

COLABORADORES SATISFEITOS E SEU IMPACTO NA LUCRATIVIDADE DAS ORGANIZAÇÕES NO BRASIL

Flávia Damasceno Couto (flaviacoutoo@gmail.com)¹

César Fernandes dos Santos (cesar.santos@facthus.edu.br)²

RESUMO

Este trabalho trata-se de uma pesquisa bibliográfica que buscou identificar a influência de colaboradores satisfeitos e seu impacto na lucratividade das organizações no Brasil. Atualmente vivemos em um mercado cada vez mais exigente e competitivo, por vivermos em uma era tecnológica a cada segundo surge uma novidade no mercado, as pessoas são cada vez mais cobradas e com isso surgem doenças decorrentes do excesso de informações e tarefas. Uma delas conhecida pelo nome de síndrome do pensamento acelerado. Nos últimos anos ocorreu um aumento significativo das doenças psiquiátricas, estresse, ansiedade e afastamento no trabalho por essa razão surgiu preocupações com os motivos que fazem as pessoas ausentarem do ambiente de trabalho. Este trabalho tem como objetivo geral identificar a relação da satisfação dos colaboradores com o lucro da organização, e como objetivos específicos conhecer a importância da satisfação das pessoas na empresa, identificar as ações que podem modificar e influenciar o ambiente de trabalho, citar os motivos do aumento de transtornos psiquiátricos, estresse, ansiedade e afastamento no trabalho. Com a análise do tema pretende-se ao final descobrir a vantagem de se ter colaboradores satisfeitos, e se estes são mais lucrativos para a organização, ou, se a insatisfação destes colaboradores interfere na lucratividade das organizações. O tema abordado poderá então instigar para a importância da satisfação dos colaboradores e organizações.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Lucro. Organização.

ABSTRACT

This work is a bibliographical research that sought to identify the influence of satisfied employees and their impact on the profitability of organizations in Brazil. Today we live in an increasingly demanding and competitive market, because we live in a technological age with every second a new market appears, people are increasingly charged and with this arise diseases due to excessive information and tasks. One of them is known as the accelerated thinking syndrome. In recent years there has been a significant increase in psychiatric illness, stress, anxiety and withdrawal at work for this reason has raised concerns about the reasons that make people absent from the work environment. The objective of this study is to identify the relationship of employee satisfaction with the organization's profit and, as specific objectives, to know the importance of people satisfaction in the company, identify actions that can modify and influence the work environment, increased psychiatric disorders, stress, anxiety and withdrawal at work. With the analysis of the theme, the aim is ultimately to discover the advantage of having satisfied employees, and if these are more profitable for the organization, or if the dissatisfaction of these

¹ Bacharel em Administração, especialista em Gestão de Pessoas e Negócios pela Faculdade de Talentos Humanos. Aluna do curso de Pós-graduação Lato Sensu/MBA em Finanças da Faculdade de Talentos Humanos, com finalização prevista para agosto de 2019.

² Possui graduação em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Econômicas do Triângulo Mineiro (2003). Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Ciências Contábeis. Possui Mestrado em Educação pela Universidade de Uberaba - UNIUBE. Sócio proprietário e contador do CCAA Uberaba, atuando nas áreas de contabilidade empresarial. É professor no curso de Administração da FACTHUS e no Curso Técnico em Administração do Projeto Encantos Dominicanos no Colégio Nossa Senhora das Dores.

employees interferes in the profitability of the organizations. The topic discussed can then instigate the importance of employee and organization satisfaction.

Keywords: Job satisfaction. Profit. Organization.

INTRODUÇÃO

Neste trabalho será desenvolvido um estudo sobre causas que induzem no comportamento e performance dos colaboradores na organização. Elementos de comportamento organizacional e habilidades humanas são assuntos hoje muito destacado dentro das empresas, pois os mesmos podem manipular no desempenho das pessoas dentro das empresas, desta maneira as organizações estão procurando desenvolver os colaboradores com qualidade de vida e satisfação nas atividades diárias.

Este tema de pesquisa foi selecionado por se tratar de uma temática atual, pelo aumento das doenças mentais ocasionadas pelo trabalho e pela dificuldade de muitas organizações conseguirem um ambiente com qualidade, com trabalho motivacional, satisfatório e produtivo como poderá ser visto nos capítulos deste trabalho. Segundo Chiavenato (2014, p. 401) "Não basta agregar, desenvolver, recompensar e aplicar talentos. É preciso retê-los na organização sempre engajados e satisfeitos."

Este trabalho tem como objetivo geral identificar a relação da satisfação dos colaboradores com o lucro da organização, e como objetivos específicos conhecer a importância da satisfação das pessoas na empresa, identificar as ações que podem modificar e influenciar o ambiente de trabalho, citar os motivos do aumento de transtornos psiquiátricos, estresse, ansiedade e afastamento no trabalho.

