

A EVOLUÇÃO DO TRABALHO - COMPREENDENDO A DEPRESSÃO E A ANSIEDADE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL, RESULTANTES DAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS: uma revisão bibliográfica

Ana Beatriz Soares
Evelyn Malinoski Homem Soares
Suelen Cristina Labre Cordeiro

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo analisar as evoluções das revoluções industriais e das gerações baby bommers, X, Y, Z e alpha. Trazendo histórias que mostram o quanto elas foram impactantes no decorrer dos séculos, e evidências das doenças patológicas e psicológicas desenvolvidas no ambiente de trabalho em uma linha de raciocínio que vai desde as primeiras revoluções industriais até os dias atuais, chegando em duas das principais doenças que mais afetam os profissionais dos dias atuais, sendo elas: a depressão e a ansiedade. Também, como as organizações estão buscando a melhoria no ambiente visando a saúde e o bem-estar do colaborador. Utilizou-se como metodologia, a revisão de pesquisas biográficas baseadas em revistas, livros e artigos, todos de forma digital. Constatou-se com essa pesquisa que, os trabalhadores precisarão estar preparados para as consequências que as evoluções trazem (principalmente no quesito tecnológico).

Palavras chave: Geração Alpha, Depressão, Ansiedade, Qualidade de vida, Revoluções Industriais.

1 INTRODUÇÃO

Esse artigo verificou a relação das doenças laborais como um todo, sendo que no decorrer do tempo vários pesquisadores, médicos e historiadores fizeram as suas pesquisas demonstrando como o trabalho em excesso e o ambiente desfavorável levam trabalhadores a doenças precoces e em alguns casos a morte.

No decorrer dos séculos ocorreu a revolução industrial e, conforme relatado como era o ambiente de trabalho, o desenvolvimento e as suas mudanças, os trabalhadores da época muitas vezes eram submetidos a terríveis condições trabalho.

As gerações humanas no mercado de trabalho sofrem alterações com o decorrer do tempo. Os problemas relacionados com a saúde intensificaram-se a partir das revoluções industriais. As doenças do trabalho aumentarão na medida da evolução tecnológica e a potencialização dos meios de produção.

Percebendo os problemas que isso acarretavam, as situações com o passar dos anos foram mudando e evoluindo, e as condições melhoraram. Algum tempo depois com novos empregos e novas profissões, a mão de obra começa a ser substituída por máquinas e, com isso, surge outros tipos de doenças não somente laborais, mas psicológicas (trazidas de fora da empresa).

Conforme Lacombe (2011, p.14), “as organizações já se deram conta da importância das pessoas e da forma de como são administradas” [...] “é preciso considerar que, embora as pessoas precisam ser administradas pelas organizações como seus recursos humanos, não se pode perder de vista que elas são seres humanos, que querem ser felizes e ter qualidade de vida”.

O objetivo geral do presente estudo é a classificação das doenças trazendo um olhar para a história e a maneira como ocorreu, podendo assim tornar as futuras condições de trabalho - melhores, caso se tenha a preocupação com os colaboradores da corporação.

Esse artigo foi escrito para que se analisassem (de forma bibliográfica) as situações de doenças que estão crescendo de modo a perceber como as empresas do futuro poderão agir pensando no colaborador do passado e do presente, pois este artigo explanou de maneira qualificada o relacionamento entre a vida profissional e a saúde, no decorrer dos tempos.

Quais foram as primeiras doenças causadas pelo trabalho? Quais são as doenças vivenciadas no presente momento? Como o ambiente de trabalho afeta a

qualidade de vida e a saúde dos colaboradores?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste presente artigo, verificaram-se que as primeiras investigações e pesquisas relacionadas a doenças do trabalho e a correlação com a história e a evolução da revolução industrial, demonstraram, conseqüentemente, que doenças como depressão e ansiedade emergiram durante essa trajetória corporativa.

Compreendendo a importância de entender as mudanças no âmbito da qualidade de vida do trabalho esta pesquisa foi elaborada e embasada por meio de livros, revistas, jornais e artigos confiáveis, de forma digital.

2.1 Origem da expressão do “Trabalho”

No passado, a expressão trabalho era considerada como um padecimento negativo, castigo e sofrimento. Um dos instrumentos utilizados para punição dos escravos e presos era o Tripalium.

