como você avalia a importância da saúde mental no quesito laboral na área de comércio exterior em comparação com outros setores da empresa em que trabalha?

26 respostas



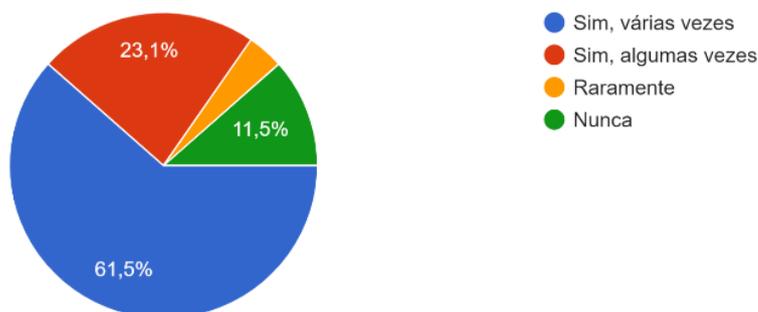
Fonte: elaborada pela autora

Outro dado relevante, conforme demonstrado na figura 8, é que 61,5% afirmaram que já cogitaram deixar o emprego em Comércio Exterior por conta de problemas de saúde mental. Esse número alarmante indica que uma parcela significativa dos profissionais enfrenta desafios sérios relacionados ao seu bem-estar psicológico, o que pode levar a um alto nível de insatisfação e, conseqüentemente, à rotatividade de funcionários.

Figura 8 – Questionário: Trabalho e saúde mental em comércio exterior.

8) Você já considerou deixar seu emprego a problemas relacionados à sua saúde mental?

26 respostas



Fonte: elaborada pela autora

Em um segundo momento foi questionado sobre os desafios de saúde mental enfrentados pelos profissionais na área de comércio exterior. Nota-se que o estresse devido a prazos rigorosos e a necessidade constante de cumprir metas ficaram em primeiro lugar, com 77% das respostas. A falta de apoio eficaz e recursos para lidar com a saúde mental no ambiente de trabalho ficou em segundo lugar, com 53% das respostas. Em terceiro lugar, 50% responderam que acreditam que a falta de suporte adequado da equipe ou supervisão durante períodos de alta demanda é um desafio para a saúde mental.

Paralelamente, 42% acreditam que na área de Comércio Exterior há uma pressão para aprender e adaptar-se rapidamente a novas regulamentações e tecnologias. Além disso, 38% consideram que a sensação de estar constantemente "conectado" e a dificuldade em desconectar do trabalho, além da falta de clareza e comunicação inadequada sobre expectativas e responsabilidades, são desafios que o profissional enfrenta no dia a dia.

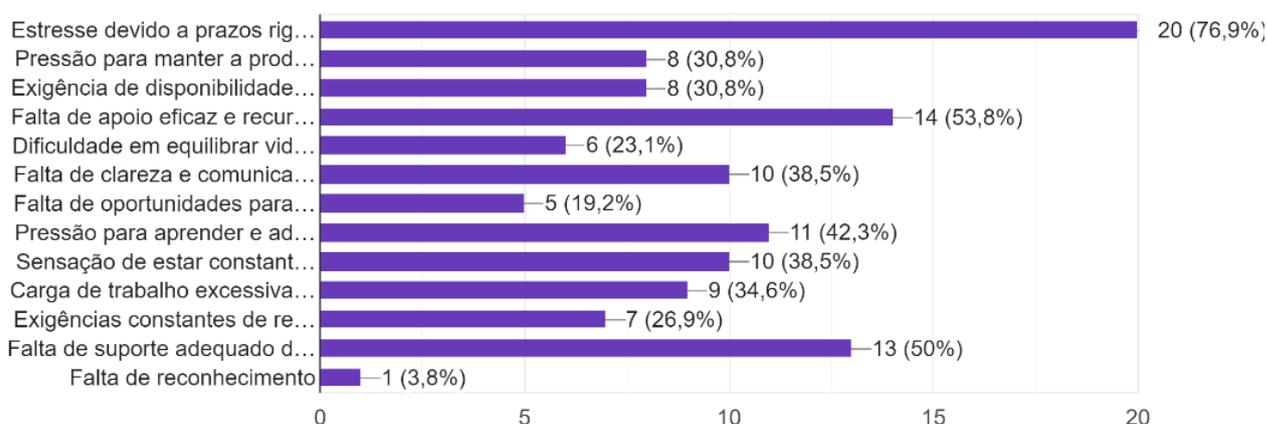
Por sua vez, 34% relataram que a carga de trabalho excessiva e as longas horas de expediente contribuem para a piora da saúde mental. A pressão para manter a produtividade em meio às mudanças econômicas e políticas globais, bem como a exigência de trabalhar 24 horas por dia e sete dias por semana, devido aos fusos horários diferentes, somaram 30% das respostas. Outro dado mostra que 27% acreditam que as exigências constantes de reuniões virtuais e chamadas de vídeo fora do horário normal de trabalho são um desafio na área.