A metodologia será elaborada através de revisão bibliográfica, de natureza básica, utilizando-se de consulta a sites, livros, revistas, periódicos e etc. "A especificação da metodologia da pesquisa é a que abrange maior número de itens, pois responde, a um só tempo, as questões como?, com quê?, onde?, quanto?" (MARCONI e LAKATOS, 2017, p. 241). Já segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 14): "A metodologia é compreendida como uma disciplina que consiste

em estudar, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para a realização de uma pesquisa acadêmica.”

Justifica-se a elaboração deste trabalho para verificar a relação de colaboradores satisfeitos com a lucratividade das organizações no Brasil e identificar as ferramentas que levam os trabalhadores a estarem satisfeitos no trabalho, através de um fundamento teórico e fonte de pesquisa, livros, artigos científicos, monografias, teses. Demonstrando para as organizações e interessados no assunto, as doenças oriundas do trabalho, para que assim elaborem a prevenção e fiquem mais atentas a tais doenças. O propósito da pesquisa científica não é simplesmente dados obtidos através da experiência, mas a progressão de um caráter interpretativo no que se diz respeito a conhecimentos alcançado. Para isto, é indispensável concatenar a pesquisa com o domínio teórico, selecionando um padrão de princípios à compreensão do conceito das referências e conceitos obtidos ou coletados. (PRODANOV e FREITAS, 2013).

É considerável que os profissionais da administração e gestão de pessoas compreendam, o que é satisfação no trabalho, a importância, e quais são suas causas e consequências, em tal alto grau para a organização e pessoas. (WALGER, VIAPIANA e BARBOZA, 2014).

DESENVOLVIMENTO

Mediante o desenvolvimento serão citados os conceitos para fundamentos ao tema deste trabalho, são eles: colaboradores satisfeitos e seu impacto na lucratividade das organizações no Brasil.

Importância da satisfação dos colaboradores dentro de uma organização

Muitos fatores podem influenciar pessoas a estarem satisfeitas em uma organização, tornando-se relevante conhecer e gerenciar da melhor forma as causas que oportunizam o sentimento mencionado.

Segundo Marques (2017, p. 182) "A satisfação eleva nosso nível de consciência para percebemos o que realmente nos agrada ou não, o que verdadeiramente nos traz felicidade."

O significado de felicidade jamais é igual e o modelo de felicidade está visivelmente unido a causas externas, como nosso inventado, concebido pelos filmes, desenhos e contos infantis ou não, pelo montante, riqueza e pelo status da imprensa. (MARQUES, 2017). Portanto a felicidade de uma pessoa pode ser apontada como desastre de outros. (BERGAMINI, 2015). Satisfação, bem-estar, felicidade são sentimentos que a humanidade incessantemente busca e na atualidade apresenta-se cada vez mais distante de vivenciar tal sentimento e por isso as pessoas estão adoecendo mentalmente com mais frequência, se ausentando da empresa por períodos maiores, baixa produtividade e deixando o ambiente de trabalho com carga negativa.

Faz parte do ambiente humanitário integralizar grupos sociais e deles extrair bem-estar. A expressão "o indivíduo realizado" ou capacitado provoca o seguinte questionamento como: Mas o que quer dizer um indivíduo realizado? Em princípio, ponderamos uma pessoa com formosa estrutura corporal, que essa estrutura física trabalhe satisfatoriamente, não disponha de doenças que debilitem, tenha refeições positivas, um lar agradável, e que se viva satisfeito em sua companhia e com aqueles que o cercam. Só que, mesmo tendo essas circunstâncias, esse cidadão atua em uma comunidade, e seu progresso transcorre com suporte desse grupo. Vivemos em uma sociedade que não estimula o conhecimento de si. Se a sociedade, se as instituições, se a vida em família e o trabalho não traz satisfação, então o cenário se torna angustiante e desolador. (JALOWITZKI, 2011).

As escolas, instituições, as organizações e todos os interessados deveriam preparar as pessoas para conhecer e desenvolver melhor sua mente, pois cada indivíduo possui uma particularidade que as vezes é oculta até de si mesmo. Pessoas nem sempre estão preparadas para perder um cargo, uma pessoa, um emprego, superar dificuldades, lidar com conflitos, com diferenças culturais, valores, princípios e lidar com vários traços de personalidade.

A organização precisa de possíveis estratégias de intervenções para transformar o ambiente de trabalho com objetivo de acrescer o bem-estar e estreitar o descontentamento. Por essa razão, evidenciamos a importância de estar alerta a diversidade e individualidade de cada profissional de sua empresa, em destaque no que afeta a seus princípios. (WALGER, VIAPIANA e BARBOZA, 2014).

No gráfico 1 é apresentado o resultado de uma pesquisa realizada por meio da internet no ano de 2014 em Portugal, através de um inquérito por amostragem, direcionado a colaboradores de várias empresas, foram validadas as respostas de uma amostra de 130 pessoas com atividade profissional, 59 do sexo feminino (45%) e 71 são do sexo masculino (55%) e com idade mínima de 20 anos. Na pesquisa os indivíduos destacaram da lista apresentada apenas três fatores que mais contribuem para a satisfação dentro da empresa. (COUTINHO, 2014).