Segundo Albornoz (1994, p. 10),

a palavra trabalho se origina do latim tripalium embora outras hipóteses a associem a trabaculum. Tripalium era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munido de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho para rasgá-lo e esfiapá-los. A maioria dos dicionários, contudo, registra tripalium apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente ou se tornado depois. A tripalium se liga ao verbo do latim vulgar tripaliare, que significa justamente torturar. Ainda que originalmente o tripalium fosse usado no trabalho do agricultor, no trato do cereal, é do uso deste instrumento como meio de tortura que a palavra trabalho significou por muito tempo - e ainda conota - algo como padecimento e cativoiro. Deste conteúdo semântico de sofrer passou-se ao de esforçar-se, laborar e obrar.

No trabalho as primeiras investigações sobre doenças e suas relações, foram realizados pelo médico e filósofo grego Hipócrates, em umas das suas descobertas descreveu como “intoxicação saturnina” em mineiro, causada pela intoxicação de chumbo (COSTA, 2019).

Já na era cristã Plínio, “O Velho” escritor e naturalista romano que viveu nos anos (23-79 D.C.), descreveu em seu trabalho “De História Naturallis” às condições de saúde dos trabalhadores que ficavam expostos ao chumbo e poeira. Fez uma descrição dos primeiros equipamentos de proteção, membranas de bexiga de animais para o rosto ou panos (improvisados pelos próprios escravos). Esses equipamentos serviam para atenuar a inalação da poeira; Plínio descreveu diversas moléstias do pulmão entre mineiros e envenenamento devido ao manuseio de compostos de enxofre e zinco (COSTA, 2019).

Outro pesquisador que realizou as investigações com trabalhadores mineiros foi George Bauer.

Conforme Costa (2019, p. 03),

em meados do século XVI, o pesquisador alemão George Bauer publicou um livro chamado “De Re Metallica”, no qual que apresentava os problemas relacionados à extração de minerais e à fundição da prata e do ouro, com destaque para uma doença chamada “asma dos mineiros”, que sabemos hoje tratar da silicose (doença pulmonar caracterizada pela formação de tecido cicatricial, causada pela inalação de poeira de sílica, por anos seguidos – os pulmões perdem sua característica elástica, requerendo mais esforço para respirar; é uma das mais antigas doenças ocupacionais).

Bernadino Ramazzini também realizou pesquisas relacionadas a doença do trabalho.

Assim como Sarti (1997, p. 383),

a primeira descrição de asma ocupacional foifeita em 1700, em Pádova, na Itália, por Bernardino Ramazzini. Em seu trabalho “De Morbis Artificum”, a doença dos artesãos, descreve os sintomas de tosse edispnéia, que acometem os padeiros, moleiros e trabalhadores em armazéns de cereais. Ramazzini supunhaque a causa da obstrução brônquica era devida à for-mação de uma cola ou pasta, pela deposição de fari-nha nas vias aéreas. Discutiu a possibilidade de preven-ção e confessava que des-

conhecia qualquer tratamento eficaz para impedir os malefícios e as perigosas consequências do pó de farinha na saúde humana.

2.2 Revoluções industriais, seus impactos e suas evoluções

Com a chegada da revolução industrial ocorreram mudanças e a forma de ver o mundo, tornando-a mais modernas e liberais, com o surgimento de novos modelos sociais, políticos e econômicos.

De acordo com Miranda (2012, p. 01),

a Revolução Industrial, fomentada pelo espírito capitalista, modificou toda a estrutura econômica e social da Europa e, por conseguinte, de todo o mundo. No mesmo período histórico, ocorrera a Revolução Francesa, que forneceu um novo paradigma político através dos ideais revolucionários de 1789, momento de imensa ruptura política e social, sendo apontada pelos historiadores como fato relevante que modificou a humanidade, em que a queda da Bastilha é apontado como o momento histórico da mudança da Idade Moderna para a Idade Contemporânea. Novos modelos sociais, políticos e econômicos foram postos. Foi o surgimento do liberalismo, político e econômico.

