

ANSIEDADE PATOLÓGICA EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA^I

PATHOLOGICAL ANXIETY IN ORGANIZATIONAL CONTEXT: A BIBLIOGRAPHIC REVIEW

Ariane Pereira Marquezin^{II}

Profa. Rosane Romanha Msc^{III}

Resumo: Este estudo propõe uma análise acerca da influência do ambiente de trabalho e sua dinâmica de funcionamento na manifestação da ansiedade patológica nos membros das organizações. Buscou-se diferenciar ansiedade normal e patológica e os subtipos de transtornos da ansiedade presentes no ambiente organizacional. A pesquisa é bibliográfica e foi desenvolvida a partir de revisão narrativa de literatura utilizando publicações em bancos de dados como Scielo, Google Acadêmico, Pepsic, repositórios universitários, além de livros físicos, boletins governamentais e ebooks. Os resultados indicam que o manejo da cultura e do clima exercem interferência na satisfação e na percepção do indivíduo acerca do trabalho e suas implicações, o que estaria associado a manifestação da ansiedade patológica nestes espaços, apenas um estudo apresentou percentuais por subtipos de transtornos de ansiedade, sendo os mais comuns: transtorno misto ansioso e depressivo, seguido de outros transtornos ansiosos, ansiedade generalizada e transtorno de pânico. Observou-se que há um número crescente de estudos recentes nesse contexto, direcionados para a área da docência.

Palavras chave: Ansiedade Normal e Patológica. Clima e Cultura Organizacional. Transtornos de ansiedade.

Abstract: This study proposes an analysis of the influence of the work environment and its dynamics in the manifestation of pathological anxiety in members of organizations. We sought to differentiate normal and pathological anxiety and the subtypes of anxiety disorders present in the organizational environment. The research is bibliographic and was developed from narrative literature review using publications in databases such as Scielo, Google Academic, Pepsic, university repositories, as well as physical books, government newsletters, and ebooks. The results indicate that the management of culture and climate exert interference with the satisfaction and perception of the individual about the work and its implications, what would be associated with the manifestation of pathological anxiety in these spaces, only one study presented percentages by subtypes of anxiety disorders, being the most common: mixed anxious and depressive disorder, followed by other anxious disorders, generalized anxiety and panic disorder. It was observed that there are a growing number of recent studies in this context, directed to the teaching field.

Keywords: Normal and Pathological Anxiety. Climate and Organizational Culture. Anxiety disorders.

^I Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Psicologia da Unisul 2022.

^{II} Acadêmica: Ariane Pereira Marquezin do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina- Unisul. E-mail: arianepmarquezin@outlook.com

^{III} Orientadora: Prof. Rosane Romanha, Msc.

1 INTRODUÇÃO

Os contextos de trabalho ao longo de sua história, sofreram diversas modificações. Com os avanços tecnológicos e de produção e as crescentes mudanças globais nestes espaços, passou-se a conhecer novas formas de realizar as atividades laborais que já existiam, e progressivamente abriram-se novos campos de atuação, para as mais variadas profissões.

Diante desta realidade que se encontra em constante modificação, gradativamente, surgiram novas demandas, metas e configurações, e o mercado de trabalho tornou-se cada vez mais competitivo, exigente e imediatista em seus objetivos e expectativa de resultados. Metas desmedidas, prazos restritos, falhas de comunicação, falta de reconhecimento e a própria convivência entre os membros de uma organização de trabalho, são alguns fatores que podem contribuir para manifestação de desgaste tanto físico como emocional nos ambientes de trabalho.

O desgaste pode surgir, conforme trazido pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (2017), como consequência de uma rotina intensa e não balanceada entre tempo de lazer e tempo de trabalho e à exposição contínua a agentes geradores de estresse. Quando não tratado e canalizado, os sujeitos podem se encaminhar para um nível elevado de estresse ou para uma condição patológica marcada pelo desenvolvimento de transtornos mentais, tais como: Síndrome de Burnout, Transtornos Depressivos, Somatoformes ou os Transtornos de Ansiedade, sendo estes os mais visíveis no contexto organizacional.

Sadir, Bignotto e Lipp (2010, p. 73), em seu estudo acerca do estresse e qualidade de vida citam o endocrinologista canadense Hans Selye, (1907-1982) comentando que o mesmo propôs que o “estresse é uma reação do organismo que ocorre frente a situações que exijam dele adaptações além do seu limite”. Silva, Goulart e Guido (2018) em suas pesquisas sobre a evolução histórica do estresse descrevem o modelo trifásico de Selye. Este, inicia na fase de Alarme, seguida pela fase de Resistência e então em seu estado final segue para a fase de Exaustão, a fase de Exaustão é caracterizada pela não adaptação do organismo aos agentes estressores, e como consequência, manifestação de sintomas intensos, compatíveis com quadros ansiosos e depressivos patológicos e com o esgotamento de energia.

Marilda Lipp (2003), anos depois, propôs o modelo quadrifásico do stress, ao incluir no modelo proposto por Selye, uma nova fase entre a fase de Resistência e Exaustão, a fase de Quase Exaustão. Nessa fase, o indivíduo encontra-se fragilizado sem conseguir adaptar-se aos

agentes estressores. Apresenta sintomas compatíveis com os apresentados na fase de exaustão, porém, em um caráter inicial, antes do esgotamento total. Na permanência destes agentes, sem tratamento, o indivíduo então se encaminharia para a fase de Exaustão, onde os sintomas e esgotamento apresentam-se de maneira insuportável, afetando aspectos gerais da vida dos sujeitos. Nesta fase o organismo exaure suas energias dando lugar a sintomas e doenças que podem ser tanto físicas quanto psicológicas. Dentre estas, a ansiedade é quase sempre visível, podendo tomar inclusive um nível patológico.

A ansiedade encontra-se associada ao estresse, pois, coloca o indivíduo em um estado de alerta diante de uma possível ameaça futura. Segundo Clark e Beck (2012 p.17) a ansiedade é definida como um “sistema de resposta cognitiva, afetiva, fisiológica e comportamental complexo que é ativado quando eventos ou circunstâncias antecipadas são consideradas aversivas porque são percebidas como eventos imprevisíveis, incontroláveis [...]”

No estágio de alerta, considera-se a ansiedade como adaptativa associada aos mecanismos de sobrevivência do sujeito. A ansiedade “normal” é benéfica e motiva as pessoas a realizarem atividades e tarefas em um contexto de necessidade e lhes traz cautela devido a este estado de alerta. Nos casos em que essa condição começa a tornar-se frequente e intensa, faz-se necessário investigar e tratar a ansiedade para que ela não atinja um nível exacerbado, causando sofrimento demasiado ao sujeito e afetando aspectos gerais de sua vida. A quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM 5 (APA, 2014) classifica tipos e indica critérios que as pessoas devem apresentar para terem de fato um transtorno de ansiedade. Para cada tipo, existe uma classificação específica, consequências funcionais associadas e uma série de critérios que devem ser observados para conclusão diagnóstica.