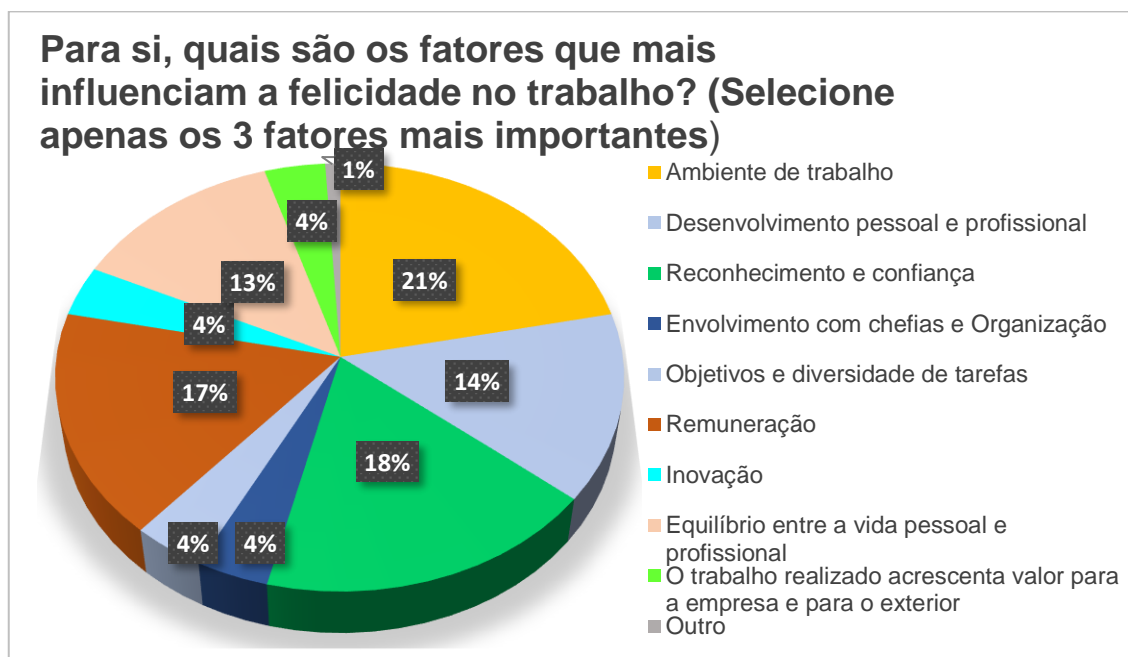


GRÁFICO 1 - Fonte: Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Gestão: A felicidade no trabalho: implicações no valor da empresa e no indivíduo, Lisboa, dezembro 2014.

Pela análise do gráfico 1 é possível verificar os três fatores mais indicados pelos indivíduos respondentes da pesquisa, o primeiro foi o ambiente de trabalho com 22% (correspondente a 84 pessoas), em seguida em segundo lugar foi o

reconhecimento e confiança e em terceiro lugar com 18 % a remuneração com 17%.

Elementos de comportamento organizacional

De acordo com Chiavenato (2014, p.275) "A palavra organização (do grego, organon: ferramenta) significa o arranjo e a disposição dos recursos organizacionais para alcançar objetivos estratégicos." A organização é um local onde se aglomeram pessoas trabalhando por um objetivo comum da empresa e com objetivos e anseios pessoais de vida distintos.

O comportamento organizacional também analisa a satisfação dos colaboradores. Esse fator merece destaque por alguns motivos: o colaborador satisfeito propende a executar seu trabalho melhor, o contentamento no serviço além disso minimiza a rotatividade e as faltas; e, por último, elaborar um local satisfatório, com atividades estimulantes, parece ser responsabilidade de todas organizações, não é mesmo? (MENEGON, 2012). As pessoas são o eixo das organizações, por isso existe a necessidade de buscar a envoltura de todos os stakeholders para garantir satisfação. Através de uma estrutura organizacional bem formada e por equipes qualificadas o clima e o comportamento organizacional podem ser analisados e desenvolvidos da melhor forma possível.

Um conceito ou princípio que serve como parâmetro de excelência direcionada aos indivíduos é pesquisar os cuidados para gerar e reter um meio de trabalho e um ambiente organizacional que levam a primazia da performance, à plena cooperação, e ao desenvolvimento das pessoas. (TOLEDO *et al*, 2013).

Segundo Bowditch e Buono (2016, p. 60):

As organizações empregam pessoas, porque os serviços delas são essenciais para que a organização possa atingir suas metas com sucesso. Os indivíduos, por sua vez, cedem uma parte de sua autonomia e independência pessoal à organização para atender às suas necessidades pessoais. Desse modo, a relação pode ser vista como cooperativa e satisfatória somente quando oferecer a ambas as partes, ao indivíduo e à organização, a oportunidade de atender a suas respectivas necessidades.