As evoluções trouxeram inúmeros desenvolvimentos tecnológicos que ajudaram em diversos pontos, porém gerou desigualdade entre os indivíduos.

Segundo Miranda (2012, p. 02),

estas foram as bases políticas e econômicas para o surgimento e consolidação do Estado burguês e liberal, em que todos os homens, em tese, seriam iguais. Contudo, estes liberais de liberdade e igualdade criaram um paradoxo, de um lado enorme desenvolvimento técnico e econômico, por outro, enormes desigualdades sociais, em função da exploração do trabalho do homem pelo homem no modo de produção industrial capitalista. Destas diferenças, lutas foram desenvolvidas, teses foram criadas, que culminaram

com a positivação do direito do trabalho, como forma de proteção da classe proletária surgida após a Revolução Industrial.

1º Revolução Industrial (Século XVIII)

A revolução industrial iniciou no século XVIII na Europa Ocidental, foi um processo de transformação econômica, tecnológica e social. Na Inglaterra mudou a visão do trabalho, porém, com o avanço tecnológico das produções ocorriam um aumento das mortes e doenças entre os trabalhadores por suas condições precárias de trabalho (COSTA, 2019).

Com a revolução em evolução, preocupava-se mais com as condições do ambiente de trabalho para as mulheres e crianças, assim, foram tomadas algumas medidas de proteção gerando “leis das Fábricas” com o objetivo de proteção e melhores condições de trabalho.

De acordo com Costa (2019, p. 04),

um dos marcos da legislação internacional relativa à proteção do trabalho foi a aprovação, pelo parlamento britânico, a partir de 1802, de várias leis conhecidas como Leis das Fábricas (do inglês, Factory Law ou Factory Acts) com o objetivo de proteção do trabalho de mulheres e crianças, tanto no que se refere o ambiente de trabalho quanto às jornadas excessivas, comumente praticadas. Esta lei abrangia inicialmente as indústrias têxteis, principal atividade industrial naquela época, e somente em 1878 passou a valer para todas as indústrias. Uma destas primeiras leis chamada Factories Act 1802 (também conhecida como Lei da Moral e Saúde dos Aprendizes). Apesar de ser considerado um avanço sobre a proteção do trabalho, o Ato de 1802 não regulamentou a inspeção nas fábricas para verificação do cumprimento de suas disposições, o que aconteceu somente em 1833.

Assim como Nogueira (1984, p. 02),

a saúde ocupacional nasceu com a Revolução Industrial e é, em grande parte, fruto dos movimentos trabalhistas ingleses que, principalmente após o “Massacre de Peterloo”, resultou, em 1802, na primeira lei de proteção aos trabalhadores, a “Lei de Saúde e Moral dos

Aprendizes”. Não obedecida, por falta de um organismo fiscalizador, resultou, finalmente, na “Lei das Fábricas” de 1833, onde se cria o “Inspetorado de Fábricas”, órgão governamental que, pela primeira vez entra no interior das fábricas para verificar se a saúde do trabalhador estava sendo protegida contra os agravos do trabalho.

Conforme a revolução industrial avançava, as taxas de mortalidades aumentavam, devido a proliferação de doenças, por decorrência de aglomeração e a migração de pessoas entre as cidades.

Mediante Albuquerque e Oliveira (2002, p. 04),

o início da revolução industrial nos finais do século XVIII teve consequências nefastas para a saúde. Exemplos maciços de desequilíbrio ecológico foram, por exemplo, as grandes epidemias decorrentes das mudanças sociais e das alterações do sistema de produção. Grande quantidade de pessoas migrava e aglomerava-se nas grandes cidades, com fracas condições de salubridade e habitabilidade, facilitadoras da difusão de microorganismos causadores de grande morbidade e mortalidade. A tuberculose foi uma das doenças mais conhecidas da época e a que mais vítimas provocou, tendo-se verificado o mesmo padrão de mortalidade elevada para outras doenças infecciosas, tais como: a pneumonia, o sarampo, a gripe, a escarlatina, a difteria e a varíola (entre outras).

Uma das doenças que acomete os homens e as mulheres, no ambiente de trabalho é a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) decorrido pelos movimentos contínuos em algumas funções da área exercida.