Ao passo que 23% responderam que a dificuldade em equilibrar a vida profissional e pessoal devido às demandas do trabalho é um desafio na área de comércio exterior, 19% relataram que há falta de oportunidades para pausas e autocuidado durante o expediente. Além disso, um indivíduo relatou que a falta de reconhecimento no ambiente de trabalho é considerada um desafio para os profissionais de comércio exterior.

Figura 9 – Questionário: Os desafios da saúde mental enfrentados pelos profissionais do comércio exterior.

9) Na sua experiência, quais são os maiores desafios relacionados à saúde mental enfrentados por profissionais de comércio exterior? (Pode ser MAIS de uma resposta).

26 respostas



Fonte: elaborada pela autora

De acordo com Rossi e Diez (2023), as atividades de importação e exportação são fundamentais para a fabricação e comercialização de produtos e serviços, por isso, há uma grande pressão nas empresas em relação ao desempenho das atividades relacionadas a essa área. Sendo assim, tudo está diretamente ligado às operações de Comex. Além disso, os profissionais enfrentam diversos problemas, como as parametrizações, *demurrages*, cobranças excessivas de armazenagem, extravios ou danos significativos das mercadorias durante a logística internacional, greves e paralisações fiscais, que atrasam as liberações aduaneiras. Cada atraso de navio, voo, *overbooking* ou transbordo, gera situações de estresse no dia a dia.

Devido a isso, o profissional acaba assumindo, muitas vezes, responsabilidades sobre

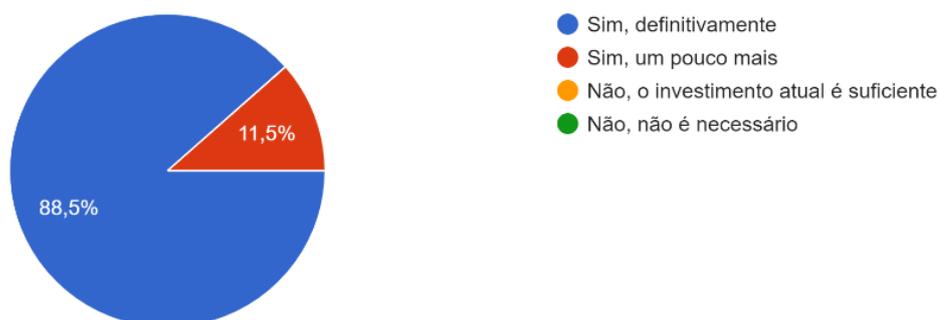
fatos e eventos que não estão de fato sob seu controle. As urgências acabam por engolir o dia a dia e, conseqüentemente, as pessoas ficam estressadas, esgotadas e com a sensação de que não fizeram tudo o que deveriam. Dessa forma, a ansiedade e o estresse se tornam parte da rotina e criam situações propícias a doenças socioemocionais.

Também foi questionado se os profissionais acreditavam que as empresas de comércio exterior deveriam investir mais em iniciativas de saúde mental, 88% responderam que deveria haver mais investimentos nessa área. Essa porcentagem indica uma demanda clara por melhorias na abordagem das empresas de comércio exterior em relação ao bem-estar psicológico de seus funcionários.

