

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: As consequências sofridas devido ao ambiente de trabalho

Franciele dos Anjos Carmo*

RESUMO

A saúde mental se refere ao estado físico ou psicológico em que a pessoa se encontra. Este estudo objetivou analisar as consequências da condição de trabalho na saúde dos pesquisados inativos e ativos, dos ramos comercial e lazer, da região metropolitana de Belo Horizonte/MG. O estudo metodológico caracterizou-se como qualitativo, descritivo e comparativo. Os dados foram coletados por meio de um questionário enviado a 12(doze) pesquisados via Google Forms, de forma que os dados foram analisados por meio das técnicas de análise de conteúdo. Os resultados mostram que a saúde mental quando afetada de forma negativa, faz com que a pessoa saia do seu estado normal, fazendo com que se sinta desconfortável, gerando estresse, irritação, cansaço, entre outros. Outro ponto é que o adoecimento no ambiente de trabalho está diretamente ligado às condições que são impostas aos funcionários. Notou-se ainda a necessidade de apoio das organizações, pelo fato que os gestores nem sempre levam em consideração a saúde psicológica de seus funcionários. Por fim, observou-se que a saúde mental é uma temática muito importante e que precisa ser abordada com maior clareza dentro das organizações.

Palavras-chave: Saúde mental. Trabalho. Adoecimento.

ABSTRACT

Mental health refers to the person's physical or psychological state. This study aimed to analyze the consequences of working conditions on the health of the inactive and active respondents, from the commercial and leisure sectors, in the metropolitan region of Belo Horizonte / MG. The methodological study was characterized as qualitative, descriptive and comparative. The data were collected through a questionnaire sent to 12 (twelve) surveyed via Google forms, so that the data were analyzed using content analysis techniques. The results show that mental health, when negatively affected, causes the person to leave his normal state, making him feel uncomfortable, generating stress, irritation, tiredness, among others. Another point is that illness in the workplace is directly linked to the conditions that are imposed on employees. It was also noted the need for support from organizations, due to the fact that managers do not often consider the psychological health of their employees. Finally, it was observed that mental health is a very important issue and that needs to be addressed with greater clarity within organizations.

Keyword: Mental health. Job. Illness.

* Estudante do 8º semestre do curso de Administração do Centro Universitário Unihorizontes

1 Introdução

A concepção da relação entre trabalho e saúde mental tem sido por várias décadas, objeto de estudo de pesquisadores de diversas áreas, como da Psicologia, Sociologia, Administração, dentre outras. Um dos primeiros estudiosos a abordar o assunto nos anos 50, foi Lê Guillant (1954) que descrevia a possibilidade de problemas mentais serem causados devido ao trabalho, pelo fato de que naquela época os funcionários estavam sujeitos a trabalhar em condições insalubres, afetando assim a saúde mental dos trabalhadores. Diante de um assunto tão importante, novas teorias referentes ao vínculo de trabalho e saúde mental foram ampliadas e desenvolvidas.

Dejours (1992) relatou que algumas doenças não mentais, foram apresentadas em alguns funcionários, como as fragilidades, que favoreciam o surgimento de algumas doenças, além disso, alguns funcionários apresentavam comportamentos estranhos e uso de bebidas alcoólicas. O novo modelo teórico foi denominado de "Psicodinâmica do Trabalho", que aborda a relação entre o funcionário e a organização, e as possíveis fragilidades mentais.

Na mesma linha de pensamento que os autores citados anteriormente, Luce (2013) aborda o abuso da exploração do trabalho como causador de doenças, sejam elas pela desvalorização do profissional ou pelo esgotamento das tarefas diárias no ambiente de trabalho, ambos despertam doenças e levam o profissional a um desgaste tanto físico quanto o psicológico.

Dentre as diversas doenças ligadas ao trabalho, destacam-se os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), são doenças causadas pelos movimentos repetitivos, como por exemplo, tendinites, tenossinovites, dorsalgias, dentre outras, que causam o afastamento do profissional, além de que algumas podem trazer várias sequelas ao longo da vida, impedindo que o mesmo realize as tarefas diárias do trabalho (MAENO, 2010).

Alguns autores vêm se destacando diante da temática abordada (ATHAYDE, 2011; BARBOSA, 2012; MELO; CAVALCANTE; FAÇANHA, 2019) relatando os impactos negativos que podem trazer as doenças causadas pelo trabalho. Os autores citam que esses impactos negativos devido às condições do trabalho acarretam algumas doenças, chegando até mesmo ao suicídio, permitindo aprofundar mais sobre a temática que é de extrema importância. Dessa forma a uma questão a ser respondida: quais as consequências de ter a saúde mental afetada no ambiente de trabalho?

Desta forma, o objetivo da pesquisa consiste em analisar as consequências da condição de trabalho na saúde dos pesquisados inativos e ativos, dos ramos comercial e lazer. Os objetivos específicos consistem em analisar o que o funcionário entende por "saúde mental", identificar o que afetou a saúde mental do funcionário e os possíveis adoecimentos causados pelo trabalho e avaliar a relação do empregado com a organização no dia a dia.

O presente tema se justifica pela importância de entender e identificar os primeiros sinais dados por quem sofre com alguma doença ou abuso no ambiente de trabalho, de modo que os sintomas muitas das vezes passam despercebido a primeiro momento, acarretando diversas outras doenças a longo prazo, algumas com danos irreversíveis ou até mesmo podendo se chegar a uma fatalidade.

A presente pesquisa está estruturada em seis seções, a contar desta introdução que traz uma contextualização do tema. A segunda seção aborda o referencial teórico que apresenta o conceito de saúde mental e trabalho, as doenças causadas pelo

trabalho e os impactos do adoecimento e do afastamento do trabalho. Na terceira seção é descrita a metodologia. Logo após, na quarta seção apresenta-se a análise dos resultados, seguido da quinta seção, que precede às considerações finais, e por fim as referências.

2 Referencial Teórico

Esta seção contém o referencial teórico, tendo o intuito de contextualizar e fundamentar as definições e exemplos dos conceitos que serão analisados, tratando dos seguintes itens: saúde mental e trabalho; doenças causadas pelo trabalho; os impactos do adoecimento e do afastamento do trabalho.

2.1 Saúde mental e trabalho

Devido à complexidade da temática abordada, Tittoni e Nardi (2008) relatam a possibilidade de abordagem do conceito de saúde mental sob vários aspectos, colocando em questão a visão de áreas do conhecimento de saúde mental, em que há uma relação do cotidiano do trabalhador e do convívio social, assim podendo ser conceituado de diversas formas.