No que se refere aos contextos de trabalho, alguns fatores podem ser geradores de risco para níveis elevados de estresse que, em algumas pessoas, podem desencadear sintomas recorrentes de ansiedade. Segundo a OMS,

Há muitos fatores de risco para a saúde mental que podem estar presentes no ambiente de trabalho. A maioria dos riscos está relacionada com as interações entre o tipo de trabalho, o ambiente organizacional e de gestão, as aptidões e competências dos empregados, e o apoio disponível aos empregados para realizarem o seu trabalho (OMS, 2021 sn).

As organizações de trabalho, são estruturas constituídas por sujeitos que realizam atividades e tarefas e atuam em determinadas funções, desempenhando papéis, a fim de atingir

um objetivo em comum. Essa estrutura, é perpassada por uma cultura e um clima, e faz com que cada organização possua seu próprio clima e cultura. Segundo Chiavenato (2021), a cultura organizacional representa a forma com que cada organização aprendeu a lidar com seu ambiente, é formada por pressuposições, crenças, comportamentos, histórias, ideias, subjetividades, que juntas, representam o modo de uma organização funcionar e trabalhar. Já o clima organizacional “é o sentimento transmitido pelo local de trabalho, como os participantes interagem entre si, o modo no qual as pessoas tratam umas às outras, os clientes e fornecedores, e que define o calor humano dentro da organização (CHIAVENATO, 2021 p. 102)”.

Considerando o exposto acima, pode-se pensar que a qualidade do clima e cultura das organizações, influenciam de maneira relevante na saúde mental e na manifestação do estresse e de transtornos associados, o que além de afetar a vida das pessoas, afeta a economia global e a organização para qual os sujeitos prestam serviços.

2 ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO, CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL

As organizações de trabalho fazem parte da vida de todos os sujeitos. Em algum momento do ciclo vital as pessoas desenvolvem, participam e utilizam-se delas, desde escolas e hospitais às empresas privadas com interesses, finalidades e culturas específicas. Conforme proposto por Chiavenato (2021) as organizações funcionam de forma sistemática e, além de dependerem de recursos materiais, precisam, principalmente, de pessoas que exerçam papéis e desempenhem tarefas, a fim de atingir objetivos que são construídos e reformulados ao longo do tempo, conforme as mudanças do mundo.

As condições de trabalho são influenciadas pela condição de ser humano, estes que são dotados de emoções, cognições e outras características que podem afetar e ser afetadas pelo trabalho nos seus mais variados cenários. Borges e Yamamoto (2014, p.26) destacam que, “quando uma forma de exercer o trabalho tenta eliminar a necessidade da intencionalidade humana ou suas capacidades cognitivas, tenta descaracterizar o próprio trabalho na sua condição humana”. Tendo em vista essa percepção, é evidente a importância das relações, do ambiente, e das configurações de funcionamento das organizações para o bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Ao ingressar e fazer parte de um ambiente organizacional, as pessoas são destinadas a exercer funções e aplicar suas habilidades, a fim de atingir os objetivos propostos a elas. Os sujeitos apresentam expectativas e necessidades em relação a estes ambientes. Zanelli, Borges e Bastos (2014) discutem sobre a relevância da satisfação no ambiente de trabalho, e propõe que colaboradores satisfeitos se direcionam a um maior engajamento com o trabalho. Chiavenato (2021) corrobora esta perspectiva ao elencar itens comumente percebidos como expectativas das pessoas ao fazer parte de uma organização de trabalho, sendo estes:

Excelente lugar para trabalhar, reconhecimento e recompensas, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, participação nas decisões, liberdade e autonomia, apoio e suporte, empregabilidade e ocupabilidade, camaradagem e coleguismo, divertimento, alegria e satisfação e qualidade de vida no trabalho. (CHIAVENATO 2021 p.34).

Quando as expectativas são atingidas, os sujeitos encaminham-se para uma condição satisfatória quanto ao local de trabalho e a relação com a organização, o que, segundo os autores Zanelli, Borges e Bastos (2014), contribuí para um maior desempenho das atividades laborais e para a redução de comportamentos negativos relacionados a empresa, como absenteísmo e rotatividade, por exemplo.

Assim como as pessoas que ao ingressarem em um ambiente de trabalho, esperam valorização, reconhecimento, e aplicam expectativas quanto as organizações de trabalho, as organizações esperam determinadas características e habilidades dos sujeitos. Neste sentido, Chiavenato (2021) elenca características esperadas pelas organizações das pessoas, ao exercer suas atividades em um ambiente organizacional, sendo eles:

Foco na missão organizacional, foco na visão de futuro, foco no cliente e nos stakeholders, foco em metas e resultados, foco em melhoria e desenvolvimento contínuos, foco no trabalho participativo, coletivo e em equipe, comprometimento e dedicação, talento, habilidade e competências, aprendizado e crescimento profissional e ética e responsabilidade (CHIAVENATO 2021 p.36).

O contexto organizacional é perpassado por questões socioculturais, sócio históricas e socioeconômicas, que interferem diretamente no cotidiano das pessoas devido à condição de vida, a percepção e interpretação dos sujeitos diante de determinadas situações. Frente a isso, é fundamental considerar aspectos como o valor que é atribuído ao trabalho e as implicações dessas atribuições, bem como, a influência que os papéis e desempenho destes, dentro das organizações de trabalho, exercem em relação ao desenvolvimento do estresse, ansiedade e outras condições associadas.

Chiavenato (2021) discute o conceito de Comportamento Organizacional, ao pontuar que quem se comporta e interage são as pessoas e não as organizações, e por esta razão opta

por chamar de Comportamento Humano Organizacional. Esse conceito refere-se ao estudo das organizações na totalidade, objetivando atender as necessidades das partes envolvidas e preocupa-se com todo o contexto de trabalho e seus vieses, a fim de atingir o sucesso organizacional, para todos os membros que constituem as organizações. Nessa perspectiva há organizações que não se encontram de acordo com as premissas do Comportamento Humano Organizacional ideal, proposto por Chiavenato. Quando as expectativas das pessoas e da organização não se encontram consoantes, observam-se inúmeros fatores de risco para o desenvolvimento do estresse ocupacional, transtornos de ansiedade e outros transtornos. Segundo a Organização Mundial da Saúde - OMS (2021, sn) “Depressão e ansiedade têm um impacto econômico significativo, o custo estimado para a economia global é de US\$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade”. A organização aponta ainda que, “Para cada US\$ 1 investido em tratamento ampliado para transtornos mentais comuns, há um retorno de US\$ 4 em melhoria da saúde e produtividade”.

O Comportamento Organizacional e suas implicações no cotidiano dos sujeitos que constituem e alicerçam as organizações de trabalho é perpassado por uma cultura, moldada por aspectos individuais de cada espaço. Para melhor compreensão, é necessário conhecer de forma básica o que é cultura. Dias (2013 p.41) conceitua cultura como “Tudo aquilo que o ser humano consegue aprender, fazer, usar, produzir e conhecer nos grupos sociais aos quais pertence [...]” indica ainda que a cultura “[...] é transmitida pela herança social e não pela herança biológica, ou seja, é aprendida através de um processo conhecido como de socialização”. Os sujeitos criam, participam e desenvolvem culturas a partir da interação humana na organização.

