

# Proposta de uma prática de Avaliação

da saúde mental no contexto do trabalho



Por Francine Gomes da Silva  
2023



PROPOSTA DE  
UMA PRÁTICA DE  
AVALIAÇÃO

# da saúde mental no contexto do trabalho

Mestrado Profissional em Administração  
Pública

Instituição: Universidade Tecnológica  
Federal do Paraná

Discente: Francine Gomes da Silva

Docentes: Dra. Andriele De Pra Carvalho

Dra. Liliane Canopf



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite que outros remixem, adaptem e criem a partir do trabalho para fins não comerciais, desde que atribuam o devido crédito e que licenciem as novas criações sob termos idênticos.

Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

# 01

introdução

# 02

dos riscos para a saúde  
mental no trabalho

# 03

da prevenção e promoção da  
saúde mental no trabalho

# 04

do gerenciamento da saúde mental  
no trabalho

# 05

como avaliar a saúde mental no  
trabalho?

# 06

conclusão

*inédite*



# introdução

A saúde assume um papel crucial no contexto do bem-estar individual, dentre os componentes específicos para que o bem-estar seja alcançado, a saúde mental se emerge como uma interface de extrema relevância, exercendo influência diretamente na qualidade de vida e na capacidade de funcionamento dos indivíduos, sobretudo no que se refere ao ambiente de trabalho, adquirindo, a saúde mental, maior destaque, uma vez que essa impacta significativamente a produtividade dos colaboradores, a satisfação destes e a capacidade das organizações de reter os seus talentos (CAMARGO; D. A; NEVES, S. N. H, 2004; KREIN, 2021).

Entretanto, é imperativo destacar que a negligência ou a falta de atenção à saúde mental dos trabalhadores acarreta danos em proporções consideráveis, tanto para os indivíduos quanto para as instituições, razão pela qual grandes são os desafios relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, tais como o estresse psicológico, a ansiedade, a depressão e o esgotamento, que reverberam em custos substanciais frente as empresas, manifestando-se por meio de indicadores como absenteísmo, presenteísmo e alta rotatividade, além de quem é extremamente prejudicial para os colaboradores (GUIMARÃES, 2019).

Nesse mesmo contexto, a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) surge como uma ferramenta de notável relevância para a mensuração do impacto do ambiente de trabalho na saúde mental dos funcionários, a qual avalia uma miríade de fatores, abrangendo desde as demandas cognitivas, sociais e emocionais até os recursos disponíveis e as oportunidades de desenvolvimento no ambiente laboral, justamente porque esses elementos estão intrinsecamente ligados à saúde mental dos trabalhadores (SIQUEIRA, 2008).

Logo, a aplicação da EACT viabilizará a obtenção de informações substanciais sobre o estado de saúde mental dos colaboradores, propiciando a identificação criteriosa de áreas de tensão, sobrecarga e carência de recursos no ambiente de trabalho, não auxiliando apenas na compreensão dos fatores contribuintes para os problemas de saúde mental, mas também fornecendo dados empíricos significativos para a implementação de intervenções e melhorias no ambiente de trabalho, tal como será proposto ao final desta. Além disso, oferecerá uma abordagem robusta e baseada em evidências para a avaliação do contexto de trabalho e suas provocações na saúde mental, permitindo a promoção de ambientes mais saudáveis e produtivos.

## capítulo 01

*dos riscos para a saúde  
mental no trabalho*

Os riscos para a saúde mental no ambiente de trabalho podem ser variados e resultar de diversos fatores. Todavia, é importante identificar e compreender os fatores geradores que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores, razão pela qual se apresenta os principais riscos e fatores desencadeantes:

**Carga de Trabalho Excessiva:**

Sobrecarga de tarefas, prazos apertados e longas horas de trabalho podem levar ao estresse estressante e ao esgotamento;

**Pressão e Metas Irrealistas:**

Expectativas irreais de desempenho podem criar um ambiente de trabalho estressante e levar à ansiedade e depressão;

**Conflitos no Local de Trabalho:**

Conflitos interpessoais não resolvidos podem causar estresse psicológico e perturbar o bem-estar emocional;

**Isolamento Social:** Falta de interação social no trabalho, como o isolamento no teletrabalho, pode levar à solidão e à depressão;

**Insegurança no Emprego:** A incerteza quanto à estabilidade no emprego pode resultar em ansiedade e preocupações constantes;

**Ambiente Físico Insalubre:**

Condições precárias de trabalho, como excesso de ruído, iluminação aberta e falta de higiene, podem contribuir para o estresse e desconforto emocional;

**Exposição a Traumas e Incidentes**

**Críticos:** Trabalhadores em profissões de socorro, como médicos, bombeiros e policiais, podem enfrentar situações traumáticas que afetam a saúde mental.