Para Gravina (2002, p. 68),

as Lesões por Esforços Repetitivos não são doenças novas para a Medicina do Trabalho, em 1700, Ramazzini em seu trabalho De Morbis Artificum Diatriba, descreveu as Doenças dos Escrivas e Notários. Mas é a partir da Revolução Industrial que começam a aparecer casos com maior frequência, intensificando-se com a mecanização da produção, principalmente com o advento do computador e mais recentemente a automação.

Conforme Barbosa, Santos e Trezza (2007, p. 492),

sobre este assunto, a literatura mostra que a LER/DORT tem representado importante fração do conjunto dos adoecimentos relacionados com o trabalhador. Acomete homens e mulheres, inclusive adolescentes, em plena fase produtiva da vida. Além disso, ainda contamos com uma diferença quanto a denominação da patologia, que não é homogênea em todos os países, muito menos no Brasil. Porém, o que se vê de homogêneo são as possíveis causas da mesma: organização do trabalho e fatores psicológicos. E pudemos confirmar isto em nosso ambiente de trabalho, onde identificamos ambientes desorganizados, design inespecífico de sala, execução de tarefas repetitivas e os fatores psicológicos tais como: pressões internas e dificuldades de relacionamentos. [...]. A literatura relata que desde 1717, Ramazzini já escrevia que os movimentos violentos e irregulares, bem como posturas inadequadas durante o trabalho provocavam sérios danos à máquina vital. Apesar de ultrapassado, esse paradigma mecanicista do homem é bastante forte principalmente no que diz respeito ao trabalho repetitivo. Do mesmo modo, em 1891, Fritz De Quervain associou a tenossinovite do polegar à atividade de lavar roupas e denominou essa patologia como “entorse das lavadeiras.

2º Revolução Industrial (Segunda metade do Século XIX)

Durante o início da segunda revolução industrial ocorreram vários desenvolvimentos e avanços tecnológicos, produtos fabricados e fontes de energias entre outros decorrente desse período.

Para Contreiras (2015, p. 83),

a Segunda Revolução Industrial, foi iniciada na segunda metade do século XIX (1850-1870), envolvendo uma série de desenvolvimentos dentro da indústria química, elétrica de petróleo e aço, incluindo também outros progressos essenciais nesse período incluem navios de aço movidos a vapor, desenvolvimento do avião, a produção em massa de bens de consumo, enlatamento de comidas, refrigeração mecânica e outras técnicas de preservação e a invenção do telefone eletromagnético.

Acreditava-se que a primeira revolução industrial seria revolucionária no trato de doenças, mas, com o passar do tempo analisou-se que a segunda revolução traria novas epidemias e novas preocupações para solucionar as doenças pertinentes da época.

Segundo Pratta e Santos (2009, p. 206),

no século XX, falar sobre saúde e doença era tomar como referencial o modelo biomédico. Isso porque o biologismo e o mecanicismo predominantes no modelo biomédico, bem como a acentuada especialização e técnica existentes, apresentaram impactos diretos no que diz respeito à compreensão do processo saúde-doença e à prática realizada junto ao paciente.

Assim como Azevedo (2010, p. 13),

a partir do século XX, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, países do chamado “Terceiro Mundo” também passaram por processos de industrialização, como é o caso do Brasil. Nesses países foi muito marcante a presença do Estado nacional na industrialização, e também das empresas multinacionais (empresas estrangeiras), que impulsionaram esse processo, e fizeram de alguns países da periferia do mundo hoje potências industriais. Só que diferentemente do que ocorreu nos países do mundo desenvolvido, a industrialização não resultou necessariamente na melhoria de vida das populações, ou no desenvolvimento do país, pois esse processo nos países subdesenvolvidos deu-se de forma dependente de capitais internacionais, o que gerou um aprofundamento da dependência externa, como o que é expresso nas dívidas externas. Além disso, as indústrias que para cá vieram, por já serem relativamente modernas, não geraram o número de empregos necessário para absorver a mão de obra cada vez mais numerosa que vinha do campo para as cidades. Isso fez com que ocorresse um processo de metropolização acelerado, não acompanhado de implantação de infraestrutura e da geração de empregos, o que gerou um dos maiores problemas dos países subdesenvolvidos hoje: o inchaço das grandes cidades, com os problemas disso decorrentes.