Dias (2013) também propõe que dentro das organizações de trabalho podem surgir subculturas, divergentes em alguns aspectos da cultura geral da organização. Essas subculturas se constituem a partir dos significados atribuídos pelas comunidades e membros integrantes das organizações de trabalho. Devido a características de interação social, elas podem surgir dentro de uma organização, por exemplo, por questões de afinidade, por interesses em comum, por fazerem parte de um mesmo setor na organização, entre outras inúmeras possibilidades. Neste sentido, Ferreira (2013) traz o conceito de cultura patente e cultura latente. A patente representa uma cultura formalizada, composta pelos objetivos, estrutura, procedimentos e políticas da organização. A cultura latente representa os aspectos informais como a subjetividade, valores e sentimentos dos sujeitos nos grupos de trabalho. Segundo Dias (2013 p.54) a cultura é constituída por “crenças, valores, normas, sanções, símbolos, idioma e tecnologia”. Para Chiavenato (2021, p.102), do mesmo modo, a Cultura Organizacional é caracterizada por

“regularidades nos comportamentos observados, normas, valores dominantes, filosofia, regras e clima organizacional”.

O comportamento Organizacional é integrado, além da cultura, pelo que se denomina de clima organizacional. Ferreira (2013) refere que a cultura e o clima organizacional são complemento e consequência um do outro e caracteriza o clima organizacional como “[...] a percepção da atmosfera da organização e impacta a satisfação com o trabalho, as interações entre os grupos e até mesmo os comportamentos que exprimem afastamento dos empregados do ambiente de trabalho” (FERREIRA 2013 p.55). Nessa perspectiva, é possível observar que a cultura e o clima nas organizações de trabalho, bem como a relação hierárquica de funcionamento desses locais, exercem influência na vida dos sujeitos de forma econômica, social e psicológica, pois, o vínculo com a organização integra aspectos financeiros, cognitivos, e subjetivos das pessoas. A interpretação que cada sujeito fará de determinada situação, e ação que terá frente a determinadas condições impostas a ele, é bastante particular, consoante a sua subjetividade. Nesse sentido, há pessoas que, diante de relações e interpretações errôneas e/ou negativas, podem não se adaptar e então acabarem por manifestar sintomas de estresse frequentemente associados a condições psicopatológicas como os quadros ansiosos.

2.1 ANSIEDADE NORMAL X PATOLÓGICA

A definição de ansiedade é complexa, conforme proposto por Clark e Beck (2012), pois, afeta os sujeitos em âmbito físico, emocional, cognitivo e comportamental. Porém, pode ser compreendida como uma reação ou resposta do organismo, catastrófica e negativa, frente a determinadas possibilidades observadas pelo sujeito como ameaçadoras. É essencial diferenciar ansiedade do medo, apesar de estarem associados. Segundo Clark e Beck (2012 p.24) a ansiedade é caracterizada por "um estado emocional complexo muito mais prolongado que muitas vezes é desencadeado por um medo inicial." enquanto o medo é tratado pelos autores como uma resposta básica frente a percepção de um perigo real.

A ansiedade, pode ser diferenciada de forma geral entre ansiedade normal e ansiedade patológica. Beck e Clarck (2012) elencam características a serem avaliadas na verificação da ansiedade patológica, sendo elas: intensidade exagerada, persistência, interferência, ansiedade ou pânico repentino, generalização, pensamento catastrófico, evitação e perda da segurança e

sentimento de tranquilidade. Na ansiedade patológica essas características ficam exacerbadas, interferindo em aspectos gerais da vida dos sujeitos.

Existem diferentes tipos de transtornos de ansiedade, cada um deles é minuciosamente tratado pelo DSM 5 (APA, 2014), sendo eles: *Transtorno de Ansiedade de Separação*, caracterizado por quadros ansiosos e apreensivos diante da separação ou possibilidade de separação das figuras de apego, essa apreensão pode gerar sintomas físicos interferindo no desenvolvimento saudável. É mais comum em crianças, mas pode aparecer em adultos. *Mutismo Seletivo*, caracterizado pelo insucesso de falar em situações nas quais existe expectativa para que se fale, mesmo que o indivíduo fale em outras situações. Essa condição pode gerar consequências em contextos sociais e pessoais. *Fobia Específica*, caracterizado por quadros ansiosos, apreensivos e evitativos quanto aos objetos fóbicos, existem diversos tipos de fobias específicas. *Transtorno de Ansiedade Social (Fobia Social)*, caracterizado por quadros temerosos, ansiosos ou de esquiva frente a interações e situações sociais com familiares, amigos, colegas de trabalho, que envolvam a possibilidade de ser avaliado, rejeitado, humilhado. *Transtorno de Pânico*, caracterizado por ataques de pânico recorrentes e persistentes que atingem rapidamente um pico, onde os sujeitos experimentam um medo e desconforto intenso que podem associar-se a sintomas físicos e cognitivos. Podem ser esperados (quando há uma razão) ou inesperados (quando não há uma razão). *Especificador de Ataque de Pânico*, caracterizado pela especificação nos contextos em que os ataques de pânico estão associados a outros transtornos como de ansiedade, transtornos depressivos, transtorno de estresse pós-traumático, transtornos por uso de substâncias e algumas condições médicas. *Agorafobia*, caracterizado por quadros apreensivos, ansiosos e evitativos acerca de pelo menos duas situações em que os sujeitos estão, ou precisarão ir a ambientes públicos, ou privados, cercados de pessoas ou sozinhos. *Transtorno de Ansiedade Generalizada*, caracterizado por ansiedade e preocupação recorrente e intensa diante de diversas situações e cenários, podendo envolver sintomas físicos. *Transtorno de Ansiedade Induzido por Substância/Medicamento*, caracterizado por quadros de ansiedade resultantes da intoxicação ou abstinência de substâncias, ou a um tratamento medicamentoso. *Transtorno de Ansiedade Devido a Outra Condição Médica*, caracterizado por sintomas de ansiedade como consequência fisiológica de outra condição médica. *Outro Transtorno de Ansiedade Especificado*, caracterizado pelos casos em que os sintomas apresentados causam sofrimento e prejuízo, mas não satisfazem todos os critérios para diagnóstico, onde o profissional opta por especificar a razão pela qual o quadro não satisfaz aos critérios diagnósticos e *Transtorno de Ansiedade Não Especificado*,

caracterizado pelos casos onde os sintomas apresentados causam sofrimento e prejuízo, mas não satisfazem todos os critérios para diagnóstico, porém, neste caso não é realizada a especificação pela qual o quadro não satisfaz aos critérios diagnósticos.

Frente a isso, concebe-se que a ansiedade pode ser adaptativa ou patológica. Sua manifestação em caráter patológico ou adaptativo depende da condição de ser humano, estes que são constituídos por particularidades. A percepção e interpretação que os sujeitos farão diante da exposição aos agentes estressores, se serão acometidos por desgastes, ou se irão adaptar-se as mudanças e desafios nas organizações de trabalho, é influenciada por sua subjetividade, suas experiências, e, ainda, pela constituição do clima e cultura das organizações, bem como, pela dinâmica de funcionamento destes espaços. Vale ressaltar, neste tocante, que não há como isolar o colaborador do ser humano que o integra.