Neste sentido, Gaino (2018) relata que a OMS (Organização Mundial de Saúde) conceitua a saúde mental como um estado positivo de conforto físico, psicológico e social de um indivíduo e não na ausência de patologias. Diante do conceito da OMS, surgiram discussões em relação ao conceito dado para saúde mental. A partir daí a nova visão sobre a saúde toma rumos mais complexos, levando em conta os princípios de universalidade, integridade e equidade no cuidado a saúde, em que a abordagem desta temática pode ser relatada de várias maneiras devido a sua complexidade.

Ao longo dos anos se constata um crescente interesse em abordar questões entre o trabalho e saúde mental devido ao aumento no número de casos de transtornos mentais e do comportamento associado ao trabalho. De acordo com a OMS a abordagem dessa temática tem crescido pela sua complexidade e por se tratar de algo tão importante (JACQUES, 2003).

Oliveira e Bastos (2007) compreendem saúde mental e trabalho como a área do conhecimento que se propõe investigar e analisar os processos de saúde mental do trabalhador, buscando entender de forma ampliada os fenômenos que entrelaçam a saúde mental do trabalhador e o trabalho. A temática é complexa e ampla. Devido a esse fato vários pesquisadores têm se dedicado a desenvolver e compreender as diversidades de informações. Nos últimos anos o crescente aumento em busca de estudos em diferentes perspectivas, fez com que vários pesquisadores encontrassem as mais diversas definições sobre essa temática, ampliando ainda mais as informações relacionadas a saúde mental e o trabalho.

Caponi (2003) explica que a definição de saúde mental é um tanto quanto complicada de ser abordada de forma única, pelo fato de estar diretamente ligada à questão do normal e do patológico, assim há uma difícil discussão em relação à loucura e todos os estigmas ligados a ela. As dificuldades que surgem fazem com que o organismo se sinta frágil perante certas situações, causando um adoecimento mental ou físico.

As condições de trabalho podem estar diretamente ligadas a problemas relacionados a saúde mental e ao bem-estar. Aspectos como o extratrabalho, acúmulo de tarefas e questão salarial, podem acarretar o adoecimento do trabalhador, gerando

uma série de doenças físicas e mentais, como estresse, ansiedade, depressão, chegando até mesmo ao suicídio em alguns casos mais graves (GLINA, 2001).

Ainda de acordo com Glina (2001), muitas vezes os problemas no ambiente de trabalho são ocasionados por problemas pessoais e desamparo emocional, as empresas podem oferecer apoio psicológico e devem se manter à disposição do empregado que apresente adoecimento pelo trabalho, dando suporte ao empregado e acolhendo-o quando o mesmo se sentir e estiver curado. Essa atitude mostra a preocupação e responsabilidade que a empresa tem com seus empregados.

2.2 Doenças causadas pelo trabalho

De acordo com Glina (2001) o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) elaborou o Decreto 3.048/99 de 06 de maio de 1999 apresentando uma lista de novas doenças profissionais e relacionadas ao trabalho como: estresse pós-traumático, síndrome de fadiga, quadro psicoorgânico psicótico, estado de estresse pós-traumático, transtornos de adaptação, síndrome depressiva paranoide, dentre outras. Esse decreto é visto como um avanço, por muitos pesquisadores que abordam essa temática, pelo reconhecimento de que essas doenças têm relação com o trabalho e o ambiente em que o empregador desempenha suas funções.

Ainda de acordo com a autora, existem duas principais correntes de explicação das relações entre trabalho e saúde mental, a primeira é a psicopatologia do trabalho ou psicodinâmica do trabalho, que enfatiza a relação da psicodinâmica do trabalho na vida dos trabalhadores, analisando os aspectos dessa atividade que podem favorecer a saúde ou a doença do empregado. Glina (2001) aponta o adoecimento do trabalhador devido ao estresse, uma vez que ocorre o sofrimento mental, o empregado pode regredir em suas atividades, podendo chegar até mesmo ao afastamento desse profissional devido ao estresse excessivo. A segunda corrente de explicação é a que privilegia a relação entre o estresse e trabalho, abordagem essa que, ainda na visão da autora, gera um alto nível de complexidade, devido à ampla definição do que é estresse, dessa forma observa-se a preocupação com a determinação de fatores que podem gerar estresse em uma situação de trabalho.

Diante de uma sociedade que vive em constante mudança política, econômica e social, Lacaz (2007) aborda a saúde coletiva, que busca conhecer e intervir nas relações entre trabalho e saúde mental, na qual cada vez mais trabalhadores vem sofrendo com as pressões das empresas em busca de ser a melhor, de se destacar entre as concorrentes, trazendo um sofrimento mental em várias classes de trabalhadores, principalmente das classes operárias industriais. O autor ainda define que o sofrer e o adoecer são muito presentes nesse setor, pela cobrança para que os empregados se dediquem a empresa ao máximo para que ela se destaque das demais, levando esses trabalhadores ao adoecimento físico e mental.

As intensas transformações no mundo do trabalho têm provocado diversas alterações relacionadas ao homem com o trabalho, como as inovações tecnológicas, mudança no processo de trabalho, dentre outras. Isso tem sido refletido no trabalhador em alguns casos de forma negativa. O trabalhador não se sente preparado e qualificado o suficiente para ocupar determinados cargos ou desempenhar algumas funções, por outro lado há aqueles que buscam se qualificar e se preparar para acompanhar as mudanças que são impostas em seu trabalho. Dessa forma, houve um aumento do adoecimento daqueles que não se adaptam as novas mudanças de trabalho, o que gerou uma preocupação devido a tantos casos de adoecimento. Foi criado em setembro de 1990 a Lei Federal 8.080, que estabelece melhores condições

de saúde e funcionamento dos serviços, por meio de vigilância sanitária e epidemiológica, assegurando melhores condições de trabalho e segurança aos trabalhadores (RIBEIRO, 2012).

Rodrigues (2013) afirma que no Brasil os Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) e Transtorno Traumático Cumulativo (TTC) são doenças que se destacam, devido ao constante crescimento de queixas de empregados, resultado de movimentos repetitivos. Nos anos de 1980 a LER/DORT ficou conhecida como “a doença dos digitadores” por afetar predominantemente os membros superiores, pela repetição do mesmo movimento em alta frequência, sendo mais comum em profissionais que trabalham utilizando o computador.