As organizações e as pessoas precisam estar ambas satisfeitas para obtenção de melhores resultados. Consequentemente as organizações precisam estar preocupadas, atentas e bem estruturadas com o clima organizacional de suas empresas.

Gestão de Pessoas

Para algumas organizações a expressão gestão de pessoas ainda é pouco comum e não muito utilizado, sem o cuidado com as pessoas as empresas correm o risco de perder a oportunidade de sucesso, de maior lucratividade, de ter pessoas mais qualificadas e desenvolvidas.

Dizer de gestão de pessoas é pronunciar de indivíduos, do membro humano das empresas, etnia e mente, de intelectualidade, de vigor e vida, ação e proatividade. A gestão de pessoas é um dos campos que mais tem passado por transformações e alterações nesses últimos anos. A mesma tem sido o motivo pela sublimidade das organizações alcançar o sucesso e pela contribuição de habilidades e a soma do capital humano que marca, mais do que tudo, a relevância do agente humano na íntegra Era da Informação. (CHIAVENATO, 2014).

Os cientistas, pesquisadores e investigadores que se importam com os indivíduos nas organizações careceriam, antes de mais nada, de priorizar por diagnósticos que procurem revolucionar procedimentos peculiares mais do que procurar por modelos de padrão de recursos humanos. (DAVEL e VERGARA, 2014). As empresas estão preocupadas em implantar o setor de gestão de pessoas e estão esquecendo de evidenciar os indivíduos, deixando de lado o principal: o ser humano.

Melhorando as habilidades humanas

Atualmente podemos considerar que além da era da tecnologia estamos vivendo na era do descarte, tanto na vida pessoal como profissional, se algo não vai bem ou se deu errado no casamento, no namoro ou em uma relação amorosa, se torna mais fácil e simples falar: estou indo embora ou acabou tudo, do que

usar a expressão vamos melhorar nossas habilidades e nossas diferenças. Também progressivamente mais presente nas organizações, fala-se tanto em gestão de pessoas e apresentam-se abstraídos de olhar e pensar nos colaboradores como seres, preferem descartar as pessoas do que desenvolver e identificar o soberano de cada indivíduo.

A relevância das condutas das pessoas está presente praticamente em todas as dimensões da existência de cada um e do mundo inteiro sincronicamente. (BERGAMINI, 2006). Para desenvolver um bom trabalho já sabemos do valor das competências interpessoais. É necessário estudar o potencial de indivíduos, conceber ligações de confiança e comunicar satisfatoriamente com elas. (MENEGON, 2012).

As habilidades humanas inspiram de modo direto a circunstância de performance e de bem-estar do colaborador, por harmonização das qualidades e as demandas do cargo. As organizações podem buscar uma sintonia ideal, mediante um processo competente de seleção, habilidades dos funcionários; alteração dos equipamentos ou reorganização das atividades dentro de uma coletividade de pessoas e uma alternativa final é oferecer treinamentos aos colaboradores. (ROBBINS, 2002).

As empresas além de passar por transformações e alterações no setor de gestão de pessoas, necessitam priorizar os colaboradores através de procedimentos voltados para desenvolver suas habilidades, o autoconhecimento e gerenciar os riscos voltados para doenças mentais.

Aumentando a qualidade, a produtividade e a lucratividade nas organizações

Um conceito que a humanidade apoia é incentivar a envoltura dos colaboradores dentro da organização. Incluir os indivíduos em treinamentos, na estruturação do seu trabalho, disponibilizando as ferramentas essenciais para uma atividade eficiente é um método validado para upgrade da qualidade e produtividade. O propósito é despertar as pessoas a serem mais inovadoras e produtivas. Ceder a elas a chance de brilho nos olhos da atividade que prestam.

(MILKOVICH e BOUDREAU, 2015). Para se obter qualidade, produtividade e lucratividade as pessoas precisam estar bem estruturadas e desenvolvidas.

O lucro é um resultado benéfico, mas uma empresa da qual a finalidade seja o lucro não se interessa com o meio quão está lucrando. Existe, contudo, alguma coisa implícita ao lucro. Se o fomento pelo lucro reprimir a finalidade imparcial, a empresa transfigura-se de um sistema adulterado. A satisfação da organização precisa de um pressuposto generoso e básico, e, mais relevância, adequa-se a uma finalidade que está em seu contorno, ou se modifica sua própria estrutura em um desfecho de si mesma. (SYMINGTON, 2018). O lucro, a organização, colaboradores e satisfação devem estar em sintonia e se algum estiver em desequilíbrio pode-se dizer que algo ficará afetado e desalinhado, conseqüentemente encontra-se a necessidade de prosperar em congruência e equilíbrio.

Uma atual pesquisa efetuada a respeito de intensidade de trabalho nos Estados Unidos apresentou que a remuneração e os benefícios complementares não são os fundamentos pelos quais um indivíduo preza seu trabalho ou nesse perdura. Muito mais significativos são a condição da função praticada e o amparo ganhado em seu local de trabalho. (ROBBINS, 2002). Os indivíduos procuram sim ganhar um salário melhor, benefícios, bonificações, só que sistematicamente não são suficientes para deixar o empregado satisfeito e garantir a permanência no emprego. Um ambiente agradável, com energia leve, equipe bem estruturada, um bom líder, valores da organização, podem ser condições analisadas por muitos profissionais.