3 MÉTODO

O presente estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica, que segundo Lakatos (2021, p.76) “abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo”, foi constituído a partir da revisão narrativa de literatura, sendo de caráter qualitativo e descritivo. Conforme Gil (2019 p.57), uma abordagem qualitativa tem “o propósito de estudar a experiência vivida das pessoas e ambientes sociais complexos” enquanto o caráter descritivo, que “têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno”.

A coleta de dados para este estudo deu-se através da busca por publicações em plataformas como Scielo (Scientific Electronic Library Online), Google Acadêmico, Pepsic (Periódicos Eletrônicos em Psicologia) e repositórios universitários, além de fontes como livros físicos, boletins governamentais e ebooks disponibilizados pela biblioteca virtual da Universidade do Sul de Santa Catarina- Unisul e relacionados ao tema pesquisado. Foi realizada revisão de artigos científicos de língua portuguesa, publicados em anos posteriores a 2018. As buscas pelos artigos foram efetuadas a partir de palavras-chave. Na primeira busca utilizaram-se palavras-chave tais como: *ansiedade e organizações de trabalho*, da qual foram extraídos quarenta e nove artigos, na segunda busca: *ansiedade patológica e organizações de trabalho* da qual foram extraídos onze artigos, e por fim na última busca foram utilizadas as palavras-chave: *transtornos de ansiedade em organizações de trabalho* da qual foram extraídos quinze

artigos, totalizando setenta e cinco artigos para análise. A segunda etapa de seleção deu-se por meio da leitura dos resumos dos setenta e cinco selecionados na primeira etapa de pesquisa, destes, vinte e um seguiram para terceira parte da seleção que se deu através da leitura dos materiais na íntegra. Após a terceira seleção, permaneceram para análise onze estudos, destes dez artigos, e um boletim governamental, foram utilizados ainda na análise, um ebook disponibilizado pela biblioteca virtual da universidade e dois livros em pdf a fim de contemplar os objetivos da pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da análise de conteúdo que, segundo Bardin (2016), envolve um conjunto de técnicas de análise das comunicações, estando aberta ao uso de diferentes instrumentos e sendo adaptável ao campo de aplicação, foi desenvolvida a análise do estudo. Bardin (2016 p.125) aponta ainda que a análise inclui etapas, sendo elas: “pré-análise; análise do material; tratamento dos resultados, inferência e interpretação”. Nessa perspectiva foi feita a categorização dos materiais conforme relevância para os objetivos do estudo, na sequência foram apresentados os resultados em formato de quadro, seguidos da análise, discussão e interpretação dos dados encontrados. Abaixo, no quadro 1, estão apresentadas as fontes para análise do presente estudo.

Quadro 1: Apresentação das publicações utilizadas.

AUTOR-ANO	TIPO	TÍTULO	EDITORA
COGHETTO, Cristina Caren. – 2020	Artigo Científico-pesquisa de campo	Prevalência de sintomas de Transtorno de Ansiedade em professores da rede pública do município de Passo Fundo	Repositório Universitário UFFS
COSTA, Rodey Querino Ferreira. SILVA, Nelson Pedro. -2018	Artigo Científico-pesquisa de campo	Ansiedade e depressão: o mundo da prática docente e o adoecimento psíquico.	Pepsic - Estudos de Psicologia
COSTA, Rodney Querino Ferreira.	Artigo Científico-pesquisa de campo	Níveis de ansiedade e depressão entre professores do Ensino	Revista Pro. Posições

SILVA, Nelson Pedro. – 2019		Infantil e Fundamental.	
DE JESUS, Camila Carolina Silva. ALMEIDA, Jocely Santos Caldas. -2020	Artigo Científico-revisão bibliográfica narrativa	Conflitos Organizacionais e Doenças Psicossomáticas: Uma Relação Possível?	Revista Valore
DEJOURS, Cristophe. – 2017	Livro Clássico	A Psicodinâmica do Trabalho: Casos Clínicos.	Editores Dublinense
DEJOURS, Cristophe. - 1997	Livro Clássico	A Loucura do Trabalho.	Editores Cortez
FERNANDES, Marcia Astres, et al. – 2018	Artigo Científico-estudo transversal censitário	Prevalência dos transtornos de ansiedade como causa de afastamento de trabalhadores	Revista Brasileira de Enfermagem
LACERDA, Francisco Rogério de J. BARBOSA, Rildo P. – 2021	Livro Didático-ebook	Psicologia no trabalho	Saraiva
NOBRE, Thalita Lacerda. – 2021	Artigo Científico-revisão bibliográfica exploratória	Trabalho, performance e os fatores de ansiedade do trabalhador.	Diaphora – Revista da Sociedade De Psicologia do Rio Grande do Sul
PISAT – 2019	Boletim Governamental-estudo transversal	Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006–2017.	Renast Online
RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho, et al. – 2019	Artigo Científico-revisão integrativa da literatura	Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais.	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional
ROCHA, Marina Elias, et al.	Artigo Científico-revisão bibliográfica integrativa	Fatores que ocasionam o índice de transtornos depressivos e de ansiedade em profissionais de enfermagem: uma revisão	Brazilian Journal of Development
TOSTES, Maiza Vaz, et al. – 2018	Artigo Científico-estudo transversal	Sofrimento mental de professores do ensino público.	Revista Saúde Debate
VIEIRA, Stefany de Sousa – 2019	Artigo Científico - pesquisa de campo	A influência do clima organizacional no aparecimento de doenças psicossociais: pesquisa de campo em	Repositório Institucional UFU

		organização pública de Uberlândia.	
--	--	------------------------------------	--

Fonte: Pesquisa bibliográfica, elaborada pela autora, 2022.

4.1 ANSIEDADE NORMAL E PATOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Referindo acerca da ansiedade, importante lembrar Clark e Beck (2012) quando retratam que a ansiedade é inerente à condição humana, desde o início dos registros históricos. Nesse sentido, pode-se pensar que ela acompanha os sujeitos desde o começo datado de sua existência. Assim como a ansiedade, o trabalho, conforme proposto por Nobre (2021 p. 20) “[...] tende a fazer-se presente em grande parte dos anos de vida das pessoas bem como em grande parte das horas diárias de dedicação das mesmas”.

Nessa perspectiva, e buscando entender acerca de ansiedade normal e patológica, o estudo de Lacerda e Barbosa (2021 p. 20), mostrou que “A ansiedade em si não é considerada uma doença, mas pode ser considerada uma patologia quando é explicitada de forma “incontrolável”, intensa e persistente”. De Jesus e Almeida (2020), em consonância com Lacerda e Barbosa (2021) propõem, que a ansiedade em sua essência não é ruim, e pode ocorrer com indivíduos ao enfrentarem o desconhecido e o novo, tornando-se negativa e disfuncional nos casos em que há um comprometimento no julgamento e na capacidade de relacionar-se do sujeito. Portanto, a ansiedade está presente onde há mudança, novidades e incertezas, condições visíveis nos cenários de trabalho. O que precisa ser aperfeiçoado nestes contextos é o manejo entre as necessidades dos sujeitos e os objetivos das organizações, de modo a promover a adaptação as constantes transformações e manter o bem-estar e saúde física e mental dos indivíduos.