O Transtorno Traumático Cumulativo se dá por traumas no decorrer da vida, assim como o DORT, o TTC faz com que o empregado tenha limitações diante da presença dessas doenças, causando a incapacidade para o trabalho podendo até mesmo prejudicar a execução de tarefas domésticas, atividades de lazer, dentre outras. Devido a essa doença muitas pessoas passam a ter sentimentos como inutilidade e frustração, por não conseguirem concluir tarefas simples, que antes eram fáceis de serem concluídas, além disso, o DORT ou TTC podem acarretar em outras doenças, como a ansiedade, depressão, oscilação de humor, insônia e baixa autoestima (RODRIGUES, 2013).

A competitividade em busca da excelência traz a sensação de superioridade em muitas pessoas, deixando de lado os limites e os processos mentais dos seres humanos. Em diversas empresas a violência psicológica é algo muito comum de se ver, perdem-se os valores em busca do sucesso, e para isso utiliza-se da violência psicológica para que os empregados se empenhem cada vez mais em suas tarefas, assim alcançando os resultados esperados. A violência psicológica pode acontecer de várias maneiras, em diversas situações, no momento de uma discussão ou em situações a que o empregado é submetido, gerando uma grande ansiedade, por serem situações que mexem com o psicológico do ser humano fazendo com que isso acarrete em outras doenças como: depressão, ansiedade excessiva, estresse, dentre outras (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Uma das doenças mais comuns na atualidade é o estresse, que segundo Chiavenato (2010)

(...) é um conceito intimamente relacionado com a carga de transtornos e aflições que certos eventos da organização e do entorno provocam nas pessoas. É um termo geralmente usado para descrever os sintomas produzidos pelo organismo em resposta à tensão provocada pelas pressões, situações e ações externas que as pessoas enfrentam. Como resultado dessas pressões ou situações, as pessoas desenvolvem vários sintomas - como preocupação, irritabilidade, agressividade, fadiga, ansiedade e angústia - que podem prejudicar seu desempenho e, sobretudo, sua saúde. (CHIAVENATO, 2014, p. 264)

Na concepção de Trigo *et al.* (2007) a síndrome de burnout é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse no trabalho, provocado pelo trabalho excessivo chegando à exaustão, além disso, o sentimento de depressão, solidão, raiva, tensão, irritabilidade, impaciência, tensão muscular, náuseas, preocupação e distúrbio do sono são características de uma exaustão emocional muito grande por parte do trabalhador, que criou uma grande expectativa em relação a empresa, acreditando no seu reconhecimento profissional, o que não ocorreu. Dessa forma, a síndrome de burnout traz diversos sentimentos negativos a esse

empregado e não havendo tratamento podem levá-lo ao suicídio em casos de extrema gravidade.

Na mesma linha de pensamento de Trigo *et al.* (2007), Rodrigues (2020) relata uma situação muito comum presente em grande parte das empresas que é a expectativa em relação ao funcionário, de se esperar muito dele, de obter resultados consideravelmente positivos. Da mesma forma, o funcionário espera que a empresa reconheça todo o empenho do empregado e que ele receba sua bonificação por todo o empenho e dedicação, porém nem todas as empresas desenvolveram essa percepção. Perante a situação descrita de expectativas não atendidas, desvalorização e insatisfação, muitos funcionários acabam desenvolvendo estresse, depressão e síndrome de burnout.

A síndrome de burnout é uma doença que está se tornando comum, devido ao trabalho em excesso, alto nível de estresse, causando um esgotamento físico e mental em muitos trabalhadores, devido às más condições de trabalho.

Ainda de acordo com Rodrigues (2020), a depressão é umas das doenças que geram incapacidade e afastamentos do trabalho. Um aspecto relevante para que o empregado tenha uma boa recuperação de forma eficaz, é ele ser acolhido por toda equipe da empresa ou setor, além de participar das atividades diárias, assim sua recuperação é mais rápida e eficiente. Porém, o autor ressalta que esse retorno pode ter efeitos negativos, causando uma discriminação ou assédio no emprego, relação hostil entre chefe e empregado e insegurança no cargo o que prejudica ainda mais sua situação e desempenho. De forma geral os sintomas de quem desenvolve a depressão são insônia, alteração no apetite, falta de energia, profunda tristeza, dores no corpo, dentre outras, que são sintomas fortes que prejudicam a vida profissional e pessoal de quem tem a doença. Além do mais, é necessário realizar o tratamento psicológico e psiquiátrico até o fim. Por ser uma doença emocional, pode ter idas e vindas, e em casos mais graves o empregado pode acabar tirando a própria vida, se chegar ao estágio avançado da doença, que em alguns casos ocorre perante o não tratamento com os devidos profissionais.

2.3 Os impactos do adoecimento e do afastamento do trabalho

Foi apresentado um projeto de Lei em 1994 que previa a instituição de cooperativas sociais no cenário brasileiro, com o objetivo de criar iniciativas gerando trabalho e inserindo pessoas com transtornos mentais e dependentes de álcool e de drogas no mercado. A inserção de pessoas com doenças mentais só foi aprovada cinco mais tarde, em 1999, na Lei Federal nº 9.867, que por sua vez teve forças somente em 2001 em um debate na 3ª Conferência Nacional de Saúde Mental, um ganho para essas pessoas que precisaram de uma Lei para que fossem reinseridos no mercado de trabalho e pudessem trabalhar como qualquer outra pessoa (VOLZ *et al.*, 2015).

O trabalhador adoecido pelo trabalho sofre com exclusão trabalhista, uma vez que muitas das empresas preferem o desligamento definitivo, a fim de acreditar que o profissional não é capaz de manter o ritmo de trabalho, além disso, muitas acreditam no fato de que o funcionário adoecido poderá afetar outro colega, assim ocasionando o afastamento de vários empregados. Outro fato é que em casos da volta do empregado adoecido ao local de trabalho, podem ocorrer assédio moral e violência psicológica, dessa forma o empregado poderá ter um novo afastamento, devido a sua saúde mental estar abalada, frágil. De várias formas o trabalhador sofre com o afastamento da empresa e as consequências podem ser grandes perante a situação

de cada empregado, chegando ao suicídio em casos mais graves (TAVARES; LIMA, 2019).

Ainda de acordo com Tavares e Lima (2019), voltar à empresa após a recuperação do adoecimento causado pelo trabalho, faz com que muitos trabalhadores aceitem de forma mais passiva a violência, acreditando que devem se prestar a tal situação, por insegurança e medo de perder o emprego.

