



# **Instrumentos Diagnósticos em Saúde Mental nas Organizações**

**Autores:** Nelzo Ronaldo de Paula Cabral Marques Junior<sup>1</sup>

Thomaz Décio Abdalla Siqueira<sup>2</sup>

Daniela Jéssica Bezerra Sales<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Atividade da disciplina: 16878 - Turma: 85401 – Pós-Graduação em Gestão, Cultura, Lideranças Versus Saúde nas Organizações/ EaD – 3. ° Período:2024/1. ° Universidade Luterana do Brasil – ULBRA. Bacharel em Educação Física - Promoção da Saúde e Lazer - FEF - Faculdade de Educação Física e UFAM -Fisioterapia da Universidade Federal do Amazonas.

<sup>2</sup> Pós-doutor em Psicologia Social e do Trabalho (USP). Professor Titular – Classe E da UFAM - Universidade Federal do Amazonas. Presidente da CPA – Comissão Própria de Avaliação da UFAM. *E-mail:* [thomazabdalla@ufam.edu.br](mailto:thomazabdalla@ufam.edu.br)

<sup>3</sup> Graduanda do Curso de Enfermagem na FAMETRO – Faculdade Metropolitana de Manaus - Centro Universitário UNIFAMETRO – Instituto Metropolitano de Ensino Ltda.

Atividade da Disciplina: 16880 Turma: 85403 - EAD - 5. Mês Período: 2024/1°  
ULBRA - Universidade Luterana do Brasil.

**2024**

**AP1 – (3,0 pontos) – 2024.1**

**Orientação:**

**ESTUDO DE CASO**

- A empresa XPTO é uma indústria de elevadores. Nos últimos meses, alguns funcionários do setor W foram afastados por problemas de estresse, ansiedade e depressão. A direção da empresa está preocupada com a saúde mental dos colaboradores e deseja realizar uma investigação para entender os fatores que podem estar contribuindo para esses problemas.

**TAREFA**

- Com base no caso, elabore uma proposta de investigação diagnóstica para a construção do nexo causal entre a saúde mental e o ambiente de trabalho. Sua proposta deve incluir as seguintes informações:

1 - Objetivos da investigação: Declare os objetivos da investigação diagnóstica.

2 - Metodologia: Descreva a metodologia que você utilizará para coletar dados e analisar a relação entre a saúde mental dos funcionários e o ambiente de trabalho. Quais técnicas ou instrumentos você usaria?

3 - Amostra: Defina a amostra que seria incluída na investigação. Quantos funcionários seriam entrevistados ou participariam do estudo? Haveria algum critério específico para a seleção da amostra?

4 - Análise de dados: Indique como você analisaria os dados coletados para identificar onexo causal entre a saúde mental dos funcionários e o ambiente de trabalho.

5 - Resultados esperados: Apresente quais resultados você espera obter com a investigação diagnóstica e, como esses resultados irão ajudar a empresa a tomar medidas para melhorar a saúde mental dos funcionários.

## **I - INTRODUÇÃO**

As empresas e organizações de diversos seguimentos apresentam várias peculiaridades que refletem uma estrutura dinâmica, complexa e com alto grau de risco inerente as atividades desenvolvidas. Dentre os fatores correlacionados podemos identificar inúmeras realidades voltadas aos fatores e agentes estressores que geram ansiedade e depressão em um ambiente de trabalho. A meu ver a capacidade para o trabalho pode ser definida como a qualidade física e/ou mental com que o homem desenvolve o seu trabalho a qual é a base do bem-estar para o ser humano. O conjunto de tarefas e a divisão do trabalho planejada por cada serviço irão compor a carga de trabalho de cada trabalhador, as quais podem estar associadas com importantes agentes estressores laborais, que podem ser agravados por condições precárias da organização do trabalho, que vão desde a baixa

valorização e remuneração, descompasso entre tarefas prescritas e realizadas, até escassez severa de recursos e problemas de infraestrutura.

O processo de desenvolvimento profissional leva os colaboradores de diversos seguimentos profissionais a inserir-se em ambientes de trabalho com demandas específicas, cobranças quanto ao cumprimento de horários que ultrapassam uma jornada normal de trabalho, exposição a materiais de riscos e responsabilidades pela produção com base em metas e resultados, o que os deixa em condições de muita exposição ao estresse e conseqüentemente ao *Burnout*, podendo levá-los a grande prejuízo no processo.