Ao discutir sobre a relação ansiedade e trabalho, Nobre (2021) refere que a ansiedade é uma reação ao perigo real ou imaginário e que:

Se por um lado, a competitividade pode ser entendida como boa a medida que leva o sujeito a buscar novos desafios e a usar a criatividade, por outro lado, isso pode estar sendo levado a níveis astronômicos e sobre-humanos, o que alimentaria um sentimento de ansiedade constante levando ao stress e descargas agressivas defensivas que atrapalham a boa convivência e o direcionamento da energia em atividades produtivas. (NOBRE 2021 p. 22).

Refletindo acerca das colocações de Nobre (2021), pode-se pensar que a competitividade, a comunicação entre os membros, o incentivo aos objetivos e o próprio espaço físico, estejam associados a manutenção positiva ou não da ansiedade nos espaços de trabalho. Nas organizações em que há queixas e falhas recorrentes nestes aspectos, por vezes

desconsiderados, observa-se o direcionamento da ansiedade adaptativa para um cenário mais patológico.

Segundo Dejours (2017 p.18) “A relação subjetiva com o trabalho desempenha um papel primordial nos processos envolvidos tanto na construção da saúde quanto nas descompensações psiquiátricas e psicossomáticas”. Nesse sentido, Ribeiro et al (2019 p. 5-6) apontam que “Os transtornos de ansiedade interferem significativamente na vida do trabalhador e daqueles com quem ele convive, comprometendo suas atividades, seus relacionamentos sociais e outras esferas da vida”.

O trabalho é um importante determinante social da saúde em geral e, especialmente, da saúde mental. São conhecidos vários estressores ocupacionais relacionados à organização do trabalho, como a sobrecarga e desequilíbrio na divisão de tarefas e poder, que podem dar lugar ao assédio moral, dentre outras formas de violência (PISAT, 2019 p. 1).

O que define quem irá adaptar-se aos agentes geradores e mantenedores de ansiedade e quem irá submeter-se ao seu domínio? Não há uma resposta definitiva para esta questão, até porque, deixando de lado inicialmente fatores externos, cada indivíduo é único e desfruta de sua subjetividade. Entretanto, conforme pode ser observado nos estudos de Nobre (2021) e Rocha, et al (2020), há alguns fatores extrínsecos comumente observados que podem contribuir para a manutenção da ansiedade em seu estado disfuncional, como conflitos no ambiente de trabalho, sobrecarga, insatisfação, falta de autonomia, remuneração, espaço físico, comunicação, abuso de poder. Para Dejours (1997 p.46) “o sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação”. Portanto, a inadaptação aos agentes geradores de sofrimento e estresse, estaria ligada ao bloqueio e esgotamento das possibilidades de ação nos mais variados âmbitos, podendo direcionar-se a um estado patológico de ansiedade que, sem a devida atenção e tratamento, pode configurar-se em algum transtorno codificável.

4.2 CLIMA, CULTURA E SUA DINÂMICA DE FUNCIONAMENTO NA MANIFESTAÇÃO DA ANSIEDADE PATOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Dejours (2017 p. 90), em seus estudos acerca da Psicodinâmica do Trabalho aponta que “o trabalho se impõe como um dado social que participa da construção ou desconstrução da saúde física e mental”. No tocante a relevância do trabalho, tanto individual como

coletivamente, reflete-se sobre as implicações ligadas a ele, afinal, a sociedade funciona e se mantém a partir do trabalho, da troca entre os fornecedores da mão de obra e dos provedores do sustento. Nesse sentido, de fato, o trabalho é um importante determinante social da saúde mental, pois, se a sociedade vive, funciona, se alimenta, se constitui e evolui a partir dele, as pessoas precisam vivenciar o trabalho e o que vem com ele. Com essa necessidade, o que é tolerado para o “bem” individual e social? O que os sujeitos aceitam para que possam manter seu emprego e ter condições de arcar com os custos de viver em sociedade? Ao partilhar seus estudos acerca da Loucura do Trabalho, Dejours (1997) retrata a ansiedade em diferentes agrupamentos, considerando a ansiedade associada a degradação do funcionamento mental e equilíbrio psicoafetivo, a ansiedade relativa à degradação do organismo e a ansiedade gerada pela necessidade de sobrevivência. Diante destes agrupamentos é válido considerar que muito pode ser tolerado pelos sujeitos, principalmente no que compete a ansiedade pela necessidade de sobrevivência, como o desgaste mental e emocional por exaustão, condições físicas, assédio, desrespeito.

Arelado a essas ideias, Nobre (2021) comenta sobre os sentidos do trabalho e sobre a cultura das organizações. Ao discutir sobre ansiedade patológica nos contextos organizacionais e as condições advindas desta esfera, é necessário considerar a subjetividade e características individuais dos sujeitos e as características da organização, considerando a influência mútua, que é exercida neste cenário.

As organizações funcionam através de propósitos, ideais, regras, e principalmente pelo trabalho de pessoas, de diferentes classes sociais, idades e gêneros. Funcionam guiadas pela sua cultura constituída por estes propósitos, regras e ideais, e o clima dos locais de trabalho é influenciado pelas relações. Dejours (1997) conduz uma diferenciação do que seriam organizações de trabalho e o que seria condição de trabalho. As organizações de trabalho estariam direcionadas a divisão dos trabalhos e tarefas, responsabilizando-se pelo sistema hierárquico e suas implicações como, cargos, relações de poder, distribuição de responsabilidades, enquanto as condições de trabalho, estariam ligadas ao ambiente físico e suas ramificações como as condições de salubridade, segurança e relações interpessoais.

Nesse sentido, como os sujeitos são tratados em seus locais de trabalho, como são remunerados, como recebem as informações, como se constitui propriamente o local em que estes sujeitos passam grande parte de sua vida, pode interferir em seu humor, em sua saúde física, em sua percepção e interpretação pessoal e do mundo. Dejours (2017 p.91) comenta que “em contrapartida à contribuição que fazemos para a organização do trabalho, esperamos uma

retribuição, não simplesmente um salário, mas também reconhecimento”, ou seja, como a comunicação é conduzida nos espaços de trabalho, se há feedbacks, as trocas, as construções e propostas coletivas, os espaços democráticos de debate e levantamento de ideias e propostas, fazem a diferença na relação entre colaborador e organização de trabalho, fornecem a sensação de pertencimento real ao contexto de trabalho, e direciona a um viés de validação e reconhecimento no qual o sujeito pode ser visto como valorizado, onde suas ideias e opiniões importam e tem espaço para serem compartilhadas.