A situação de ficar afastado do trabalho devido ao adoecimento reflete diretamente ao convívio social e familiar, pois o trabalhador se sente tenso em várias situações (TITTONI; NARDI, 2008). Além disso, muitos são submetidos a ouvir que são culpados pelo adoecimento no trabalho, o que ocasiona um sentimento de culpa ao trabalhador, que na verdade ele não tem. Em alguns casos o trabalhador adoecido tem o sentimento de vergonha, por acreditar que de fato é o verdadeiro culpado pelo seu afastamento da empresa, o que piora a situação, gerando outras doenças que antes não era presente. Para que o trabalhador adoecido se cure é preciso do apoio de colegas de serviço, familiares, amigos, cônjuges, que são pessoas que tem um papel importante e fundamental para a cura do profissional (TITTONI; NARDI, 2008).

3 Metodologia

Nesta seção são apresentados os tipos de pesquisa quanto à abordagem, as técnicas de coleta e análise de dados utilizadas no estudo.

Esta pesquisa possui abordagem qualitativa, que na perspectiva de Michel (2008) tem como característica compreender e interpretar determinados comportamentos, permitindo que o pesquisador observe e avalie a realidade.

Quanto à pesquisa de campo José Filho (2006) relata que o ato de pesquisar traz a necessidade da realidade diante do que se pretende investigar, analisar.

Foi realizada uma pesquisa descritiva que de acordo com Gil (2008) tem como principal objetivo descrever características como o estado de saúde física e mental de uma determinada população ou de um fenômeno, podendo descrever as ideias, conceitos e costumes de certos grupos, sendo as mais requeridas por instituições e empresas comerciais.

Foi utilizado o método comparativo que ainda segundo Gil (2008) apura as diferenças e semelhanças entre fenômenos e fatos através de questionários. Deste modo, este método foi escolhido para comparar a perspectiva de empregados ativos e inativos acerca das mudanças em relação à saúde mental e trabalho. Na concepção de Brandão (2012) o ato de comparar é um passo importante da investigação, tornando possível chegar a informações claras sobre o tema.

As unidades de observação deste estudo são três empresas. A primeira empresa é do segmento alimentício, de médio porte, se destacando pela fabricação de doces e derivados do milho, sendo aqui identificada como empresa X. A segunda empresa é do segmento industrial, de grande porte, a empresa atua na fabricação de embalagens plásticas, aqui identificada como empresa Y. Ambas empresas, X e Y são do ramo comercial. A terceira empresa se trata de um clube, de grande porte, aqui identificada como empresa Z, do ramo de lazer. A unidade de análise consiste em identificar a saúde mental no trabalho e as consequências do seu adoecimento, em empresas do ramo comercial e de lazer na região metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais.

Os sujeitos de pesquisa foram seis empregados da empresa X, dois da empresa Y e quatro da empresa Z, totalizando doze empregados, dentre homens e mulheres, sendo inativos e ativos nas respectivas empresas X, Y e Z, que se disponibilizaram a

relatar sua vivência no ambiente de trabalho em relação à saúde mental e suas consequências. O critério de escolha desses entrevistados foi com base na acessibilidade para obter as informações necessárias referentes à temática, baseado na rede de relacionamento do pesquisador (VERGARA, 2005). Os sujeitos de pesquisa foram identificados neste estudo pelos códigos: X1, X2, X3, X4, X5 (funcionários da empresa X); Y6, Y7 (funcionários da empresa Y); Z8, Z9, Z10, Z11 (funcionários da empresa Z). De forma que será utilizado o método comparativo, para comparar a vivência dos funcionários que atuam ou atuaram no ramo comercial das empresas X e Y e dos funcionários da empresa Z do ramo de lazer.

Como instrumento de coleta de dados utilizou-se um questionário, elaborado via Google Forms, enviado para os pesquisados por WhatsApp, entre os dias 02 e 03 de outubro de 2020 sendo posteriormente transcrita. O instrumento utilizado permite que o pesquisador obtenha informações objetivas sobre a temática, na qual é realizado um roteiro de perguntas estruturado, sem demais questionamentos (LAKATOS; MARCONI, 2005).

Para o tratamento dos dados foi utilizado a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011) sendo uma técnica para averiguar comunicações, buscando auxiliar e compreender todo o discurso do material.

4 Apresentação e Análise dos Resultados

Esta seção trata da apresentação e análise dos resultados, que estão divididos nos seguintes tópicos: Perfil demográfico do grupo pesquisado; o que o funcionário entende por saúde mental; a relação do empregado com a organização no dia a dia; o que afetou a saúde mental do funcionário e os possíveis adoecimentos causados pelo trabalho.

4.1 Perfil demográfico do grupo pesquisado

A análise se desenvolve por meio da aplicação de um questionário estruturado, que foi realizado com doze pessoas, sendo sete mulheres e cinco homens, entre 21 e 68 anos, sendo que cinco pesquisados estão ativos e sete pesquisados se encontram inativos. O quadro 1 apresenta os dados dos pesquisados, sendo representados por A (ativos) e In (inativos).

Quadro1- Perfil dos pesquisados.

IDENTIFICAÇÃO	IDADE	SEXO	ATIVO INATIVO	OU	RAMO ATIVIDADE	DE
A1	21	Masculino	Ativo		Comercial	
A2	32	Feminino	Ativa		Comercial	
In3	57	Feminino	Inativa		Comercial	
In4	22	Feminino	Inativa		Lazer	
In5	68	Feminino	Inativa		Comercial	
In6	22	Masculino	Inativo		Lazer	
In7	25	Feminino	Inativa		Lazer	
A8	24	Masculino	Ativo		Lazer	
A9	26	Feminino	Ativo		Comercial	
In10	55	Feminino	Inativo		Comercial	
In11	58	Masculino	Inativo		Comercial	
A12	28	Masculino	Ativo		Comercial	

Fonte: Dados da pesquisa.

O quadro 1 mostra o ramo em que os pesquisados estão atuando ou já atuaram, sendo eles quatro pesquisados do ramo de lazer e oito pesquisados do ramo comercial.