3º Revolução Industrial (Século XX)

A terceira revolução industrial, iniciou por volta de 1940, após o fim da Segunda Guerra Mundial, perdurando até os dias atuais (CONTREIRAS, 2015).

De acordo com Contreiras (2015, p. 84),

conhecida Revolução Técnico-Científica correspondeu ao processo de inovações no campo da produção e do consumo. As grandes realizações desse período são o desenvolvimento da chamada química fina, a biotecnologia, escaladas espaciais, a robótica, a genética entre outros importantes avanços. Sendo ela também responsável pela total integração entre a ciência, a tecnologia e a produção.

Com a terceira revolução industrial em ascensão, uma doença persistia, a tuberculose - gerando grandes preocupações.

Conforme Resemberg (1999, p. 07),

mais tarde, entre o final do século 18 e início do 19, efetuou-se a revolução industrial na Inglaterra, estendendo-se pela Europa. Multidões operárias concentraram-se nos maiores centros urbanos; adultos e crianças, laborando 15 e mais horas por dia, amontoados em mansardas, subalimentados, vivendo abaixo da condição humana, foram vitimados aos magotes pela tuberculose, cuja mortalidade atingiu a 800 por 100.000, e em Londres, o elevado coeficiente de 1.100 por 100.000.

4º Revolução Industrial ou Indústria 4.0 (século XXI)

“Pouco mais de 200 anos desde a primeira Revolução Industrial, significativos avanços tecnológicos vêm alterando a organização econômica, política e social das sociedades ao redor do globo” (MAGALHÃES e VENDRAMINI, 2018, p. 41).

Com o avanço acelerado da quarta revolução industrial surgem preocupações em relação a cargos que podem entrar em extinção.

Complementando a lógica de Magalhães e Vendramini (2018, p. 42),

o mais surpreendente dessa mudança é o perfil das ocupações, que começam a ser substituídas pela automação, como atividades intensivas em mão de obra nas

indústrias de eletrônicos, confecções e construção civil, além de trabalhos qualificados no setor de serviços. O uso de inteligência artificial em instituições financeiras, escritórios de advocacia, corretoras de imóveis, agências de viagem, empresas de contabilidade, de telecomunicações e de mídia e até mesmo nos serviços públicos deverá eliminar os empregos de grande parte da classe média.

Conforme Seligmann-Silva Et al. (2010, p. 187),

a globalização financeira e a mundialização da precarização social, juntamente com as inovações tecnológicas e as novas formas de gestão, causaram rápidas transformações no mundo do trabalho. No entanto, o pensamento tradicional das áreas da Medicina do Trabalho, da Saúde Ocupacional e da Psicologia dá pouca atenção para essas mudanças e para o aspecto do trabalho como mediador de integração social, seja pelo valor econômico, seja pelo valor cultural, com importância fundamental na constituição da subjetividade de todas as pessoas. Nas duas primeiras áreas continua a se priorizar os aspectos físicos, mecânicos, químicos e biológicos dos ambientes laborais como fatores de risco à saúde dos trabalhadores, enquanto que, na última, a atenção ainda se concentra nos aspectos intrassubjetivos e, quando muito, estende-se aos intersubjetivos. Os aspectos sociais, econômicos e organizacionais, assim como os processos psicossociais em suas repercussões sobre a subjetividade do trabalhador, são minimizados ou ignorados. A influência das características atuais do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores pode decorrer de inúmeros fatores e situações, entre os quais, a exposição a agentes tóxicos, a altos níveis de ruído, a situações de risco à integridade física, como, por exemplo, trabalho com compostos explosivos ou sujeitos a assaltos e sequestros, a formas de organização do trabalho e políticas de gerenciamento que desconsideram os limites físicos e psíquicos do trabalhador, impondo-lhe frequentemente a anulação de sua subjetividade para que a produção não seja prejudicada e as metas estabelecidas sejam cumpridas.

Segundo Schwab (2016, p. 20),

a quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas

que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.