Figura 10 – Questionário: Investimento em saúde mental nas empresas de comércio exterior.

10) Você acha que as empresas de comércio exterior deveriam investir mais em iniciativas de saúde mental?

26 respostas



Fonte: elaborada pela autora

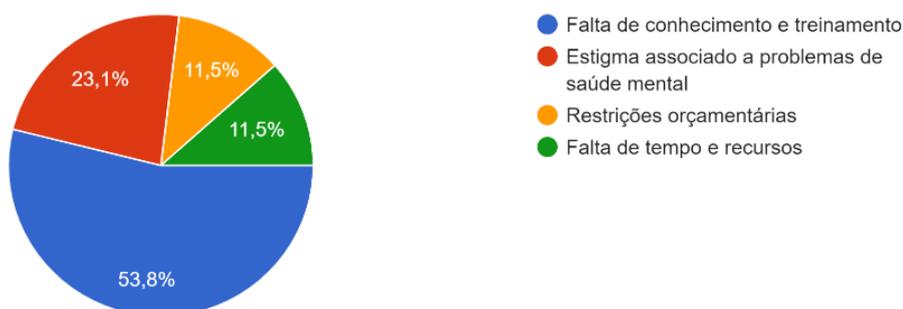
Em relação às principais barreiras para a implementação eficaz de políticas de saúde mental no comércio exterior, 54% acreditam que a falta de conhecimento e treinamento é a principal barreira para essa implementação e 23% acreditam que o estigma associado a problemas de saúde mental é um obstáculo para as empresas implementarem essas políticas. De acordo com Razzouk e Pinheiro (2016), o preconceito contra as pessoas com transtorno mental é o principal obstáculo para sua inserção no mercado de trabalho. Uma parte do preconceito está ligada ao desconhecimento sobre as doenças mentais. Dessa forma, é tão

difícil manter um emprego quanto encontrá-lo quando se tem um transtorno mental. As dificuldades são descritas como: falta de confiança, sensação de isolamento, falta de compreensão por parte dos colegas, receio de revelar o seu diagnóstico da doença, medo de ser alvo de assédio, dificuldade em lidar com os aspectos sociais no ambiente de trabalho e ansiedade.

Figura 11 – Questionário: Principais barreiras para implementação de políticas de saúde mental em empresas de comércio exterior.

11) Na sua opinião, quais são as principais barreiras para a implementação eficaz de políticas de saúde mental no comércio exterior?

26 respostas



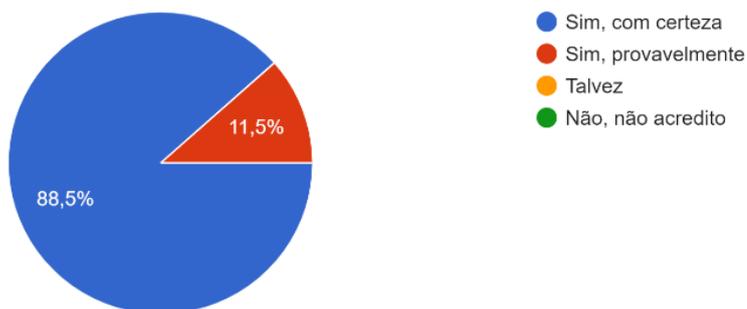
Fonte: elaborada pela autora

Em termos de produtividade e saúde mental, 88% afirmaram que a implementação de políticas de bem-estar e saúde mental pode contribuir para a melhoria da produtividade no comércio exterior. Esse percentual indica uma percepção clara de que um ambiente de trabalho que prioriza a saúde mental não apenas favorece o bem-estar dos profissionais, mas também impulsiona o desempenho organizacional.

Figura 12 – Questionário: Políticas de bem-estar e produtividade.

12) Você acredita que a implementação de políticas de bem-estar e saúde mental podem melhorar a produtividade no comércio exterior?