4.2 Saúde mental na percepção dos funcionários

A temática abordada se trata de algo difícil de conceituar, o que pode estar relacionado a vários fatores. Em relação a conceituar o que é ter a saúde mental adoecida, Gaino (2018) aborda como um tanto quanto complexo, por estar relacionada à questão do cotidiano do trabalhador, do convívio social. Em concordância com o autor, Tittoni e Nardi (2008) abordam que se trata de algo complexo e que tem várias formas de relatar. Um dos pesquisados entende que ter a saúde mental afetada é, “Estar com uma condição negativa de saúde mental, se sentir abalado, deprimido, perder a motivação, ou apresentar outros sintomas de acordo com a doença ou transtorno manifestado” (In4/Inativa). Outros pesquisados reforçam essa tese.

É se estressar com a rotina, não ter empenho com seu trabalho (desmotivação), ficar sobrecarregado, se sentir pressionado (A1/Ativo).

É me sentir doente, estressado, cansado, irritado com alguma coisa ou situação, me deixar preocupado ou com raiva de alguma vivência (In11/Inativo).

Muitas vezes os sintomas que são percebidos em algumas situações no ambiente de trabalho, fazem com que os funcionários se sintam no seu estado anormal, chegando ao estado de “loucura”, devido às condições de trabalho e as relações com os colegas, trazendo um sentimento de raiva, cansaço, estresse, depressão. Glina (2001) confirma essa tese, afirmando que as condições de trabalho podem estar diretamente ligadas a esses sintomas, gerando doenças físicas e mentais, e em casos mais graves chegando ao suicídio.

[...] muitas situações de trabalho fazem com que a gente fique com o psicológico abalado, adoecido, tirando do estado normal (In11/Inativo).

[...] se você não procurar ajuda ou um jeito de melhorar isso, isso só vai se expandir na sua vida, em outros ambientes que não seja o trabalho, e com certeza isso é um passo para "loucura" (A12/Ativo).

[...] pelo excesso de serviço, gerando um alto estresse, tirando as pessoas do seu estado normal (In10/Inativo).

Por outro lado, alguns dos pesquisados demonstram que o estado de “loucura” pode não estar relacionado diretamente ao trabalho, mas sim ao acúmulo de problemas e situações levando a este estado.

Acredito que se o nível de estresse está muito alto, existe alguma possibilidade de exaustão mental ou até mesmo um surto, mas isso não deve ser considerado uma "loucura" (A2/Ativa).

Loucura não, mas sim ao limite de desgaste. Se senti cansado fisicamente, mas devido ao estresse mental que está no máximo sem uma fonte de descanso (A8/Ativo).

Compreender de forma clara o que é ter a saúde mental afetada chegando ao adoecimento físico ou mental devido ao ambiente de trabalho é complexo e difícil de se associar. Oliveira e Bastos (2007) abordam essa temática como algo que deve ser pesquisado de forma ampliada para se compreender a relação entre o adoecimento e as condições de trabalho, gerando uma melhor percepção sobre como o ambiente pode influenciar negativamente a saúde dos funcionários.

[...] se o ambiente não for bom, tiver muitas fofocas, causar contrariedades, pode gerar doenças sérias nas pessoas (In5/Inativa).

[...] algumas situações vivenciadas no trabalho geram um estresse que caso aconteça diversas vezes pode condicionar este adoecimento (In6/Inativo).

[...] a pessoa tem que ter muitas responsabilidades além dos seus afazeres e se o relacionamento com alguma pessoa da empresa já não está tão saudável piora a situação (In7/Inativa).

Neste contexto, é possível compreender o que os autores explicam em relação ao adoecimento ocasionado devido às condições e relações de trabalho, trazendo pontos negativos relacionados ao ambiente, de forma que os pesquisados explicitam a sua vivência em relação à temática abordada.

4.3 A relação do empregado com a organização no dia a dia

A relação entre funcionário e gestor diz muito sobre as condições psicológicas e físicas em que o funcionário se encontra, de forma que o pesquisado se recorda da época em que trabalhava expondo a sua vivência: “Quando eu trabalhava era bastante precário, trabalhávamos sem uniforme, de chinelo, sem nenhum tipo de equipamento específico como touca por exemplo” (In3/Inativa). Essa fala do pesquisado vai de encontro com a Lei federal 8.080, que estabelece melhores condições de saúde e funcionamento dos serviços, por meio de vigilância sanitária e epidemiológica, assegurando melhores condições de trabalho aos funcionários (RIBEIRO, 2012). Os pesquisados relataram as condições físicas do ambiente de trabalho.

São boas em relação a estrutura e equipamentos, mas não em relação a saúde mental dos empregados (In4/Inativo).

Boa em relação aos colegas e estrutura, exceto a cobrança que é muito grande (A9/Ativo).

As condições de trabalho refletem na saúde mental dos funcionários. Em casos onde há más condições é comum que tenha estresse, cansaço, irritação, dentre outras, ocasionando o adoecimento. Dessa forma é necessário que ele seja afastado para o tratamento (TAVARES; LIMA, 2019). Assim, em relação ao tratamento psicológico, um dos pesquisados respondeu:

Recorri ao tratamento psicológico e conheço pessoas que recorreram (In6/Inativo).

Aspectos do ambiente de trabalho podem resultar em uma sobrecarga no funcionário, deixando-o mais irritado, cansado, estressado, uma situação muito comum de acordo com Rodrigues (2020), que aborda que as empresas para obterem

resultados positivos, ignoram a saúde mental e física de seus funcionários. São aspectos que podem ser reavaliados e elaborados de outras maneiras, para que não haja uma sobrecarga nos funcionários, causando o adoecimento.

Metas absurdas a serem batidas (A2/Ativa).

As cobranças e o desrespeito com os empregados (In4/Inativa).

Gostaria que tivesse mais cooperação entre os colegas e não cobrassem de mim que verificasse o serviço de outros (In5/Inativa).

A pressão é constante para realizar um trabalho perfeito (In7/Inativa).

Há também tarefas que os funcionários se sentem bem em realizar e são essas atividades que fazem com que eles continuem no seu trabalho, sendo elas uma fonte de forças para continuar perante um ambiente que pode levar ao adoecimento.

Fazer uma tarefa rotineira, pois se praticar todo dia aquela tarefa você acaba se acostumando e aprende a fazer o correto (A1/Ativo).

Quando o encarregado está aqui fica tudo mais controlado, faço só a minha função, e isso não me sobrecarrega tanto (A12/Ativo).