Num estudo de meta-análise alcançado pela Universidade da Califórnia, em Riverside, descobriu-se que o empregado feliz é, em média, 31% mais produtivo, suas vendas são 37% mais elevadas e sua criatividade é três vezes maior do que a de outros funcionários menos felizes. Ainda segundo informações do estudo, realizado com 1,2 mil trabalhadores pelo Center for Positive Organizational Scholarship, os trabalhadores com aumento na avaliação no fator bem-estar e qualidade de vida no trabalho tem funcionamento 27% superior aos de colegas com índices menores (conforme concepção dos líderes),

12,5% menos exaustão, 32% mais compromisso com a organização e 46% mais satisfação com a atividade (independentemente do setor e da ocupação). (BORTOLETO, 2015).

TRABALHO NO BRASIL

O desemprego, as exigências das organizações com relação a profissionais qualificados e certificações encontram-se em alta. Conseqüentemente os colaboradores cada vez mais procuram se qualificar com mais apreço para garantir uma vaga em uma organização.

O trabalho enobrece e dá dignidade ao homem, trabalhar, além de conduzir a subsistência, favorece para a saúde emocional, satisfação, felicidade e o bem-estar das pessoas, alavanca o sentimento de proficiência, realização profissional e auxilia na idealização da autoconfiança. (MARQUES, 2018). Já segundo Patrus (2014, p. 70) "A consciência e o trabalho são, pois, elementos fundamentais para a realização ética do ser humano, para ele ser feliz. O trabalho é um dos meios que levam o ser humano à felicidade." Um trabalho saudável faz parte da vida de qualquer ser humano para garantir suas necessidades básicas e suas realizações pessoais.

O emprego contorna o indivíduo inteiramente, melhor dizendo, usa o corpo (esforço e talentos físicos) e a mente (know-how e aptidões). (CASTRO, 2003).

Segundo Diniz (2013, p. 256) "Apenas no século XIV a palavra "trabalho" começou a ter o sentido genérico que hoje lhe é atribuído, o de aplicação das capacidades e habilidades humanas para alcançar determinado fim."

Transtornos mentais oriundos do trabalho

Nesta fase do trabalho serão tratados alguns conceitos de transtornos mentais e a sua relação com o trabalho. As doenças relacionadas com a mente,

como depressão, ansiedade, síndrome do pensamento acelerado, síndrome do pânico, estresse, entre outras estão crescendo como relatado a seguir.

No Brasil, a depressão atinge 11,5 milhões de pessoas (5,8 da população), enquanto distúrbios relacionados à ansiedade afetam mais de 18,6 milhões de brasileiros (9,3% da população). A cada ano, os baixos níveis de informação e a falta de alcance a cuidados para a depressão e ansiedade levam a uma redução econômica global em mais de um trilhão de dólares. O descrédito agregado a esses transtornos mentais também permanece ressaltado. (ONUFR, 2017).

O Ministério da saúde aponta que os problemas de saúde mental são inúmeros, mas alguns deles são mais frequentes. No Brasil, estima-se que em cada 100 pessoas pelo menos 30 delas tenham ou venham a ter problemas de saúde mental. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019).

Outros dados obtidos pela Secretária de Previdência mostram que os transtornos mentais e comportamentais também têm afastado numerosos empregados. Episódios depressivos, por exemplo, procriaram 43,3 mil auxílios-doença em 2017 foi a 10ª doença com mais afastamentos. Mesma posição em 2016. Enfermidades intituladas como outros transtornos ansiosos também apareceram entre as que mais afastaram em 2017 (15ª posição). Foram 28,9 mil casos. O transtorno depressivo recorrente apareceu em 21ª posição entre as doenças que mais afastaram. Foram 20, 7 mil auxílios. Já pertinente aos acidentários que são decorrentes de acidente ou doença do trabalho, os transtornos ansiosos originaram 2,2 mil auxílios-doença acidentários e foi a 20ª enfermidade que mais afastou. Episódios depressivos acometeram 2,1 mil funcionários e ficou na 21ª posição entre os afastamentos. (SECRETÁRIA DE PREVIDÊNCIA, 2018).

Uma população doente e acelerada, que vive a escassez do tempo para si e para o próximo fica mais evidente a cada dia. Será que estamos adormecidos com tal fatalidade?

O indivíduo moderno, por várias causas peculiares, da sua comunidade, e do meio em que existe, tem apontado, percentualmente, um crescimento das doenças mentais. (BERGAMINI, 2006).