2.3 Trabalho e doenças da geração alpha

A palavra geração (do termo latino *generatione*) “significa em espaço de tempo a procriação em ciências biológicas, ou seja, é o ato de produzir descendentes” [...]. “etapa da descendência natural que deve ser seguida por outra; considera-se como período de cada geração humana cerca de 25 anos: os pais representam uma geração, os filhos representam a geração seguinte” (DICIO DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS, 2017, p. 01).

Hoje pode-se dizer que os aspectos culturais, sociais, eventos significativos e o avanço da tecnologia é o que define uma nova geração (INDALÉCIO e CAMPOS, 2016).

Assim como Jordão (2016, p. 03),

atualmente temos 4 gerações coexistindo no mercado de trabalho, e uma que está em fase de crescimento ainda. Analisaremos cada uma delas por ordem cronológica, começando assim pelos Baby Boomers, Geração X, Geração Y, Geração Z e, por fim, a Geração Alfa.

Os chamados baby boomers, levam esse nome pelo aumento da população entre os anos de 1946 e 1964 (NOVAIS, 2005).

Conforme Santos Et al. (2011, p. 03):

são consideradas pessoas motivadas, otimistas e workaholics [pessoas viciadas em trabalho]. Nasceram no período de crescimento econômico, no final e após a segunda Guerra Mundial, por isso idealizavam atuar na reconstrução de um novo mundo pós-guerra.

Em sequência a geração “X” nascidos entre 1960 a 1983. Essa geração procurava prazer em bens materiais tornando-os compulsivos pelo consumismo (INDALÉCIO e CAMPOS, 2016).

Assim como Indalécio e Campos (2016, p. 21),

tinham como características marcantes a competição e o entusiasmo para fomentar grandes transformações. Com tendência individualista e inconformada, a geração X é fortemente influenciada pelo marketing e a publicidade. Apaixonados por clichês, frivolidades, estereótipos, em seus lares são donos de seus quartos e gostam de tudo a sua maneira.

Logo então surgiu a geração “Y”, nascidos entre 1983 a 2000, adepto dos recursos tecnológicos (INDALÉCIO e CAMPOS, 2016).

De acordo com Braga (2013, p. 01),

as características atribuídas a esse público são inúmeras. Em relação ao trabalho, as mais relevantes têm sido: a habilidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo; a capacidade de absorção de um grande número de informações; a rapidez de raciocínio; a vontade de aprender; a urgência de crescer rapidamente em termos profissionais; e uma forte orientação para os seus próprios valores.

Nascidos a partir dos anos 2000 até 2010 são considerados parte da geração “Z”. Por nascerem neste cenário atual e amplamente conectado, são impacientes e querem tudo instantaneamente (INDALÉCIO e CAMPOS, 2016).

Conforme Ceretta e Froemming (2011, p. 19),

adolescentes da Geração Z nunca conceberam o mundo sem computador, chats e telefone celular e, em decorrência disso, são menos deslumbrados que os da Geração Y com chips e joysticks. Sua maneira de pensar foi influenciada, desde o berço, pelo mundo complexo e veloz que a tecnologia engendrou.

“Essa geração pode ser definida como aquela que tende ao egocentrismo, pois o adolescente tende a preocupar-se somente consigo mesmo na maioria das

vezes” (CERETTA e FROEMMING, 2011, p. 19).

Geração alfa, nascidos a partir do ano de 2010. É a geração mais digital da história. Enquanto as anteriores estão se adaptando com o mundo digital, as crianças alfas já nascem familiarizadas (INDALÉCIO e CAMPOS, 2016).

Segundo Júnior et al (2016, p. 09),

de fato, a interação com a tecnologia desde o nascimento é sua característica principal. Esse fator impulsiona as atividades cerebrais, fazendo com que o cérebro mude, tornando as crianças dessa geração mais inteligentes, mais capazes.

“O ritmo de produção está cada vez mais acelerado e a tecnologia avançada faz com que as pessoas estejam em constante aperfeiçoamento e o organismo não consiga responder sem esforço ao ritmo que lhe é solicitado” (BORTOLUZZI e STOCCO, 2011, p. 02).

Com o avanço tecnológico, o mercado de trabalho sofreu diversas modificações. Hoje a flexibilidade no quesito carreira se tornou maior, não existe estabilidade e, com isso, o índice de desemprego vão se tornando mais acentuado e as exigências das habilidades e competências no âmbito do trabalho vem ficando cada vez mais complexa (MOURA e POSSATO, 2012).