Aspectos que parecem pequenos, mas que englobados a diversas outras coisas, como questões pessoais, dificuldade financeira, problemas com familiares, se tornam um fardo para quem se encontra nessa situação no ambiente de trabalho. As cobranças excessivas, desrespeito, pressão constante, geram o adoecimento mental e físico dos funcionários e quando o serviço é bem dividido e não existem cobranças excessivas, a forma de realizar as tarefas se torna mais leve.

4.4 O que afetou a saúde mental do funcionário e os possíveis adoecimentos causados pelo trabalho

De acordo com Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) quando os funcionários são tratados de maneira hostil, como uma forma de violência psicológica, por meio de cobranças e desrespeito, para que eles cumpram suas obrigações e tarefas, podem ser ocasionados sentimentos de ansiedade podendo acarretar doenças como os transtornos de ansiedade, depressão e estresse. Os pesquisados relataram algumas situações negativas vivenciadas dentro do ambiente de trabalho que levaram a estes sentimentos.

Devido ao trabalho que exerço ser com o público direto e elitizado, sou tratado como um funcionário descartável. As vezes somos tratados de forma má e assim nos políam e nos preservamos mentalmente de tomadas de decisão para melhorar o trabalho pelo medo de sermos repudiados (A8/Ativo).

[...] meu patrão gritou comigo, onde ele poderia ter conversado ao invés de gritar, me senti muito humilhada (In10/Inativo).

[...] quando eu mudei para o cargo de auxiliar de encarregado, me senti muito pressionado de todos os lados, eu me sentia estressado o tempo todo, e até levava isso para a casa” (A12/Ativo).

[...] por várias vezes me senti estressado ou muito cansado devido ao trabalho. Um fato ocorreu comigo na empresa em que trabalhava, fui acusado de roubo de uma mercadoria, antes mesmo que procurassem saber o que havia acontecido, me acusaram, me senti muito constrangido, por me acusarem de algo que não fiz, pedi para sair da empresa diante do fato, logo após descobriram que foi um erro de informação interna e logística que ficou provado a minha inocência, porém não me senti à vontade de voltar mais a trabalhar lá (In11/Inativo).

Na percepção de Lacaz (2007), as pressões psicológicas são impostas aos funcionários, com o intuito de ser a melhor empresa, assim colocam um peso muito grande sob o funcionário gerando sofrimento e adoecimento, que são muito presentes em diversas organizações.

As diversas transformações no mundo têm feito com que os funcionários se sintam pressionados, estressados, ansiosos, depressivos, isso ocorre devido a pressão que é colocada nos funcionários dentro das organizações. Desse modo Ribeiro (2012) aponta a pressão exercida por parte dos gestores em relação aos funcionários, como a causadora dos sintomas de estresse, cansaço, irritabilidade. Os pesquisados relatam os momentos em que a saúde mental foi afetada, ou seja, o momento em que o estresse se fez presente devido as pressões ocorridas no trabalho.

Os horários marcados que preciso cumprir para produzir e entregar coisa e não reconhecimento do valor e qualidade do trabalho produzido (In3/Inativa).

Cobranças desnecessárias, casos de racismo, homofobia e preconceitos contra outros colegas, pressão para produção (In4/Inativa).

Sobrecarga, má divisão de tarefas, padrões de serviços que poderiam ser mais simples (A1/Ativo).

Ainda em relação ao estresse Chiavenato (2010) explica ser uma carga de transtornos e aflições, provocadas pelas tensões vividas no ambiente de trabalho Franco, Drucke e Seligmann-Silva (2010) concordam reforçando que as pressões que ocorrem fazem com que os funcionários se sintam estressados, deprimidos, indispostos, depressivos, assim necessitando de tratamento psicológico.

Fadiga, cansaço, raiva, perda de sono, impaciência, irritabilidade, preocupação (A9/Ativo).

Fadiga, cansaço, perda do sono, raiva, preocupação, ansiedade, depressão. Tive que ir ao psiquiatra, fiz tratamento devido a depressão, isso ocorreu pouco antes que me desligasse da empresa (In10/Inativa).

Impaciência, depressão, irritabilidade. Faço acompanhamento com psicólogo até hoje (A2/Ativa).

A LER (Lesões por esforço repetitivo) é uma doença que atinge os funcionários que manuseiam o computador ou que fazem tarefas repetidas ao longo do dia. Rodrigues (2013) define como uma doença causada por movimentos que causam dores nas articulações e que podem acarretar em outras doenças, como a ansiedade, sensação de inutilidade, baixa autoestima, dentre outras. Os pesquisados relatam sua vivência em relação ao assunto abordado acima.

[...] senti o pulso ficar inchado, sentia dor, incômodo na região do pulso (In10/Inativa).

Diante dos relatos dos pesquisados, fica em evidência que o estresse é algo comum e muito frequente nas organizações, em alguns casos chegando a depressão, nível mais avançado e que requer um tratamento psicológico, com acompanhamento de um profissional. Além disso, a empresa precisa estar à disposição dos funcionários, prestando todos os cuidados e necessidades cabíveis ao funcionário adoecido.

5 Considerações Finais

Com o intuito de analisar as consequências de ter a saúde mental afetada no ambiente de trabalho, realizou-se uma pesquisa qualitativa, descritiva comparativa, por meio de um roteiro estruturado e encaminhado aos pesquisados, sendo eles 12 pessoas, na qual 5 pesquisados eram inativos e 7 pesquisados ativos, que foram escolhidas pelo critério de acessibilidade.

A partir da pesquisa, os dados mostram que os pesquisados, tanto aqueles que estão ativos, quanto os inativos, acreditam que a saúde mental quando afetada de forma negativa, faz com que a pessoa saia do seu estado normal, fazendo com que se sinta desconfortável, gerando estresse, irritação, cansaço, depressão, podendo chegar a ser afastado pela empresa para que possa se tratar com profissionais especializados.

Os dados mostram a relação de empregado e chefe, de forma que o adoecimento no ambiente de trabalho está diretamente ligado às condições que são impostas aos funcionários. Um ambiente hostil, que cause muita pressão e cobranças, faz com que a saúde mental do empregado seja prejudicada, gerando um desconforto muito grande, refletindo nas atividades que são demandadas. A infelicidade do funcionário no ambiente de trabalho devido às relações conturbadas faz com que o funcionário se sinta desamparado, ocasionando diversos sintomas de adoecimento, como a depressão, estresse, cansaço, irritabilidade.