Escuta-se muito o fato do crescimento da doença e afastamento por transtornos mentais e quase nada para a gestão de riscos mentais. Para a elaboração do artigo foi utilizado o site da Associação Nacional de Hospitais Privados (ANAHP) é uma entidade representativa dos principais hospitais privados de excelência do país, no dia 26 de novembro de 2018 no site da ANAHP citam sobre a crise econômica e o uso intenso da tecnologia, onde isso contribuíram para um aumento de doenças de saúde mental no Brasil, elevando o peso da ansiedade e do estresse entre as causas de afastamento do trabalho e pressionando os gastos dos planos de saúde e da previdência social. Dados de relatórios anuais da ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar) compilados pela folha revelam que o número de consultas psiquiátricas cobertas pelos planos saltou de 2,9 milhões em 2012 para 4,5 milhões em 2017 – um volume de 1,4 milhão de novos atendimentos. (ANAHP – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE HOSPITAIS PRIVADOS, 2019).

Biologicamente o ser humano está vivendo por um tempo maior, mas lamentavelmente estamos morrendo depressa demais emocionalmente. (CURY, 2014). Viver um tempo melhor de anos, sem o equilíbrio e saúde mental saudável é a mesma coisa que viver a margem de um despenhadeiro a ponto de desmantelar.

E com esses dados citados sobre o crescimento de doenças mentais, as organizações tem de se preocupar mais com os colaboradores, pois existem muitos transtornos relacionados com o trabalho, como será demonstrado logo abaixo. Consequentemente existe uma necessidade de monitorar essas doenças para assim não afetar o clima organizacional, a produtividade, a lucratividade e até mesmo a satisfação de todos envolvidos.

A Tabela 1 aponta a concessão de auxílio-doença a beneficiários empregados por adoecimento mental correlacionado ao trabalho ao longo do período pesquisado entre os anos de 2012 a 2016. Segundo a Organização

Internacional do Trabalho – OIT, evidências revelam que as ameaças psicossociais (como a insegurança no trabalho, baixo domínio sobre a incumbência, muitas demandas e desproporção entre empenho e gratificação). (SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA, 2017).

Categoria CID 10 – Código Internacional de Doenças	Quantidade	%
F43 – “Reações ao stress” “grave e transtornos de adaptação	16.446	31,05%
F32 – Episódios depressivos	14.359	27,11%
F41 – Outros transtornos ansiosos	11.178	21,10%
F33 – Transtorno depressivo recorrente	4.583	8,65%
F31 – Transtorno afetivo bipolar	2.173	4,10%
F10 – Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	732	1,38%
F40 – Transtornos fóbico-ansiosos	702	1,33%
F19 – Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	532	1,00%
F29 – Psicose não-orgânica não especificada	321	0,61%
F14 – Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso da cocaína	213	0,40%
F23 – Transtornos psicóticos agudos e transitórios	207	0,39%
F20 – Esquizofrenia	206	0,39%
F34 – Transtornos de humor [afetivos] persistentes	183	0,35%
F42 – Transtorno obsessivo-compulsivo	168	0,32%
F44 – Transtornos dissociativos [de conversão]	160	0,30%
F45 – Transtornos somatoformes	132	0,25%
F06 – Outros transtornos mentais devidos a lesão e disfunção cerebral e a doença física	105	0,20%

F25 – Transtornos esquizoafetivos	83	0,16%
F39 – Transtorno do humor [afetivo] não especificado	78	0,15%
F48 – Outros transtornos neuróticos	68	0,13%
Outros	345	0,65
Total	52.974	100,00%

TABELA 1 - Fonte: Adaptada do Sistema Único de Benefícios – SUB

À concessão de auxílio-doença referente ao trabalho ocasionado por transtorno mentais e comportamentais ao segurado trabalhador no período de 2012 e 2016 apresentam uma quantidade de 52.974 empregados, a duração em dias foi de 11.165.198 e a despesa com um total de R\$ 784.263.304,73. (SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA, 2017). Através desses dados observamos as despesas, as faltas dos trabalhadores nas empresas, as perdas de funcionários, e com isso colocamos novamente em evidência a importância das organizações se importarem com a satisfação dos colaboradores, clima organizacional, melhorar as habilidades humanas, administrar o estresse gerado pelo trabalho e ter uma Gestão de Pessoas realmente preocupada com as pessoas.

Administração do estresse gerado pelo trabalho

Pensa-se muita na inovação da tecnologia e o bem mais precioso do planeta está desprezado, que podemos evidenciar como: o bem-estar, a satisfação, a felicidade, uma vida leve para as pessoas. Muita informação e pouco conhecimento de como lidar com essas alterações que estão acontecendo de forma tão rápida.

Em uma sociedade tão estressante, veloz, agitada, não é simples resolver os problemas relacionados com a mente. Mas, se não for possível retirar completamente, é necessário que os stakeholders consigam gerenciá-las. Nosso amanhã emocional, social e profissional pode estar profundamente unido ao nosso triunfo nessa missão. (CURY, 2014).