## **II - OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO**

Articular e integrar o saber no cuidado à saúde e bem-estar dos trabalhadores. No exercício das atividades laborativas dentro do processo industrial da empresa, observando e analisando suas demandas de atividades que venham apresentar agentes estressores que gerem um prognóstico ruim que possa estar causando sentimento de impotência, cansaço, irritabilidade, mal estar e sentimentos negativos ao longo da jornada de trabalho, o que pode acarretar implicações na saúde mental destes colaboradores.

## **III - METODOLOGIA**

Será realizado um estudo de caráter transversal, descritivo e quantitativo, com colaboradores dos 3 (três) turnos, informando que o questionário a ser aplicado terá um documento de consentimento livre e esclarecido para cada colaborador ter ciência dos reais motivos da pesquisa a ser feita pela empresa.

Nesta pesquisa, utilizaremos, para a avaliação da relação entre a saúde mental dos funcionários e o ambiente de trabalho um Questionário de Avaliação da Síndrome de Burnout foi baseado no "*Link Burnout Questionnaire (LBQ)*" e

no “Maslach *Burnout Inventory* (MBI)”, é uma ferramenta que deve ser utilizado em pacientes que apresentam qualquer sintoma de estresse excessivo, exaustão ou esgotamento relacionado ao trabalho.

#### **IV - AMOSTRA**

A amostra do estudo será composta por ambos os sexos, masculino (M) e feminino (F). Os colaboradores que estavam de férias ou afastados das suas respectivas funções laborativas durante o período de coleta de dados serão excluídos da pesquisa.

Há três dimensões que representam os eixos de apresentação da síndrome: exaustão emocional (EE), desumanização (DES) e baixa realização profissional (RP). Esse instrumento avalia as condições operacionais positivas (COP), que promovem o bem-estar e a qualidade de vida, e as condições operacionais negativas (CON), que contribuem para o desencadeamento da síndrome

A quantidade específica para amostragem se daria por conta da quantidade de colaboradores que viessem a dar o seu consentimento ao termo proposto a pesquisa, mas como se trata de dados fictícios podemos informar que teríamos 55 homens e 33 mulheres no 1º turno, 51 homens e 29 mulheres no 2.º turno e no 3.º turno teríamos 44 homens e 28 mulheres. Obtendo um total de 150 colaboradores do sexo masculino (M) e 90 colaboradores do sexo feminino.

#### **V - ANÁLISE DE DADOS**

## QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT



<b>Exaustão</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sinto-me esgotado emocionalmente em relação ao meu trabalho</li> <li>2. Sinto-me excessivamente exausto no fim do dia de trabalho</li> <li>3. Levanto cansado e sem disposição para trabalhar</li> <li>4. Desprendo muita energia para realizar as atividades de trabalho</li> <li>5. Não tenho forças para ter resultados significantes</li> </ol>	<p>Nunca = 1 ponto</p> <p>Raramente = 2 pontos</p> <p>Uma ou mais vezes por mês = 3 pontos</p> <p>Mais ou menos toda semana = 4 pontos</p> <p>Várias vezes por semana = 5 pontos</p> <p>Todos os dias = 6 pontos</p>
<b>Despersonalização</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sinto que devo ser uma referência para as pessoas com quem trabalho</li> <li>2. Trato algumas pessoas do trabalho como se fossem minha família</li> <li>3. Me envolvo com facilidade nos problemas das outras pessoas</li> <li>4. Acredito que poderia fazer mais pelas pessoas que eu trabalho/oriento/atendo</li> <li>5. Tenho me sentido mais estressado com as pessoas que trabalho/oriento/atendo</li> <li>6. Me sinto responsável pelos problemas das pessoas que trabalho/oriento/atendo</li> <li>7. Sinto que as pessoas me culpam pelos seus problemas</li> </ol>	
<b>Desmotivação</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sinto-me desmotivado para trabalhar</li> <li>2. Tenho pouca vitalidade, estou desanimado</li> <li>3. Não me sinto realizado no meu trabalho</li> <li>4. Não amo mais meu trabalho como antes</li> <li>5. Não acredito mais no meu trabalho</li> <li>6. Não acredito mais na profissão que eu atuo</li> <li>7. Sinto que meu salário é desproporcional às funções que executo</li> <li>8. Penso que meu trabalho não irá mudar, não importa o que eu faça</li> </ol>	

**Fonte:** MASLACH, C.; JACKSON, S.E. (1981).

Como interpretar o questionário?