26 respostas



Fonte: elaborada pela autora

Em relação às perguntas abertas, de cunho qualitativo, na **primeira**, foi questionado se o participante gostaria de relatar alguma situação específica em que enfrentou uma doença socioemocional enquanto trabalhava no comércio exterior. A pesquisa revelou uma série de relatos significativos dos participantes. Os principais pontos mencionados pelos respondentes apresentamos a seguir.

Pressão e ansiedade no ambiente de trabalho: diversos respondentes relataram sentir-se extremamente pressionados pelas demandas do trabalho. Um deles relatou: “Ao me sentir extremamente pressionada pela minha “superior” em cumprir prazos que já eram de minha ciência e também já estavam no meu cronograma, acabei adquirindo a piora na minha ansiedade”. Outro descreveu que, apesar de trabalhar na área administrativa e não ter atuação direta no comércio exterior, sentia-se extremamente pressionado pela demanda, o que agravou a sua ansiedade.

Experiências de *burnout*: a ocorrência de *burnout* foi um tema recorrente nos relatos. Um participante relatou:

“Tive *burnout*, por conta da alta demanda em comércio exterior e que infelizmente é visto como algo normal, e você não é reconhecido por isso. Tratam as demandas exageradamente altas como algo rotineiro de COMEX, e as horas a mais trabalhadas incluindo em feriados como algo normal, ou seja, que temos de ser assim sempre... porque é COMEX... Isso se agrava muito dependendo da liderança com quem você

está lidando, se você é recompensado com folgas, com um reconhecimento igual entre todos funcionários, tendem a nos julgar por conta da complexidade do processo em que cuidamos, quando na verdade um processo simples mas com demanda alta se igual a um processo complexo (Resposta de um participante do formulário, 2024)”.

Sobrecarga e falta de reconhecimento: a sobrecarga de trabalho e a falta de reconhecimento foram temas recorrentes. Em um relato específico, foi descrito:

“Na antiga empresa que trabalhei passei por diversos episódios em que a carga de trabalho era excessiva, pois eu realizava o acompanhamento de retirada e entrega de cargas junto as transportadoras, e também fazia as Notas Fiscais da empresa. A Gestão da empresa e a pessoa que eu trabalhei diversas vezes causavam um ambiente de excessiva pressão e eram inflexíveis. Relacionado ao comércio exterior, a empresa tinha algumas exportações, porém não eram tão recorrentes, algumas vezes ao chegar o caminhão para carregar a carga, o ambiente ficava extremamente pressionado, pois as gestoras da empresa pressionavam a vendedora para negociar com o cliente principalmente quando a carga não cabia no caminhão ou não tinha determinado material ou determinada cor do material, esses episódios sempre aconteciam em cargas nacionais ou internacionais (Resposta de um participante do formulário, 2024)”.

Impacto na saúde mental e na vida pessoal: os impactos na saúde mental foram severos para muitos respondentes. Um relato descreveu:

“Trabalhei 4 anos numa empresa, onde me sobrecarregou muito! Tive altos níveis de ansiedade, queda de cabelo, medo e estresse! Isso fez eu perder a vontade de estar e compartilhar momentos com a minha família, pois eu só me isolava, não conseguia manter minhas coisas pessoais organizadas e sempre evitava falar ou estar com pessoas para não me sobrecarregar mais (Resposta de um participante do formulário, 2024)”.

Falta de treinamento e suporte: a falta de treinamento adequado e o suporte insuficiente também foram apontados como fatores contribuintes para a piora da saúde mental. Uma participante relatou que a pressão para executar atividades rapidamente e com prazos curtos, sem o devido auxílio, resultou em crises de ansiedade e problemas de sono. Eventualmente, ela pediu demissão devido aos danos causados à sua saúde mental.

Na **segunda pergunta**, de âmbito qualitativo, foi questionado sobre a percepção dos participantes entre as doenças mentais e a produtividade do trabalhador. Os principais pontos destacados foram:

Impacto da falta de tratamento: Um respondente destacou que, se as doenças mentais não forem tratadas, podem levar a pessoa a uma profunda depressão, afetando significativamente a produtividade.