Vive-se em uma sociedade doente mentalmente que permanece o tempo todo conectada a tecnologia, que em situações de lazer perde a

oportunidade de uma conversa olho no olho, de um abraço, um afeto, que deixa de tirar um tempo e dar atenção para as pessoas a sua volta. O cuidar um do outro e uma boa conversa estão se tornando cada vez mais ausentes entre a população.

Um dos melhores remédios do planeta são as atividades físicas e exercícios físicos. Estudos demonstram que o crescimento expressivo dos casos de depressão atuais tenha analogia com o aumento do sedentarismo intrínseco à vivência moderna. Conhecida como “medicina integrativa”: a cura pelo equilíbrio. A prescrição de atividade física, meditação, acupuntura, arteterapia, ioga, tai chi chuan, uma boa alimentação são, assim, elementos tanto preventivos quanto de restabelecimentos do bem-estar no tratamento dos transtornos de ansiedade, estresse e depressões. (SERSON, 2016). Tudo em consumo desmoderado é prejudicial à saúde física e mental.

Através da administração do estresse do funcionário, a organização propende a conseguir um desempenho melhor do colaborador, um clima organizacional mais saudável, podendo gerar satisfação, evitar que o funcionário afaste do trabalho por motivos de doença, entre outros benefícios. Como foi destacado no primeiro capítulo sobre a importância da satisfação dos colaboradores dentro de uma organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS/RESULTADOS

Segundo Cury (2014, p 33) “[...] Instituto de Pesquisa Social da Universidade de Michigan aponta que, ao longo da vida, uma em cada duas pessoas deve desenvolver um transtorno psiquiátrico, ou seja, mais de 3 bilhões de pessoas”. Fato este que deve deixar as organizações em estado de alerta a fim de identificar se os seus colaboradores estão adquirindo algum transtorno relacionado ao trabalho ou não.

Como resultado desse trabalho foi identificado a importância da satisfação dos colaboradores dentro de uma organização e os resultados que esta

satisfação apresenta para as organizações, porém ainda pouco se fala sobre este assunto no Brasil.

Nessa procura da concórdia do trabalho com contentamento em efetuar-lo, estão sendo desenvolvidas táticas administrativas e exemplos de produção que concedem maior flexibilidade e envoltura com o trabalho. Como exemplo, citamos as gestões comunicativas, os revezamentos de atividades, os círculos de controle de qualidade, as partículas de produção, os cargos multivalentes. (FRANÇA, 2006). As organizações precisam estar preparadas e com técnicas inovadoras voltadas para as pessoas, com o intuito de melhorar as habilidades e gerar satisfação.

Poucas são as pessoas preocupadas com a satisfação dos indivíduos, já o relatório Mundial sobre Felicidade 2013 (World Happiness Report 2013), da ONU, destaca os projetos o FIB (Felicidade Interna Bruta) no Brasil - onde tiveram inspirações para executar levantamentos e atividades projetadas para aprimorar a vida. O FIB é, então, uma importante ferramenta para aglutinar indivíduos na solução de seus contratempos comuns e no acrescento do seu bem-estar grupal. Uma ferramenta importante e pouco conhecida e utilizada por empresas. (ROCHA, CALDERONI, JUSTO, 2015).

Apesar das empresas buscarem lucros cada vez maiores e entenderem que os seus colaboradores são os responsáveis pelo alcance destas metas, ainda não existe uma preocupação pelo significativo aumento de doenças mentais oriundas do trabalho. A epidemia cresce como foi descrito no capítulo anterior que trata de tais transtornos mentais, e com isso é necessário a realização da prevenção de tais doenças.

Se estas empresas começarem a voltar o olhar para a importância da satisfação dos colaboradores dentro de uma organização e a trabalhar as habilidades humanas de cada pessoa individualmente, conseqüentemente terão gastos menores com afastamentos, faltas e conflitos de funcionários; o lucro, a produtividade, a qualidade e o empenho das pessoas aumentarão, o ambiente de trabalho ficará mais leve e todas as pessoas envolvidas tendem a estarem mais satisfeitas.

Como resultado deste trabalho pretende-se contribuir para que as empresas voltem a atenção para a satisfação de seus colaboradores e principalmente para a prevenção das doenças mentais relacionadas ao trabalho, uma vez que como pesquisado ao longo do trabalho colaboradores satisfeitos são mais saudáveis, realizam seus trabalhos com mais competência, são pessoas mais toleráveis, e lidam melhor com situações de estresse.

REFERÊNCIAS

ANAHP - **Associação Nacional de Hospitais Privados**, 2001. Disponível em: <<https://www.anahp.com.br/noticias/noticias-do-mercado/crise-no-emprego-eleva-em-14-mi-consultas-psiquiatricas/>>. Acesso em: 08 de março de 2019.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional** – 4. ed. – 2 reimp. p. 02 e 03 – São Paulo: Atlas, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional** – 5. ed. p.112 – São Paulo: Atlas, 2015.