Conforme observado no contexto atual, o alto índice de absenteísmo, o fraco desempenho e as estatísticas que já traz relatos de uma história dramática mostram que a qualidade de vida no trabalho vem enfatizando a importância das inter-relações entre o trabalho e a saúde mental (SILVA, 1992).

Assim como Moreira, Maciel e Araújo (2013, p. 04),

hoje o trabalho não é mais um espaço onde os indivíduos podem expressar sua criatividade ou potencial, ele se limita, cada vez mais, ao mecanicismo, a tarefas que exigem resultados e lucros imediatos. São fatos como estes que vêm trazendo consequências de ordem psíquica para os indivíduos que atuam nessas configurações.

O equilíbrio de vida pessoal e trabalho está progressivamente sendo perdido. Visto que há histórias espantosas no quesito liderança disfuncional, exigências do trabalho e a sobrecarga, que mexem com o psicológico conduzindo a reações depres-

sivas, alcoolismo, abuso de drogas e perturbações do sono. Um cenário que vem se tornando parte do cotidiano, englobando a geração alfa (REGO e SOUTO, 2004).

2.4 Ansiedade

A palavra ansiedade significa “Desconforto físico e psíquico; agonia, aflição, angústia. [Figurado] Desejo intenso e impetuoso; impaciência, sofreguidão, avidez. [Figurado] Ausência de tranquilidade; medo, receio. [Psicologia] Condição emocional de sofrimento, definida pela expectativa de que algo inesperado e perigoso aconteça, diante da qual o indivíduo se acha indefeso” (DICIO DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS, 2017, p. 01).

Freud relacionou e separou ansiedade crônica dos ataques de ansiedade.

De acordo com Viana (2010, p. 06),

Freud separou a angstneurose (neurose de ansiedade) da neurastenia, também separando a ansiedade crônica dos ataques de ansiedade. Embora as classificações psicanalíticas de ansiedade fossem bem aceitas até meados dos anos 1900, nas décadas seguintes diversos fatores contribuíram para reorientar a Psiquiatria, principalmente para a Biologia. Um fator importante foi o desenvolvimento da psicofarmacologia. Com a chamada revolução psicofarmacológica, iniciada na década de 1960, surgiram as modernas classificações descritivas e operacionais dos transtornos mentais. O DSM-III (Manual Estatístico de Diagnóstico de Transtornos Mentais, em sua terceira versão), publicada em 1980, inaugura uma nova relação entre a Psiquiatria e a Psicopatologia, embora sua concepção de transtorno mental não seja muito clara.

Em alguns casos a doença inicia-se devido ao ambiente de trabalho, com alguns cargos e responsabilidades.

Segundo Motta (2012, p. 22),

a gerência moderna vive atrelada a problemas e a situações de risco. Não é preciso grandes ameaças para

fazer a pessoa ansiosa: basta as pressões do dia-a-dia e a imaginação excessiva sobre um problema real, mesmo os menores e repetitivos. Os que se envolvem com a decisão administrativa lidam com mais incerteza e risco, não só por causa do desconhecimento humano sobre o futuro mas também pela interdependência e pelo desequilíbrio constante entre os diversos fatores políticos, econômicos, de produção e de mercado. Por lidarem mais diretamente com as decisões estratégicas, relativas às transações da empresa com o mercado, dirigentes e gestores pressentem mais o risco pelo maior impacto dessas decisões na vida das pessoas.

Assim como Motta (2012, p. 24),

a ansiedade é a reação emocional a situações de risco. Caracteriza-se por ser normalmente um sentimento desagradável de tensão, nervosismo e perturbações físicas. A ansiedade é a resposta natural e instantânea ao medo e, portanto, não pode ser classificada de irrealista ou realista porque é emocional. Ativa-se a ansiedade quando se percebe ou se imagina a situação ameaçadora. Na maioria das pessoas, a ansiedade resulta em alterações comportamentais visíveis, como ações inusitadas de agressividade ou de inibição; em outras, mantém-se nos limites da vivência interna. Em alguns momentos, a ansiedade adquire uma intensidade maior, resultando em pânico. Normalmente, a ansiedade se antecipa aos eventos, mas surge também a respeito de algo já passado quando se reativa a imaginação. A ansiedade também pode originar-se de percepções de risco no próprio comportamento, como uma intervenção pública ou uma interação pessoal nova.