Relevância do cuidado com a saúde mental: outro respondente destacou a importância do cuidado com a saúde mental de todos os trabalhadores. No entanto, observou que este tema não é amplamente discutido entre as empresas do ramo de comércio exterior.

Cobrança pela produtividade e competitividade: a cobrança pela produtividade, aliada à competitividade entre os funcionários, foi citada como um fator que afeta a saúde mental. Um participante descreveu:

“Existem vários motivos que se juntam a cobrança pela produtividade, e consequentemente afetam nossa saúde mental. Por exemplo, além de sermos cobrados por produtividade, há uma competitividade entre os funcionários como em toda área, mas nem sempre essa competitividade será saudável e limpa, em Comex qualquer erro é direcionado ao analista responsável (Resposta de um participante do formulário, 2024)”.

Ambiente de trabalho e suporte mental: um indivíduo respondeu que a produtividade é muito afetada em ambientes em que não há suporte mental. Para aprender e se desenvolver, é necessário, primeiramente, que a pessoa tenha uma mente tranquila e calma.

Reconhecimento da importância da saúde mental: outro participante afirmou que a percepção entre doenças mentais e produtividade é complexa, mas há um reconhecimento crescente da importância de se cuidar da saúde mental para manter uma força de trabalho saudável e produtiva.

Na **última pergunta**, de cunho qualitativo, foi questionado se os participantes teriam sugestões para melhorar o conhecimento e a prevenção às doenças socioemocionais no ambiente de trabalho. As principais sugestões foram:

Cursos, palestras e treinamentos: a proposta é oferecer cursos, palestras e treinamentos específicos para os funcionários, supervisores, gerentes e diretores com o objetivo de conscientizar a todos sobre a importância da saúde mental e fornecer orientações sobre como prevenir e lidar com as doenças socioemocionais. Além disso, a empresa deveria investir em programas de palestras ministradas por profissionais de saúde mental e criar ambientes de trabalho saudáveis para melhorar o conhecimento e a prevenção das doenças socioemocionais. Dessa forma, seria possível conscientizar os líderes e funcionários sobre a importância do cuidado com as doenças socioemocionais no ambiente de trabalho.

Disponibilização de profissionais de saúde mental: outra recomendação é que as empresas disponibilizem profissionais de saúde mental para ajudar os funcionários. Isso, juntamente com as palestras sobre o tema, poderia aumentar o conhecimento e oferecer

suporte adequado.

Criação de ambientes saudáveis e gestão adequada dos problemas: a criação de ambientes de trabalho saudáveis foi enfatizada como uma medida essencial para prevenir as doenças socioemocionais. Isso inclui espaços físicos adequados e uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos funcionários. Uma sugestão foi que as empresas devem tratar as doenças socioemocionais com seriedade, dando prioridade à saúde mental dos funcionários. Além disso, foi sugerido que a gestão deve estar preparada para lidar com os problemas diversos de forma adequada para manter um ambiente de trabalho saudável.

A pesquisa revelou que a pressão excessiva, a falta de reconhecimento, a sobrecarga de trabalho e o suporte inadequado foram fatores que contribuíram significativamente para o desenvolvimento das doenças socioemocionais nos profissionais de comércio exterior que participaram da pesquisa. Esses fatores não apenas afetaram a produtividade desses profissionais, como também tiveram um impacto significativo na saúde mental e na qualidade de vida desses trabalhadores.

Além disso, as respostas dos participantes demonstram que a falta de tratamento adequado, a pressão por produtividade, a competitividade não saudável e a falta de suporte mental afetam significativamente a saúde mental dos profissionais. Dessa forma, reconhecer a importância da saúde mental e promover um ambiente de trabalho que apoie os funcionários são fundamentais para garantir uma força de trabalho produtiva e saudável.

Para melhorar o conhecimento e prevenir as doenças socioemocionais, os participantes sugeriram que as empresas tratem a saúde mental com seriedade, invistam em educação e treinamento, criem ambientes saudáveis e ofereçam suporte direto aos funcionários por meio de profissionais de saúde mental. Essas medidas podem contribuir de forma significativa para o bem-estar dos funcionários e, conseqüentemente, para a produtividade organizacional.