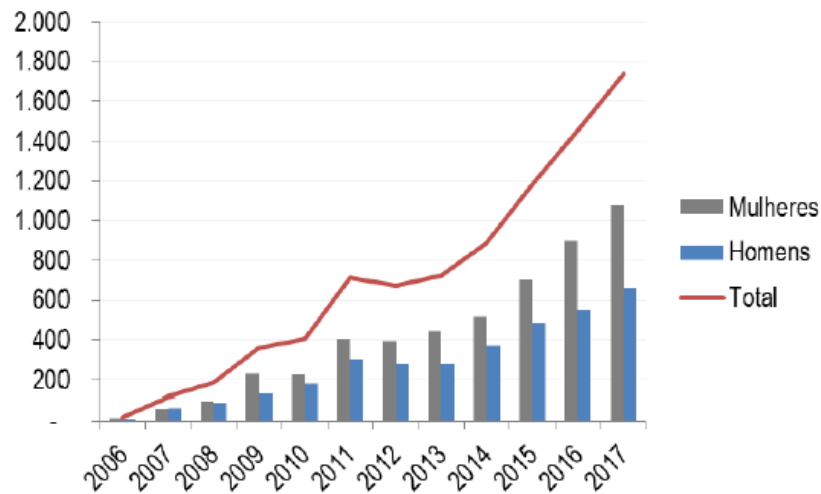
4.3 TRANSTORNOS MENTAIS E TRANSTORNOS DE ANSIEDADE NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Como já referido no presente estudo, a ansiedade é inerente a todo ser humano. Qualquer pessoa, em algum momento de sua vida, pode vivenciar períodos de ansiedade, sem que isso lhe cause algum prejuízo. Porém, em razão de vários fatores, a ansiedade deixa de ser adaptativa e pode migrar de um padrão de normalidade para uma condição patológica, como é o caso dos transtornos da ansiedade. Buscando identificar transtornos da ansiedade, em seus diferentes subtipos, nas organizações de trabalho, não foram encontrados estudos que mostrassem este dado. Os transtornos da ansiedade e seus subtipos foram citados em apenas um estudo censitário (FERNANDES ET AL, 2018), abordados como sintomas, ou associados a outros transtornos mentais. (PISATI, 2019; VIEIRA, 2019; COSTA E SILVA, 2018; TOSTES ET AL, 2018; COSTA E SILVA, 2019; COGHETO, 2020;)

O PISAT (Programa Integrado em Saúde Ambiental e do Trabalhador) publicou um boletim epidemiológico no qual foi feito um levantamento dos casos de transtornos mentais registrados pelo SINAN (Sistema de Informação de Agravos de Notificação) no período de 2006 a 2017, que teve sua última atualização no ano de 2018. Neste boletim foram apresentados os dados registrados, apontando 8.474 casos registrados de transtornos mentais relacionados ao trabalho em todo o Brasil. Conforme o boletim publicado pelo PISATI (2019) “Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação foram os diagnósticos mais comuns (47%), seguidos pelos episódios depressivos (24%) e outros transtornos ansiosos (17%).”

Observa-se ainda, conforme apresentado na figura abaixo, que com o passar dos anos, o número de mulheres com transtornos mentais foi superior aos homens.

Figura 1. Número de notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho, por ano e de acordo como o sexo. SINAN, Brasil (N= 8.474).



Fonte: SINAN/Ministério da Saúde, 2006–2017, atualizado em 08/2018

Fonte: PISAT, 2018.

O que poderia estar associado ao fato de os índices de transtornos mentais terem aumentado exponencialmente para o sexo feminino no contexto de trabalho? Seria a possibilidade da dupla jornada de trabalho, laboral e doméstico, ser mais comum entre mulheres?

Resultados semelhantes foram observados nas pesquisas de Vieira (2019) que coletou dados a partir da elaboração de um questionário fechado. Dos quarenta (40) participantes válidos de sua pesquisa, 40% relataram ter sido diagnosticados com depressão ou ansiedade nos últimos cinco (5) anos, e destes 37% eram homens e 46% mulheres. Ao associar o questionário proposto por Vieira (2019), a um indicador de cultura organizacional, 33% dos funcionários declararam que não se sentem parte de uma comunidade na empresa, 50% afirmaram que não são informados antecipadamente das decisões ou mudanças que ocorrem na empresa, 95% afirmam considerar seu trabalho importante para a empresa, entretanto, apenas 26% confirmam ser reconhecidos e apreciados pela empresa.

Estes resultados parecem confirmar que as relações de trabalho e como elas são desenvolvidas e mantidas, interferem na satisfação e na percepção do indivíduo sobre o trabalho e suas implicações. Entretanto, esclarece-se que, o trabalho em si, isoladamente, não é gerador de sintomas ansiosos ou ansiedade patológica. Ao examinar sobre os aspectos advindos dele, pode-se observar que há influência no que tange a cultura e ao clima. Quando as demandas não

são devidamente acolhidas, avaliadas e resolvidas de forma coletiva e democrática, podem ser desencadeantes e exercer alguma influência na manifestação e manutenção da ansiedade.

O estudo de Costa e Silva (2018), cujo objetivo foi verificar os níveis de sintomas ansiosos e depressivos em professores, analisou se estes sintomas estavam associados a questões pessoais ou profissionais e avaliou o grau de satisfação com o trabalho. A amostra foi composta por 163 docentes e a avaliação dos níveis de ansiedade foi medida a partir da escala Beck Anxiety Inventory (BAI) (Beck, Brown, Epstein, & Steer, 1988), validada para o Brasil por Cunha (2011). Esta escala é constituída por um questionário do tipo autorrelato, contendo vinte e um itens, relacionados à ansiedade. Os autores do Inventário, conforme referem Costa e Silva (2019), propõem quatro classificações medidas a partir das respostas obtidas no inventário, sendo eles:

Mínimo: mesmo ocorrendo alguns sintomas de ansiedade ou depressão, os sujeitos que se enquadram nesse nível respondem de forma condizente com os desafios do dia a dia, não tendo perda significativa na qualidade de vida. **Leve:** apresentam sintomas patológicos, com perda na qualidade de vida, tais como irritabilidade, impaciência, agitação, desatenção, dificuldade no sono, na aprendizagem, entre outras. É possível que possuam ou estejam no início de alguma doença mental ligada à depressão ou ao transtorno de ansiedade. **Moderado:** mostram grau de sintomas que os caracterizam em quadro de depressão ou transtorno de ansiedade, necessitando de tratamento médico e/ou psicológico, e **Grave:** evidenciam a patologia de forma elevada, com grande perda na qualidade de vida, muitas vezes impossibilitando a realização de atividades consideradas rotineiras. (COSTA E SILVA, 2019, p.13)

A nota de corte utilizada pelos autores foi de 20, correspondente aos níveis moderado e grave. Os resultados apresentados pelos autores indicam que 23% dos docentes apresentaram sintomas encontrados em diagnósticos de transtorno de ansiedade. Relacionando estes dados numéricos ao contexto de trabalho, os docentes que mais apresentaram sintomas de ansiedade eram os menos satisfeitos com o trabalho. Estes resultados reforçam as ideias de que a satisfação e transcorrer do clima organizacional exercem influência na manifestação de sintomas ansiosos que em determinados níveis encaminham-se a quadros patológicos.