Notou-se a necessidade de esclarecimentos e de apoio das organizações em relação ao funcionário adoecido. Por mais que esse cenário de adoecimento dos funcionários esteja presente nas organizações, ainda é notável a dificuldade em abordar essa temática de forma clara. A identificação do funcionário adoecido é outro problema, visto que, os gestores não levam em consideração a saúde psicológica de seus funcionários, uma vez que a busca por resultados positivos por meio do alcance de metas, torna-se mais importante do que o bem-estar dos funcionários.

Por fim, a relação trabalho e saúde mental leva a reflexão de que as empresas devem estar mais cientes e conscientes quanto às cobranças, modo de falar, viver, trabalhar, agir com seus funcionários. O ato de ignorar a saúde mental dos funcionários é algo que além de ser errôneo, traz consequências negativas, tanto para a organização, quanto ao funcionário.

A pesquisa apresentou algumas limitações, em relação ao grupo pesquisado, pelo fato de ter sido apenas com funcionários de dois ramos, comercial e lazer, além disso, houve uma dificuldade em obter pessoas que se dispusessem a dar informações em relação à temática abordada. Desse modo, fazer uma análise em outros ramos de atividades visando à busca por maiores informações sobre a temática pesquisada seria interessante.

Sugere-se a partir deste estudo, incluir demais segmentos, para que se possa ter uma maior riqueza de informações, obtendo assim uma visão ampla sobre a temática. Devido à pandemia, a pesquisa foi realizada por questionário aberto.

Acredita-se que pesquisas posteriores, por meio de entrevista, possam esclarecer possíveis pontos que passaram despercebidos.

Referências

ATHAYDE, M. Saúde 'mental' e trabalho: questões para discussão no campo da Saúde do Trabalhador. In: MINAYO-GOMES, C.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. (Org.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

BARBOSA, K. *et al.* Sintomas depressivos e ideação suicida em enfermeiros e médicos da assistência hospitalar. **Revista de Enfermagem da UFSM**, Santa Maria, v. 2, n. 3, p.515-522, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/5910/pdf>.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. p.229, São Paulo, 2011.

BRANDÃO, P. **Velhas aplicações e novas possibilidades para o emprego do método comparativo nos estudos geográficos**. v. 8, n. 1, p. 167-185, jul. 2012.

CAPONI, S. Saúde como abertura ao risco. In: Czeresnia, D.; Freitas, C. M. (Orgs.). **Promoção da Saúde: conceitos, reflexões, tendências**. Rio de Janeiro: Fiocruz. 2003.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 478 p., 2014.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: **Estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo, SP: Cortez/Oboré. (1992).

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA; E. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Rev. Bras. Saúde Ocup. São Paulo, v.35, n.122, jul./dez., 2010.

GAINO, L. *et al.* O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. SMAD, **Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog.**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 108-116, abr./jun., 2018.

GIL, A. **Métodos e técnicas de pesquisa social** – 6ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLINA, D. *et al.* Saúde mental e trabalho: **uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 607-616, mai./jun., 2001.

JACQUES, M. Abordagens teórico-metodológicas em saúde: doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v.15, n.1, p. 97-116, jan./jun. 2003.

JOSÉ FILHO, Pe. M. Pesquisa: contornos no processo educativo. In: JOSÉ FILHO, Pe. M; DALBÉRIO, O. **Desafios da pesquisa**. Franca: UNESP - FHDSS, p.63-75, 2006.

LACAZ, F. O campo saúde do trabalhador: **resgatando conhecimento e práticas sobre as relações trabalho-saúde**. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 757-766, 2007.

LAKATOS, E.; MARCONI, M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6. ed. Atlas, São Paulo, 2005.

LE GUILLANT, L. **Escritos de Louis Le Guillant: Da Ergonomia à Psicopatologia do Trabalho** (1954) Organizado por LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Rio de Janeiro: E. Vozes, 2006.

LUCE, M. Brasil: nova classe média ou novas formas de super exploração da classe trabalhadora? **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v.11, n.1, jan./abr. 2013.

MAENO, M, *et al.* LER/DORT: DILEMAS, POLÊMICAS E DÚVIDAS. **Ministério da Saúde**. Série A. Normas e Manuais Técnicos, n.104, 2011.

MELO, C.; CAVALCANTE, A.; FAÇANHA, K.. Invisibilização do adoecimento psíquico do trabalhador: limites da integralidade na rede de atenção à saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, e0020132, p. 1-21, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v17n2/0102-6909-tes-17-2-e0020132.pdf>.

MICHEL, M. **Metodologia e Pesquisa científica em Ciências Sociais**. ed. Atlas, São Paulo, 2008.

OLIVEIRA, A.; BASTOS, J. **Pressupostos epistemológicos da saúde mental e trabalho em teses brasileiras**. Mental, Barbacena-MG, v. 11, n. 20, p. 152-175, jan./jun 2007.

RIBEIRO, R. *et al.* O adoecer pelo trabalho na enfermagem: **uma revisão integrativa**. Rev. Esc. Enferm. USP, São Paulo, v.46, n.2, abr. 2012.

RODRIGUES, B. *et al.* **Limitações e consequências na vida do trabalhador ocasionadas por doenças relacionadas ao trabalho**. In: Rev. Rene, v.14, n. 2, p. 448-457, 2013.

RODRIGUES, H. Depressão, estresse e síndrome de burnout: **o adoecimento mental do trabalhador nas organizações**. v. 21, n. 2, p. 31-46, 2020.

TAVARES, D.; LIMA, C. **Violências contra trabalhadores adoecidos e instrumentos de gestão: uma relação a explorar**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 22, n. 1, p. 81-97, 2019.

TITTONI, J.; NARDI, H. Saúde mental e trabalho: **reflexões a partir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional**. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. Rio de Janeiro, p. 70- 80, 2008.

TRIGO, T. *et al.* **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** Revista Psiquiatria Clínica, 34 v. 5, p. 223-233, 2007.

VERGARA, S. **Métodos de pesquisa em administração.** ed. Atlas, São Paulo, 2005.

VOLZ, P. *et al.* **Saúde e Sociedade.** v. 24, n. 3, p. 877-886, jul./set. 2015.