4.1. Limitações do estudo

Esta pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Primeiramente, não foram coletados dados demográficos detalhados, como idade e gênero dos respondentes, o que limita a capacidade de analisar os impactos das doenças socioemocionais em diferentes perfis de profissionais de comércio

exterior. Além disso, a amostra foi composta por 26 participantes, o que limita a generalização dos resultados. Dado que o estudo se baseou em percepções pessoais, os resultados refletem as experiências e opiniões individuais dos participantes, o que pode revelar um certo grau de subjetividade. Dessa forma, é recomendado que futuras pesquisas incluam uma amostra mais ampla e variada e combinem métodos qualitativos e quantitativos, para enriquecer a análise e minimizar vieses.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta pesquisa permitiu identificar as principais doenças socioemocionais, sua caracterização e os seus impactos na nossa sociedade. Foi constatado que as principais doenças socioemocionais são a ansiedade, a depressão e o *burnout*, sendo que a maioria delas é adquirida no ambiente de trabalho.

Por meio da pesquisa, foi constatado que as diretrizes globais apontam que 60% da população mundial trabalha e isso pode ter um impacto positivo ou negativo na saúde mental. Estimou-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade, o que representa um impacto de quase um trilhão de dólares para a economia mundial.

Em relação ao setor de comércio exterior, com base nas 26 respostas coletadas, a pesquisa revelou que 96% dos profissionais já sofreram com alguma das doenças socioemocionais. Os profissionais relataram que a pressão excessiva, a falta de reconhecimento, a sobrecarga de trabalho e a falta de suporte adequado para a saúde mental contribuíram significativamente para o desenvolvimento dessas doenças. Esses fatores não apenas afetaram a produtividade, mas também tiveram um impacto significativo na saúde mental e na qualidade de vida desses profissionais. Além disso, foi constatado que os seus coordenadores e chefes não estão preparados para lidar com as questões de saúde mental. Devido a isto, grande parte desses profissionais já cogitou deixar o emprego em comércio exterior por conta de problemas de saúde mental.

Os resultados do presente estudo, visam trazer a discussão das doenças socioemocionais as empresas em geral, com ênfase em comércio exterior, tendo em vista que grande parte das empresas não oferecem benefícios de saúde mental aos seus funcionários, e

muitos deles sofrem com algum tipo de doença socioemocional, o que resulta em um aumento nos custos organizacionais, perdas de produtividade, absenteísmo e presenteísmo. Além disso, considerando os altos índices que o Brasil ocupa em termos de saúde mental, é de extrema importância que as empresas implementem políticas de bem-estar para proporcionar um ambiente saudável para os seus colaboradores e diminuir o estigma em relação às doenças socioemocionais.

Desse modo, conclui-se que a conscientização sobre as doenças mentais deve ser discutida no ambiente de trabalho, nas Instituições de Ensino Superior, na sociedade civil, etc. E também uma vez que, ela está ligada à saúde do funcionário, custos organizacionais e perdas de produtividade. Além disso, foi constatado que indivíduos saudáveis são mais produtivos, o que resulta na redução do absenteísmo e presenteísmo. Dessa forma, as empresas devem adotar políticas mais atentas à saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, garantindo um ambiente de trabalho saudável e produtivo, evitando afastamentos e minimizando custos.

REFERÊNCIAS

BIGELLI, V. **Saúde mental nas organizações: qual é o papel da empresa e do funcionário?** Exame. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/saude-mental-nas-organizacoes-qual-e-o-papel-da-empresa-e-do-funcionario/>>. Acesso em: 05 fev. 2024.

CAMARGO, D.; NEVES, S. **Transtornos mentais, saúde e trabalho**: Serie Saúde Mental e trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, 23-42, p. v. 3.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil**. *Psico*, v. 39, n. 2, 29 ago. 2008.

CARLOTTO, M. S.; GOBBI, M. D. **Síndrome de burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho?** *ALETHEIA*, v. 10, p. 103–114, 1999.