BORTOLETO, Gisele. **Vida e estilo – Colaboradores felizes no trabalho tendem a produzir mais e melhor**, 2015. Disponível em: <<https://www.diariodaregiao.com.br/vidaeestilo/colaboradores-felizes-no-trabalho-tendem-a-produzir-mais-e-melhor-1.49326>>. Acesso em: 03 de abril de 2019.

BOWDITCH, James L; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional** / tradução José Henrique Lamendorf. – Ed. p.60 - rev. – São Paulo, SP: Cengage Learning, 2016.

CASTRO, Celso Antonio Pinheiro de. **Sociologia aplicada à administração** / 2.ed. p. 87 – São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações** – 4. ed. prefácio IX p.401 – Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração** – 3. ed. p. 275 – Barueri, SP: Manole, 2014.

COUTINHO, Miguel Ramos de Castro Pereira. **Dissertação - A felicidade no trabalho: implicações no valor da empresa e no indivíduo**. Disponível

em: <<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/9413/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Mestrado%20-%20Miguel%20Coutinho.pdf>>. Acesso em: 26 de abril de 2019.

CURY, Augusto. **Ansiedade: como enfrentar o mal do século: a Síndrome do Pensamento Acelerado: como e por que a humanidade adoeceu coletivamente, das crianças aos adultos** – 1. ed. p. 33, 131 e 149 – São Paulo: Saraiva, 2014.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas e subjetividade.** – 7. ed. p. 209 – São Paulo: Atlas, 2014.

DINIZ, Denise Pará. **Guia de qualidade de vida: saúde e trabalho/coordenação.** – 2.ed. – p. 256. Barueri, SP: Manole, 2013. – (Série guias de medicina ambulatorial e hospitalar/ editor da série Nestor Schor).

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento organizacional: conceitos e práticas** p.35 – São Paulo: Saraiva, 2006.

JALOWITZKI, Marise. **Jogos e técnicas vivenciadas nas empresas: guia prático de dinâmica de grupo** – 4. ed. p. 17 e 37 – São Paulo: Madras, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica** – 8. ed. p.241 – São Paulo: Atlas, 2017.

MARQUES, José Roberto. **Desperte seu poder** – 1. ed, p.172 e 182 – São Paulo: Buzz, 2017.

MARQUES, José Roberto. **O trabalho Dignifica o Homem – Importância de ter a mente ocupada diariamente**, 2018. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-trabalho-dignifica-o-homem-importancia-de-ter-mente-ocupada-diariamente/>>. Acesso em: 03 de abril de 2019.

MENEGON, Letícia Fantinato. **Comportamento organizacional.** p. 03 e 07 – São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MILKOVICH, George T; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos** / tradução Reynaldo C. Marcondes, - 1. ed. p. 477 – 12. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Saúde Mental.** Disponível em: <<http://portalms.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental>>. Acesso em: 02 de abril de 2019.

ONUBR - Nações Unidas no Brasil. **Direitos Humanos**, 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oms-registra-aumento-de-casos-de-depressao-em-todo-o-mundo-no-brasil-sao-115-milhoes-de-pessoas/>>. Acesso em: 02 de abril de 2019.

PATRUS, Roberto. **Ética e felicidade: a aceitação da verdade como caminho para encontrar o sentido da vida**. 2. ed. p. 70. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do trabalho científico** [livro eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico, 2. ed, p. 14 e 131. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional** / tradução técnica: Reynaldo Marcondes. 9. ed. p. 01 e 50 – São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROCHA, André; CALDERONI, David; JUSTO, Marcelo Gomes. **Construções da felicidade**. p. 67 e 68 – Belo Horizonte: Autêntica Editora/ Núcleo de psicopatologia, Políticas Públicas de Saúde Mental e Ações Comunicativas em Saúde pública da Universidade de São Paulo (nupsi-USP), 2015 – (Coleção Invenções Democráticas, 5).

SECRETÁRIA DE PREVIDÊNCIA – **Adoecimento Mental e Trabalho. A concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016**. Publicado em 2017. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>>. Acesso em: 03 de maio de 2019.

SECRETÁRIA DE PREVIDÊNCIA – Ministério da Economia. **Saúde do trabalhador: dor nas costas foi doença que mais afastou trabalhadores em 2017**, publicado em 2018. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2018/03/saude-do-trabalhador-dor-nas-costas-foi-doenca-que-mais-afastou-trabalhadores-em-2017/>>. Acesso em: 03 de abril de 2019.

SERSON, Breno. **Transtornos de ansiedade, estresse e depressão** [recurso eletrônico]: conhecer e tratar / cap. 05. São Paulo: MG editores, 2016.

SYMINGTON, Neville. **A psicologia da pessoa** [livro eletrônico] / tradução de Beatriz Aratagy Berger, Patrícia Fabrício Lago. p. 155, 156 e 158 – São Paulo: Blucher, 2018.

TOLEDO, José Carlos de *et al.* **Qualidade: gestão e métodos**. p. 73 – Rio de Janeiro: LTC, 2013.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort. **Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações** [livro eletrônico] / p. 139 e 185. Curitiba: InterSaber, 2014.