APÊNDICE

1. Para você o que é ter a saúde mental afetada?
2. Você considera que já teve a saúde mental afetada? Se positivo, em que momento isso ocorreu?
3. Você presenciou algum colega que teve o adoecimento devido ao trabalho? Relate sobre o ocorrido.
4. Você acredita que ter a saúde mental afetada, significa que você chegou ao estado de “loucura” causada pelo trabalho? Explique.
5. Você acredita que o ambiente de trabalho pode estar associado ao adoecimento? Por quê?
6. Quais são os aspectos do seu trabalho que resultam em mais sobrecarga para você?
7. Quais são os aspectos do seu trabalho que resultam em menos sobrecarga para você?
8. Quais os aspectos do seu trabalho que você gostaria de mudar para diminuir sua sobrecarga?
9. Doenças como o estresse pós-traumático, síndrome de fadiga, são relacionadas ao trabalho. Na empresa onde trabalha ou trabalhou, existe a abordagem dessa temática com clareza aos funcionários? Ou é uma temática pouco abordada?
10. É muito comum que em algum momento o estresse seja presente no ambiente de trabalho, devido a vários fatores. O que te ocasionou estresse no seu ambiente de trabalho?
11. Você sofre ou já sofreu com a pressão decorrente do trabalho? É algo frequente ou eventual? Comente.
12. Na empresa na qual você está trabalhando ou trabalhou, como são as condições trabalho?

13. A LER (Lesão por Esforço Repetitivo) é uma doença causada por movimentos repetitivos, você já teve esse problema ou conhece alguém que teve? Qual/quais foram os sintomas?
14. São muito frequentes relatos de violência psicológica no trabalho. Você já presenciou ou vivenciou essa situação? E qual a postura da empresa em relação ao fato ocorrido?
15. No momento em que você estava com estresse devido ao trabalho, qual a sensação que você teve? A empresa lhe deu algum suporte médico?
16. A síndrome de Burnout é causada pelo estresse excessivo causado pelo trabalho, os sintomas podem ser fadiga, cansaço, raiva, perda do sono, depressão, impaciência, irritabilidade, preocupação. Dentre os sintomas acima, diga quais você já sentiu e por quanto tempo você teve esses sintomas? Foi preciso acompanhamento de um profissional? Comente.
17. Na empresa em que você trabalha ou trabalhou existem pessoas com transtornos mentais? Se sim qual a experiência em trabalhar com essas pessoas? Se não, você acha que elas devem ser inseridas no mercado e por quê?
18. Muitas pessoas que adoecem pelo trabalho são afastadas para que possam se tratar. Você já presenciou isso na empresa em que trabalha ou trabalhou?
19. Você já recorreu ou conhece alguém que recorreu ao tratamento psicológico?
20. Fale sobre como é o relacionamento interpessoal na sua empresa.

ANEXO A



Centro Universitário Unihorizontes
Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.

Termo de Autorização para Publicação no Repositório Institucional do Centro Universitário Unihorizontes

1. Identificação do material bibliográfico:

Tese Dissertação TCC Artigo de periódico Livro
Capítulo de Livro
 Outro (especificar): _____

2. Identificação do documento/autor

Curso: Administração

Título do trabalho SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: As consequências sofridas
devido ao ambiente de trabalho

Palavras-chave: Saúde mental. Trabalho. Adoecimento

CPF (do autor responsável, quando mais de um): 114.676.626-23

Carteira de Identidade (do autor responsável, quando mais de um) MG 19.390.884

E-mail (do autor responsável, quando mais de um autor): francarmo6@gmail.com

Orientador (quando for o caso): Ana Lúcia Magri Lopes.

Número de páginas: 16

Data de defesa: 25 / 11 / 2020 (para o caso de teses, dissertações,
TCC, TPCC)

Data de entrega do arquivo à secretaria do curso: 30 / 11 / 2020

3. Informações de acesso ao documento

Total

Tempo Indeterminado

Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, de acordo com a lei nº 9.610/98, autorizo o CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES a disponibilizar, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, conforme permissão assinada

Rua Alvarenga Peixoto, 1270 – Santo Agostinho – CEP: 30.180-121
Rua Paracatu, 600 – Barro Preto - CEP.: 30.180-080
Av. Afonso Vaz de Melo, nº 465 - Barreiro de Baixo – CEP: 30640-070
Telefone: (31)3349-2000 – Site: <http://www.unihorizontes.br>



Centro Universitário Unihorizontes
Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.

do documento, em meio eletrônico, na rede Mundial de Computadores, no formato especificado, para fins de leitura, impressão e/ou pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada pelo CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES, a partir desta data.

Franciele dos Anjos Carneiro

Assinatura do Autor

Moeda, 10 / novembro / 2020

Local e data

Havendo concordância com a publicação eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF do documento desprotegido.

ANEXOB

Centro Universitário Unihorizontes
UNIHORIZONTES
UNIVERSIDADE INTEGRAL DE CIÊNCIAS, LETRAS E ARTES



TERMO DE RESPONSABILIDADE DE DIREITOS AUTORAIS

Eu, Franciele dos Anjos Carmo, CPF nº. 114.676.626-23, número de matrícula 1171210, residente e domiciliado na Rua Nossa Senhora de Lourdes, no s/n, apto. _____, bairro Pedra Vermelha, Cidade de Moeda, UF MG, aluno (a) do curso Administração, do Centro Universitário Unihorizontes, declaro para os devidos fins, que tenho conhecimento dos termos da Lei no 9.610/98, legislação que trata dos direitos autorais, e que, no meu trabalho de conclusão de curso (TCC ou TPCC), tendo em vista aquela legislação, não violei as disposições da mencionada lei e me comprometi a respeitar os direitos dos autores por mim referenciados e consultados.

Declaro, portanto, ter ciência de que as obras são protegidas e quando as utilizei ou citei qualquer publicação, ou parte dela, mencionei e citei corretamente o nome do autor e da publicação/obra de onde foram transcritos ou consultados.

Qualquer ato ou atitude que tenha infringido a lei de direitos autorais, estarei sujeito à denúncia ao Órgão Judiciário para apuração do crime, além das medidas cíveis cabíveis, com fixação de indenização por violação aos direitos autorais.

Tenho ciência também de que qualquer cópia ou citação, sem a devida identificação, acarretará, imediatamente, a anulação das notas obtidas no trabalho de conclusão de curso (TCC ou TPCC).

Belo Horizonte, 10 de Novembro de 2020.

Franciele dos Anjos Carmo
ASSINATURA

Rua Alvarenga Peixoto, 1270 – Santo Agostinho – CEP: 30.180-121
Rua Paracatu, 600 – Barro Preto - CEP.: 30.180-080
Av. Afonso Vaz de Melo, 46, loja 1001 – 1o piso. CEP: 30640-000
Telefone: (31)3293-7000 – Site: <http://www.unihorizontes.br>
Belo Horizonte- MG