CHEAP2SHIP. **Seja o profissional de Comex que toda empresa busca**. Disponível em: <<https://cheap2ship.com/seja-o-profissional-de-comex-que-toda-empresa-busca/>>. Acesso em: 30 jul. 2024.

CORREIA, B. **De burnout a depressão: doenças psicológicas ligadas à vida profissional**. Revista Exame, 2020. Disponível em <"<https://exame.com/carreira/de-burnout-adepressao-doencas-psicologicas-ligadas-a-vida-profissional/>">. Acesso em: 13 jul. 2024.

CUPANI, G. **Brasil tem os piores índices de depressão da América Latina**. UOL, 2023. Disponível em:<<https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2023/10/05/brasil-tem-os-piores-indices-de-depressao-da-america-latina.htm>>. Acesso em: 02 jan. 2024.

DIAS, L. **Transtornos mentais e adoecimento no ambiente de trabalho: como enfrentar?** Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2985-transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-de-trabalho-como-enfrentar>. Acesso em: 27 dez. 2023.

DIEZ, R. **Sentindo as dores do comércio exterior.** Intervip Comércio Exterior, 2023. Disponível em: <https://portalintervip.com.br/sentindo-as-dores-do-comercio-exterior/>. Acesso em: 16 jun. 2024.

FARIAS, E; BRAGA, C; RIBEIRO, B.; MOREIRA, M. **Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental.** Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em: 10 jan. 2024.

GOMES, A. **Um olhar sobre depressão e religião numa perspectiva compreensiva.** Estudos de Religião, v. 25, n. 40, 81-109, jan./jun. 2011.

HALF, R. **Por que precisamos falar de saúde mental no trabalho.** Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/por-que-precisamos-falar-de-saude-mental-no-trabalho>. Acesso em: 4 fev. 2024.

HAMPSON, Elizabeth *et al.* **Mental health and employers: The case for employers to invest in supporting working parents and a mentally health workplace.** Deloitte UK, 2024. Disponível em: <https://www.deloitte.com/uk/en/services/consulting/research/mental-health-and-employers-the-case-for-employers-to-invest-in-supporting-working-parents-and-a-mentally-health-workplace.html>. Acesso em: 13 jul. 2024.

INSTITUTO DE PSIQUIATRIA PAULISTA. **O que são as doenças psicossômáticas.** Disponível em: <https://psiquiatriapaulista.com.br/o-que-sao-as-doencas-psicossomaticas/>. Acesso em: 27 dez. 2023.

JACQUES, M. DA G. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 112-119, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/K5n86jFsmCF6PDzLm9bjqk/>. Acesso em: 16 jan. 2024.

LIMA, B. **Saúde mental é a principal causa de afastamento no trabalho, aponta pesquisa.** Metrôpoles. Disponível em: <https://www.metropoles.com/colunas/guilherme-amado/saude-mental-e-a-principal-cao-de-afastamento-no-trabalho-aponta-pesquisa>. Acesso em: 18 jan. 2024.

LUCAS, D. **Quais os impactos no mundo do trabalho? FIEMG, 2023.** Disponível em: <https://www.fiemg.com.br/noticias/setembro-amarelo-precisamos-conversar-sobre-saude-mental-seus-fatores-e-consequencias/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

MACEDO, A. **Empresas ampliam programas de bem-estar em meio à preocupação com saúde mental.** CNN Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/sobe-33-o-interesse-das-empresas-em-criar-aco-es-de-saude-mental-diz-pesquisa/>. Acesso em: 13 jul. 2024.

MASLACH, C. E JACKSON, S. E. *The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior*, 2, p.99-113, 1981

MAXWELL, Laura *et al. The ROI in workplace mental health programs: Good for people, good for business.* Deloitte Insights, 2019. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/workplace-mental-health-programs-worker-productivity.html>>. Acesso em: 13 jul. 2024.

MINAYO, M. C. S; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul./sep.1993.