É essencial que os funcionários, gestores e funcionários tenham consciência desses riscos e trabalhem juntos para identificar e mitigar os fatores que afetam a saúde mental no local de trabalho. Isso pode ser por meio de programas de prevenção, apoio emocional, treinamento em habilidades de resiliência e promoção de um ambiente de trabalho saudável e solidário (KREIN, 2021).

Logo, é evidente que a conscientização e a intervenção precoce desempenham um papel fundamental na preservação da saúde mental dos trabalhadores.

## capítulo 02

# da prevenção e promoção da saúde mental no trabalho

**Apoio Psicológico:** Oferece acesso a recursos de apoio psicológico, como aconselhamento ou terapia;

**Desenvolvimento Profissional:** Incentivo ao desenvolvimento de habilidades e oportunidades de crescimento, fortalecendo a autoestima dos colaboradores; e

**Programas de Saúde Mental:** Implementam programas de promoção da saúde mental no local de trabalho, como palestras e grupos de apoio.

**Comunicação Aberta:** Estímulo à comunicação eficaz entre colaboradores e gestores para expressar preocupações e buscar apoio;

**Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal:** Promove um ambiente que incentiva o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e pessoais;

**Treinamento em Gerenciamento de Estresse:** Oferece programas de treinamento para lidar com o estresse e promover o bem-estar;

**Ambiente de Trabalho Positivo:** Crie um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde todos se sintam valorizados;



## capítulo 03

# do gerenciamento da saúde mental no trabalho

Gerenciar a saúde mental no trabalho é essencial para garantir o bem-estar dos funcionários e o desempenho das organizações (CAMARGO; NEVES, 2004).

Assim, é importante que algumas estratégias e abordagens sejam observadas, tal como:

### **1) Comunicação aberta entre empregador e empregado:**

Promovendo um ambiente no qual os funcionários se sintam à vontade para conversar sobre questões de saúde mental sem medo de retaliação, realizando reuniões regulares para discutir o bem-estar dos funcionários e encorajando os trabalhadores a relatar o estresse, problemas emocionais ou outros desafios que possam estar enfrentando.

### **2) Busca de ajuda profissional especializada:**

Oferecendo acesso a profissionais de saúde mental, como psicólogos e psiquiatras, por meio de programas de assistência aos funcionários, dando informações sobre recursos de saúde mental disponíveis na comunidade e orientando os colaboradores.

### **3) Implantação de políticas de saúde mental no trabalho:**

Desenvolvendo políticas claras e específicas para promover a saúde mental no local de trabalho, integrando programas de saúde mental nas políticas de recursos humanos e nas práticas de gestão e garantindo que as políticas incluam a prevenção, intervenção e apoio aos funcionários com problemas de saúde mental.

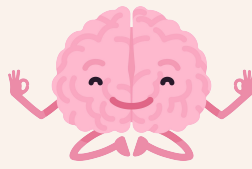
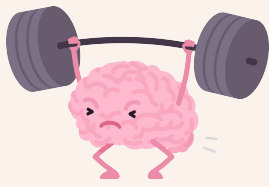
### **4) Uso de instrumentos de avaliação, como a Escala de Avaliação de Condições de Trabalho (EACT):**

Implementando instrumentos de avaliação, como o EACT, para medir as condições de trabalho que afetam a saúde mental dos funcionários e usando os resultados dessas avaliações para identificar áreas de melhoria e implementar mudanças no ambiente de trabalho.

### **5) Promover um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal:**

Incentivando práticas de trabalho flexíveis, como horários flexíveis e teletrabalho, e oferecendo apoio para que os funcionários possam equilibrar as demandas do trabalho com as responsabilidades pessoais e familiares.