Tostes et al (2018) realizaram uma pesquisa acerca do sofrimento mental de professores do ensino público, utilizando também o Inventário de Ansiedade de Beck,—com 1.201 participantes, sendo a maioria do sexo feminino (78,85%, mulheres e 21,15%, homens.) Os resultados indicaram que 29,89% apresentavam níveis mínimos de ansiedade; 29,48%, ansiedade leve e 40,63%, ansiedade moderada ou grave. Em outro estudo, Costa e Silva (2019) pesquisaram acerca dos Níveis de ansiedade e depressão entre professores do Ensino Infantil e Fundamental, pesquisa que contou com 105 participantes e também utilizou como instrumento a escala BAI. Os resultados indicavam que 41,9% dos sujeitos respondentes apresentaram níveis de ansiedade, sendo que 24,8% (n=26) com ansiedade leve, outros 11,4% (n=12) com

ansiedade moderada e 5,7% (n=6) apresentavam ansiedade grave. Os indivíduos que apresentaram nível mínimo não se enquadram nos critérios de sofrimento psíquico suficiente para suspeita de transtornos ansiosos conforme proposto nos critérios de corte do Inventário de Ansiedade de Beck.

Ao refletir sobre os resultados das pesquisas de Tostes, et al (2018) e Costa e Silva (2018 e 2019), considerando que cortes a partir da classificação leve já são considerados patológicos, é impactante observar que os números que representam uma grande parcela destas pesquisas encontraram-se em caráter patológico. Que fatores foram negligenciados por estas organizações ou pelos próprios indivíduos em sua compreensão sobre a dinâmica do trabalho que contribuíram para esta evolução de sintomas? As consequências da falta deste olhar e de uma atitude que busque minimizar estes impactos e modificar as condições que proporcionam o aparecimento da ansiedade patológica no trabalho são graves pois, o trabalho movimenta o mundo é movimentado pelas pessoas, que em sua particularidade contribuem para o sistema social.

Coghetto (2020) em seu estudo sobre a prevalência de sintomas de transtorno de ansiedade em professores da rede pública do município de Passo Fundo, também utilizou o Inventário de Ansiedade de Beck. Sua amostra foi constituída por 231 professores da rede pública e os resultados apontaram que 64% dos participantes apresentaram sintomas de ansiedade conforme apresentado na tabela abaixo:

Tabela 4 - Prevalência de ansiedade de acordo com sintomas avaliados pelo Inventário de Ansiedade de Beck e fatores relacionados em uma amostra de professores da rede pública de Passo Fundo/RS, 2019 (n=231).

Variáveis	Com ansiedade**		Sem ansiedade***		p*
	n	%	n	%	
Sexo					0,40
Masculino	6	27,3	16	72,7	
Feminino	76	36,4	133	63,6	
Faixa etária					0,13
20 a 40 anos	34	42,0	47	58,0	
Mais de 40 anos	48	32,0	102	68,0	
Renda (n=204)					0,43
0 a 10000	69	37,5	115	62,5	
Mais de 10000	6	30,0	14	70,0	
Nº de escolas (n=228)					0,21
Uma	53	34,9	99	65,1	
Duas ou mais	27	42,2	37	57,8	
Companheiro					0,28
Sim	55	33,3	110	66,7	
Não	27	40,9	39	59,1	
Psicoterápico (n=165)					0,30
Sim	14	37,8	23	62,2	
Não	37	28,9	91	71,1	
Afastamento					0,00
Já esteve/está	57	43,8	73	56,2	
Nunca esteve	25	24,8	76	75,2	
Trabalho extra					0,69
Sim	58	34,7	109	65,3	
Não	24	37,5	40	62,5	

*Teste Qui-quadrado

**Níveis leve, moderado e grave do Inventário de Beck

***Nível mínimo do Inventário de Beck

Fonte: Coghetto 2020.

Observou-se também nas pesquisas de Cogheto que os índices de ansiedade foram superiores para pessoas do sexo feminino. Fernandes et al (2018), realizaram um levantamento da prevalência dos transtornos de ansiedade como causa de afastamento de trabalhadores. A amostra da pesquisa foi censitária, e os autores buscaram registros dos trabalhadores no Sistema Único de Benefícios do INSS, o que incluiu afastados por auxílio-doença e aposentadoria por invalidez em decorrência de transtornos de ansiedade nos anos de 2015 e 2016, resultando em 1.165 afastamentos no ano de 2015 e 1.612 no ano de 2016 motivados por transtornos mentais e comportamentais. A prevalência novamente foi maior entre a população feminina, o que pode ser observado na maioria dos estudos comentados anteriormente. O ano de 2016 apresentou o maior número de ocorrências, sendo o transtorno misto ansioso e depressivo (31,2%), a maior causa de afastamentos laborais, seguido de outros transtornos ansiosos (20,6%), ansiedade generalizada (14,1%) e transtorno de pânico (11,6%).

Nas pesquisas de maneira geral pôde-se observar grande direcionamento ao contexto educacional de docência, instigando a questionar o que motivou tantos estudos associados a ansiedade e transtornos mentais focados a este cenário? Quais dos inúmeros fatores associados ao trabalho e a ansiedade estão presentes e não estão sendo abordados e olhados nesta profissão? Salienta-se a importância destes profissionais, pois, a educação move o mundo, sendo necessário pensar estratégias que busquem minimizar estes índices. Outro fator que se destacou nos resultados dos estudos foram os percentuais que em sua grande maioria foram maiores no público feminino. Conforme o DSM-V (2014) a maioria dos transtornos de ansiedade aparece com mais frequência em pessoas do sexo feminino levando a questionar se estes dados surgem por que as mulheres se expressam mais abertamente? Ou as mulheres procuram ajuda com mais frequência?

Apenas um estudo (FERNANDES ET AL, 2018) retratou exclusivamente acerca da ansiedade e dos tipos de transtornos ansiosos. A maioria dos estudos associou seus levantamentos e questionários a fatores e transtornos estressantes, e depressivos, o que leva a pensar se a ansiedade e seus subtipos de transtornos seriam comórbidos ou consequência de outro transtorno? Qual seria a patologia primária nesse contexto? Em referência ao contexto organizacional foi possível observar uma série de características relevantes para manifestação e manutenção da ansiedade que flutuaram desde aspectos subjetivos e internos a condições externas que englobavam necessidades e demandas coletivas presentes nas esferas de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cultura das organizações e como é conduzido o clima nos espaços de trabalho estão diretamente associados a satisfação do trabalhador que está ligada a manifestação e manutenção de desgaste e sintomas ansiosos. Pode-se afirmar que o trabalho isoladamente não é causador de sintomas ou transtornos ansiosos, mas, a condução das relações nestes espaços pode ser. O manejo das situações nestes contextos pode maximizar ou minimizar a possibilidade da evolução de quadros ansiosos para transtornos ansiosos, conforme observado nas pesquisas. Os dados mostraram que maiores índices de sintomas e transtornos ansiosos são experienciados pelos sujeitos menos satisfeitos com seus espaços de trabalho nos mais diversos aspectos.

A ansiedade como sintoma é natural e inerente a sobrevivência. Entretanto, no que tange aos sentidos do trabalho, e a necessidade direta de sobrevivência, relacionando as questões cotidianas que serão repetidamente vivenciadas pelos sujeitos ela pode se tornar um problema. Nos casos em que não ocorre a adaptação a agentes estressores e geradores de ansiedade e concatenando ainda, a falta de uma busca pela resolução destes sintomas, ocorre um direcionamento para cenários patológicos, o que contribui para afastamentos laborais e exerce impacto direto na vida dos sujeitos afastados e de suas famílias, nas organizações para que prestam serviços e afetam a economia de forma geral, pois os sujeitos afastados despendem custos, sendo ideal investir prioritariamente na promoção e prevenção da saúde mental.