NETTO, E. **Ansiedade:** uma visão neuroanatômica. INNOVE. Disponível em: <https://www.institutoinnove.com.br/wp-content/uploads/2013/03/Caderno-Multidisciplinar-Innove_Ansiedade.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2024.

NATIONAL GEOGRAPHIC BRASIL. **O que é saúde mental segundo a OMS.** Disponível em: <<https://www.nationalgeographicbrasil.com/ciencia/2022/11/o-que-e-saude-mental-segundo-a-oms>>. Acesso em: 27 dez. 2023.

PIAZZA, I. **“Acordei no chão com todos me olhando”.** Disponível em: <<https://scc10.com.br/saude/acordei-no-chao-com-todos-me-olhando-conta-jovem-que-sofreu-burnout/>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

PIPO SAÚDE. **Pesquisa de Benefícios de Saúde e Bem-Estar 2024.** Disponível em: https://materiais.piposaude.com.br/hubfs/Pesquisa%20de%20Benef%C3%ADcios%20de%20sa%C3%BAde%20e%20bem-estar%202024%20-%20Pipo%20Sa%C3%BAde.pdf?utm_campaign=pesquisa_beneficios_2023&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-9g51s7qfpQW9vsl0TP5i5RiEjlvIOcoJJDoJKu3UPM14ae8vu73hjpe7jST13JunOaW4OMw5IU4FgPeMI-tP3BzPyUNwxsXnJaZ3GKKkmy4jXpAs&_hsmi=296047407&utm_content=296047407&utm_source=hs_automation. Acesso em: 12 jul. 2024.

PRO-VIDA. **Depressão:** causas, sintomas, tratamentos, diagnóstico e prevenção. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/informacoes/programas-projetos-e-aco-es/pro-vida/dicas-de-saude/pilulas-de-saude/depressao-causas-sintomas-tratamentos-diagnostico-e-prevencao>>. Acesso em: 27 dez. 2023.

RAZZOUK, D. **Políticas de saúde mental:** baseado no curso Políticas públicas de saúde mental, do CAPS Luiz R. Cerqueira. São Paulo: Instituto de Saúde, 2013. 400p

RAZZOUK, D.; SOÁREZ, P. C.; PINHEIRO, M. A.; SILVEIRA, M. A; KIKUCHI, L. S. **Saúde mental e trabalho.** São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2016.

ROCHA, L. **Mais de 26% dos brasileiros têm diagnóstico de ansiedade, diz estudo.** CNN Brasil. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/mais-de-26-dos-brasileiros-tem-diagnostico-de-ansiedade-diz-estudo/>>. Acesso em: 03 jan. 2024.

ROSSI, G. **Por que a Rotina de Comércio Exterior é tão Estressante?** – Comex Land, 2023. Disponível em: <<https://comexland.com/por-que-a-rotina-de-comercio-exterior-e- tao-estressante/>>. Acesso em: 16 jun. 2024.

SANTOS, E. A.; COUTINHO, A. F. Orientações técnicas para a notificação dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho. **Núcleo de Psicologia do CEREST Goiás**, v. 2, abr. 2017. Disponível em: https://www.saude.go.gov.br/images/imagens_migradas/upload/arquivos/2017-05/orientacoes-tecnicas-para-notificacao-dos-tmrt-2a-edicao.pdf. Acesso em: 11 jan. 2024.

SAPIENS LABS. **The Mental State of the World in 2022**. Disponível em: <https://mentalstateoftheworld.report/wp-content/uploads/2023/02/Mental-State-of-the-World-2022.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2024.

VENCESLAU, A. **Brasil tem a maior taxa de pessoas com ansiedade no mundo**. Disponível em: <<https://labnoticias.jor.br/2022/12/02/brasil-tem-a-maior-taxa-de-pessoas-com-ansiedade-no-mundo/>>. Acesso em: 04 jan. 2024.

YONESHIGUE, B. **Brasil tem terceiro pior índice de saúde mental em ranking com 64 países**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/saude/bem-estar/noticia/2023/03/brasil-tem-terceiro-pior-indice-de-saude-mental-em-ranking-com-64-paises.ghtml>>. Acesso em: 17 jan. 2024.