### **6) Criar um ambiente de trabalho que promova o senso de pertencimento, apoio e parceria.**



## capítulo 04

# como avaliar a saúde mental no trabalho?

Existem várias maneiras de avaliar a saúde mental do trabalho.

Todavia, tendo em vista que a Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT) se mostra um instrumento de pesquisa eficaz, se justificando a partir da sua inteligência de obter informações capazes de realizar uma avaliação objetiva e estruturada em face das condições de trabalho e das relações socioprofissionais que afetam a saúde mental dos trabalhadores, o presente manual tratará de maneira exclusiva acerca do presente instrumento.

Isto é, a aplicação da EACT, oferece uma abordagem baseada em evidências para a análise do ambiente de trabalho, permitindo identificar áreas de tensão, sobrecarga e falta de recursos que influenciam a saúde mental dos funcionários.

Logo, a utilização desse instrumento se mostra essencial para direcionar ações eficazes e promover ambientes de trabalho saudáveis.

*Mas, afinal, como aplicar a Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho?*

*Quem pode aplicá-la?*



*Ela já foi anteriormente testada?*



*Como ela é feita?*



Primeiramente, é importante ressaltar que tal como narrado anteriormente, a Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT) é um instrumento adequado para avaliar o ambiente de trabalho, identificar áreas de melhoria, medir o impacto no desempenho, bem como na tomada de decisões estratégicas em uma organização.

O contexto de trabalho será analisado com base em três dimensões interdependentes, tendo cada uma 10 perguntas com respectivos índices de precisão, sendo: a) condições do trabalho (índice= 0,72), b) organização do trabalho (índice= 0,89) e c) relações socioprofissionais de trabalho (índice= 0,87).



A EACT já foi, inicialmente, validada por 5437 (cinco mil quatrocentos e trinta e sete) trabalhadores de empresas públicas federais e do distrito federal tal como disciplina Siqueira (2008, p. 116), assim como avaliada, na tese de dissertação de Mestrado da Autora, a qual teve como análise a “Saúde Mental dos Profissionais que atuam na Educação em Direitos Humanos: análise pela Teoria da Atividade”.

Ademais, frisa-se que para analisar os resultados da EACT, utiliza-se como critério para a avaliação dos dados o cálculo da média e desvio padrão das respostas apresentadas para cada item do questionário, por meio de itens negativos, devendo sua análise ser feita por fator, considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio (SIQUEIRA, 2008).

A EACT pode ser aplicada por indivíduos ou profissionais com treinamento específico, tal como:

a) Gerentes e Supervisores que aplicam escalas de avaliação para avaliar o desempenho de seus funcionários, definir metas, fornecer feedback e tomar decisões relacionadas a promoções, aumentos salariais e desenvolvimento de carreira;

b) Recursos Humanos: Profissionais de RH podem utilizar escalas de avaliação para recrutamento e seleção de candidatos, avaliação de desempenho, desenvolvimento de programas de treinamento e desenvolvimento, e gestão de talentos;

c) Psicólogos Organizacionais: Os psicólogos organizacionais são especialistas em psicologia aplicada ao contexto de trabalho. Eles frequentemente desenvolvem e aplicam escalas de avaliação para medir diversos aspectos, como clima organizacional, satisfação dos funcionários e engajamento; e

d) Consultores de RH: Consultores de recursos humanos externos podem ser contratados por empresas para conduzir avaliações independentes ou realizar auditorias organizacionais usando escalas de avaliação.

Dessa maneira, utiliza-se como parâmetros básicos de interpretação o indicador indicado como satisfatório (1,0 a 2,2) que indicam resultados positivos e representam o bem-estar no trabalho, resultados considerados como adequado ao ambiente organizacional.

Os resultados críticos (2,3 a 3,6) indicam resultados “situação-limite”, o que significa que este é um potencializador do mal-estar no trabalho, existindo o risco de adoecimento, momento em que se requer a intervenção e providências imediatas.

Já os resultados graves (3,7 a 5,0) indicam resultados negativos, os quais representam mal-estar no trabalho, indicando um grave risco de adoecimento, exigindo de imediato providências (SIQUEIRA, 2008).