Nesse sentido, é essencial um olhar cuidadoso para esta problemática, a fim de reduzir os índices de transtornos ansiosos nos contextos de trabalho, seja através de espaços de fala e troca, seja pelo incentivo a busca por ajuda profissional adequada, seja por meio de políticas públicas que promovam a saúde mental no trabalho. Ressalta-se, que são limitados os estudos recentes de língua portuguesa que abordem a ansiedade patológica e os transtornos ansiosos exclusivamente nas organizações de trabalho, cabendo a possibilidade e necessidade da realização de novos estudos e levantamentos nesses cenários.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ANAMT. Associação Nacional de Medicina do Trabalho. **Saúde no Trabalho: Conheça a síndrome do esgotamento físico e mental do trabalho**. Redação 10 out 2017. Disponível em: anamt.org.br/portal/2017/10/10/conheca-a-sindrome-do-esgotamento-fisico-e-mental-do-trabalho/#:~:text=mental%20do%20trabalho-,

Conheça%20a%20síndrome%20do%20esgotamento%20físico%20e%20mental%20do%20trabalho, mental%20em%20decorrência%20do%20trabalho. Acesso em: 18 abr 2022.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 1 ed. São Paulo, Grupo Almedina Brasil, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional - A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

CLARK, David A.; BECK, Aaron T. **Terapia Cognitiva para os Transtornos de Ansiedade**. Porto Alegre: Artmed 2012. Grupo A, 2015. 9788536326733. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536326733/>. Acesso em: 02 abr. 2022.

CLARK, David A.; BECK, Aaron T. **Vencendo a Ansiedade e a Preocupação com a Terapia Cognitivo-Comportamental**. Porto Alegre Grupo A, 2012. 9788582711248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582711248/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

COGHETTO, Cristina Caren. **PREVALÊNCIA DE SINTOMAS DE TRANSTORNO DE ANSIEDADE EM PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE PASSO FUNDO**. Repositório UFFS. Passo Fundo-RS, 2020. Disponível em <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/4135>. Acesso em: 21 set. 2022.

COSTA, Rodney Querino Ferreira. SILVA, Nelson Pedro. **Ansiedade e depressão: o mundo da prática docente e o adoecimento psíquico**. Estudos de Psicologia, 23(4), outubro a dezembro de 2018, 357-368. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epsic/v23n4/a03v23n4.pdf>. Acesso em: 22 set. 2022.

COSTA, Rodney Querino Ferreira. SILVA, Nelson Pedro. **Níveis de ansiedade e depressão entre professores do Ensino Infantil e Fundamental**. Pro-Posições | Campinas, SP | V. 30 | e20160143 | 2019. Disponível em < <https://www.scielo.br/j/pp/a/prLXmmdXG3hdQWTSBgm6JZD/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em: 07 set. 2022.

DE JESUS, Camila Carolina Silva. ALMEIDA, Jocely Santos Caldas. **Conflitos Organizacionais e Doenças Psicossomáticas: Uma Relação Possível?** Revista Valore, Volta Redonda, 5 (edição especial): 193-203, 2020. Disponível em <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/765.>>. Acesso em: 24 set. 2022.

DEJOURS, Cristophe. **A Loucura do Trabalho**. 5 ed. São Paulo-SP: ed Cortez,1997.

DEJOURS, Cristophe. **Psicodinâmica do Trabalho: Casos Clínicos**. 1 ed. Porto Alegre-RS: ed. Dublinense, 2017.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança**. Grupo GEN, 2013. 9788522484485. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484485/>. Acesso em: 14 abr. 2022.

FERNANDES, Márcia Astrês. et al. **Prevalência dos transtornos de ansiedade como causa de afastamento de trabalhadores**. Rev Bras Enferm [Internet]. 2018;71(suppl 5):2344-51. Disponível em <

<https://www.scielo.br/j/reben/a/BJjn3CpqWBMPky8GNNGBCBS/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 22 set. 2022

FERREIRA, Patricia I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Grupo GEN, 2013. 978-85-216-2383-0. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 17 abr. 2022.

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social, 7ª edição**. São Paulo. Grupo GEN, 2019. 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 11 mai. 2022.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786558110248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110248/>. Acesso em: 22 set. 2022.

LAKATOS, Eva M. **Técnicas de Pesquisa**. Rio de Janeiro Grupo GEN, 2021. 9788597026610. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026610/>. Acesso em: 11 mai. 2022.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: teoria e aplicações clínicas**. 1. ed . Cap 1 São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

NOBRE, Thalita Lacerda. Trabalho, performance e os fatores de ansiedade do trabalhador. Diaphora, Porto Alegre, v.10 (1), jan/jun 2021, Disponível em <http://sprgs.org.br/diaphora/ojs/index.php/diaphora/article/view/250>. Acesso em: 21 set. 2022.

OMS. **Saúde Mental no local de trabalho**. Revisão 2021. Disponível em < <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace> >. Acesso em: 12 mar 2022.

PISAT. **Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006–2017**. Renast online. Abril/2019 – Edição nº 13, ano IX. Disponível em < https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/ccvisat_bol_transtmentais_final_0.pdf >. Acesso em: 22 set. 2022.

RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho. et al. **Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais**. Rev Bras Saude Ocup 2019;44:e1. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/WfpQJQM7TSqLb7PWxW9Frwg/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 10 set. 2022,

ROCHA, Marina Elias. et al. **Fatores que ocasionam o índice de transtornos depressivos e de ansiedade em profissionais de enfermagem: uma revisão**. Brazilian Journal of Development, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 9288–9305, 2020. DOI: 10.34117/bjdv6n2-296. Disponível em < <https://brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/view/7192> >. Acesso em: 24 set. 2022.

SADIR, M. A. BIGNOTTO, M. M. LIPP, M. E. N. **Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais**. Paideia jan.-abr. 2010, Vol. 20, No. 45, 73-81. Disponível em < <https://www.scielo.br/j/paideia/a/ctxdbWNVN6FFJCFfvtGKXJ/?format=pdf&lang=pt> > Acesso em 19 mar, 2022.

SILVA RM, GOULART CT, GUIDO LA. **Evolução histórica do conceito de estresse**. Rev. Cient. Sena Aires. 2018; 7(2): 148-56. Disponível em: < <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/viewFile/316/225> > Acesso em: 05 mar 2022.

TOSTES, Maiza Vaz. et al. **Sofrimento mental de professores do ensino público**. SAÚDE DEBATE RIO DE JANEIRO, V. 42, N. 116, P. 87-99, JAN-MAR 2018. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/wjgHn3PzTfsT5mQ4K8JcPbd/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 22 set. 2022.

VIEIRA, Stefany de Sousa. **A influência do clima organizacional no aparecimento de doenças psicossociais: pesquisa de campo em organização pública de Uberlândia**. Repositório Universitário UFU. Uberlândia 2019. Disponível em https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/28073?locale=pt_BR>. Acesso em: 10 set. 2022.

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antonio Virgílio B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed: Grupo A, 2014. 9788582710852. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710852/>. Acesso em: 03 abr. 2022.