Como comentamos, os pacientes podem escolher qual melhor resposta se enquadra na sua situação atual, e cada resposta apresenta uma pontuação:

Nunca = 1 ponto; Raramente = 2 pontos; uma ou mais vezes por mês = 3 pontos; mais ou menos toda semana = 4 pontos; Várias vezes por semana = 5 pontos; Todos os dias = 6 pontos. Após a soma dos pontos e determinação da pontuação:

Pontuação 20 = nenhum indício aparente de Síndrome de Burnout.  
Conduta: não há necessidade de intervenção.

Pontuação 21-40 = é possível que o paciente venha a desenvolver a condição se não houver medidas de prevenção. Conduta: oferecer medidas de prevenção, como manutenção de uma rotina saudável, prática regular de exercícios físicos e manejo do estresse.

Pontuação 41-60 = o paciente está em fase inicial da Síndrome de Burnout. Conduta: oferecer medidas de prevenção de forma mais assertiva, como manutenção de uma rotina saudável, prática regular de exercícios físicos e manejo do estresse. Considerar modificação de tarefa ou de emprego.

Pontuação 61-80 = o paciente está com a condição estabelecida. Conduta: considerar tratamento com psicoterapia e técnicas de *mindfulness*, e orientar medidas preventivas para que a condição não evolua. Considerar modificação de tarefa ou de emprego.

Pontuação > 80 = o paciente está em estágio avançado da síndrome. Conduta: Considerar tratamento com psicoterapia e técnicas de *mindfulness*. Se houver pensamentos depressivos ou ansiosos em alta intensidade, considerar farmacoterapia específica. Sempre que possível, propor afastamento do trabalho até melhora.

## **VI - RESULTADOS ESPERADOS**

A presença de sintomas por mais de 3 meses sugere um diagnóstico, assim como a melhora na ausência do agente estressor.

Lembre-se: a síndrome de esgotamento profissional é tratável. Em casos mais leves, apenas mudanças de rotina podem ser suficientes. Em casos mais

graves, a troca de emprego deve ser considerada, o que pode resultar na melhora completa do paciente.

O questionário é uma adaptação de outras duas ferramentas, portanto, pode ser modificado – o que representa tanto uma vantagem como uma limitação. Além disso, há risco de confusão com sintomas depressivos ou ansiosos. É importante excluir tais diagnósticos.

Por fim, é importante destacar que o uso do questionário não é um critério diagnóstico definitivo. Apenas auxilia na identificação de uma das possíveis causas de estresse excessivo ou crônico<sup>4</sup>. Serve como uma descrição prévia com algumas indicações que servem como guia para um diagnóstico mais profundo (completo) realizado por um psicólogo, neurologista ou um clínico geral. O estresse crônico geralmente de acordo com a literatura médica surge através do prognóstico<sup>5</sup> de sintomas tais como: ansiedade, insônia e pressão alta são sintomas comuns do estresse de longo prazo, e todos eles aumentam os riscos de doenças crônicas, como doenças cardíacas, diabetes, depressão e obesidade.

Uma forma de aliviar o estresse é através do cuidado com a alimentação, mantê-la de forma equilibrada, também praticar atividades físicas, meditação, leitura dirigida para melhoria da autoestima, lazer, sono adequado e sempre visitar o clínico geral para saber sobre o estado real da saúde física. É importante o acompanhamento de psicólogo clínico para verificar a saúde mental e fazer que a rotina de trabalho se torne prazerosa para não causar descontentamento com o seu trabalho diário. Enfim, fortalecer redes afetivas de amigos e colegas de trabalho.

---

<sup>4</sup> Crônico: afeta a maioria das pessoas, sendo constante no dia a dia, mas de uma forma mais suave.

<sup>5</sup> Tentativa de traçar a provável evolução de uma doença. Em síntese e uma predição da evolução da doença em pacientes.



## **VII - OBRAS CONSULTADAS**

MARESCA G, et al. Coping Strategies of Healthcare Professionals with Burnout Syndrome: A Systematic Review. *Medicine (Kaunas)*. 2022 Feb 21;58(2):327. Doi: 10.3390/medicina58020327.

MASLACH Burnout Inventory™ (MBI). <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi>.

MASLACH, C.; Jackson, S.E. (1981). "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behavior*. 2 (2): 99–113. Doi:10.1002/job.4030020205.