1. O ritmo de trabalho é acelerado	1	2	3	4	5
2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal	1	2	3	4	5
3. A cobrança por resultados é presente	1	2	3	4	5
4. As normas para execução das tarefas são rígidas	1	2	3	4	5
5. Existe fiscalização do desempenho	1	2	3	4	5
6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	1	2	3	4	5
7. Os resultados esperados estão fora da realidade	1	2	3	4	5
8. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	1	2	3	4	5
9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa	1	2	3	4	5
10. As condições de trabalho são precárias	1	2	3	4	5
11. O ambiente físico é desconfortável	1	2	3	4	5
12. Existe barulho no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
13. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
15. O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas	1	2	3	4	5
16. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	1	2	3	4	5
17. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
18. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas	1	2	3	4	5
19. O material de consumo é insuficiente	1	2	3	4	5
20. As tarefas não estão claramente definidas	1	2	3	4	5
21. A autonomia é inexistente	1	2	3	4	5
22. A distribuição das tarefas é injusta	1	2	3	4	5
23. Os funcionários são excluídos das decisões	1	2	3	4	5
24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	1	2	3	4	5
25. Existem disputas profissionais no local de trabalho	1	2	3	4	5
26. Existe individualismo no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
27. Existem conflitos no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5
29. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1	2	3	4	5
30. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5

1  
nunca

2  
raramente

3  
às vezes

4  
frequente  
mente

5  
sempre

Fonte:  
(SIQUEIRA, 2008).

# conclusão

Ante o exposto, conclui-se, portanto, que proposta de uma prática de avaliação da saúde mental no contexto do trabalho é uma ferramenta valiosa para gestores e profissionais de recursos humanos em busca de promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Com foco nos quatro pilares envolvidos, ressalta-se a importância de prevenir e gerenciar os riscos para a saúde mental dos colaboradores, e, ao mesmo tempo, implementam-se estratégias para promover o bem-estar psicológico no local de trabalho.

A conscientização sobre os riscos para a saúde mental no trabalho é o primeiro passo para a construção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

A prevenção e promoção da saúde mental devem ser contínuas, envolvendo programas de educação, sensibilização e suporte que abordem temas como estresse, ansiedade, depressão e assédio.

O gerenciamento da saúde mental requer um compromisso constante de liderança para criar um ambiente inclusivo, acolhedor e que encoraje a busca de ajuda quando necessário.

Isso envolve a criação de políticas que promovam a igualdade, a eliminação de estigmas em torno das questões de saúde mental e a oferta de recursos para auxiliar os colaboradores em momentos de dificuldade.

A avaliação da saúde mental no contexto de trabalho desempenha um papel crucial na identificação de problemas e na avaliação da eficácia das iniciativas inovadoras, razão pela qual o manual optou por destacar a utilização da escala de avaliação no contexto do trabalho como uma ferramenta poderosa para medir o bem-estar psicológico dos funcionários.

No entanto, vale lembrar que existem diversas formas de avaliação, e as organizações devem adaptar suas abordagens de acordo com suas necessidades e recursos.

Na última análise, investir na saúde mental dos colaboradores não é apenas uma escolha ética, mas também uma decisão estratégica para o sucesso a longo prazo da organização.

Ao adotar as práticas e diretrizes deste manual, as empresas podem promover um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e sustentável, beneficiando tanto os colaboradores quanto a sua própria organização.

# referências

CAMARGO; D. A; NEVES, S. N. H. **Série Saúde Mental e Trabalho: Transtornos Mentais, Saúde Mental e Trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

GUIMARÃES, L. A. M. **Saúde Mental e Trabalho.** Mato Grosso: Curso de Pós-graduação à Distância, 2019.

KREIN, C. E. **O conceito ampliado de saúde e sua relação com a saúde mental.** Rio Grande do Sul: UNIJUÍ, 2021.

PAPARELLI, R; SATO, L; OLIVEIRA, F. A **saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde.** São Paulo: Revista Bras., 2011.

SOUZA, J.C.R.P; GUIMARÃES, L.A.M. **Insônia e Qualidade de Vida.** Campo Grande: UCDB, 1999.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