2.5 Depressão

Globalmente a depressão vem crescendo nos últimos anos, conforme a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS BRASIL) (2018, p. 01):

a depressão é um transtorno comum em todo o mundo: estima-se que mais de 300 milhões de pessoas sofram com ele. A condição é diferente das flutuações usuais de humor e das respostas emocionais de curta duração aos desafios da vida cotidiana. [...]. Na pior das hipóteses, a depressão pode levar ao suicídio. Cerca de

800 mil pessoas morrem por suicídio a cada ano - sendo essa a segunda principal causa de morte entre pessoas com idade entre 15 e 29 anos.

Ibanez Et al, entende que a depressão meche com o emocional e físico dos pacientes. Sendo assim ressalta a importância de um tratamento contínuo e realizado corretamente.

Assim como Ibanez Et al (2014, p. 2),

a depressão é um transtorno mental comumente crônico associado à incapacitação, ao sofrimento psíquico e físico e a sobrecarga familiar. Sua prevalência anual na população em geral varia de 3% a 11%. A depender da gravidade, esse transtorno requer tratamento medicamentoso para o controle dos sintomas. O tratamento medicamentoso da depressão precisa ser continuado por tempo variável após a remissão dos sintomas. O seguimento adequado da prescrição medicamentosa é necessário para obtenção de benefícios clínicos e redução dos riscos de recaída e recorrência. No entanto, a maior parte dos pacientes que recebe prescrição de antidepressivos interrompe prematuramente o tratamento ou o conduz de forma inconsistente. A não adesão ao tratamento destaca-se como fator potencialmente modificável que pode precipitar recaídas e refratariedade farmacológica.

Para que seja diagnosticada a depressão é necessário uma avaliação minuciosa a cada detalhes e sintomas desenvolvidos pelos pacientes.

Conforme Teng, Humes e Demetrio (2005, p. 150),

a avaliação adequada dos sintomas depressivos em pacientes com condições médicas associadas é dificultada pela superposição dos sintomas da patologia clínica (fadiga, inapetência, dor, insônia, lentificação), bem como de condições associadas à internação e à percepção das conseqüências adversas das doenças (desalento e baixa auto-estima). Critérios intuitivos como a intensidade de sintomas desproporcional ao esperado pelo quadro clínico e a relação temporal entre o início dos sintomas depressivos e da patologia clínica podem induzir a erros, como a possibilidade de postergar o diagnóstico de depressão.

Segundo Moreira, Maciel e Araújo (2013, p. 06),

o ambiente de trabalho vem influenciando consideravelmente a vida dos indivíduos, especialmente porque é no trabalho que o indivíduo passa a maior parte de seu tempo e onde estabelece grande parte de seus vínculos sociais. Se o ambiente e os vínculos estabelecidos forem pobres e hostis, pode-se pensar em um adoecimento. O ambiente de trabalho se torna um local propício para o aparecimento de patologias de toda ordem, em especial das psicopatologias, sendo a mais comum delas a depressão.

Completando a lógica da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS):

transtorno depressivo recorrente: esse distúrbio envolve repetidos episódios depressivos. Durante esses episódios, a pessoa experimenta um humor deprimido, perda de interesse e prazer e energia reduzida, levando a uma diminuição das atividades em geral por pelo menos duas semanas. Muitas pessoas com depressão também sofrem com sintomas como ansiedade, distúrbios do sono e de apetite e podem ter sentimentos de culpa ou baixa autoestima, falta de concentração e até mesmo aqueles que são clinicamente inexplicáveis. Transtorno afetivo bipolar: esse tipo de depressão consiste tipicamente na alternância entre episódios de mania e de depressão, separados por períodos de humor normal. Episódios de mania envolvem humor exaltado ou irritado, excesso de atividades, pressão de fala, autoestima inflada e uma menor necessidade de sono, bem como a aceleração do pensamento.

Depressão é considerada uma das dez doenças que causa incapacidade no mundo, pois limita o funcionamento físico pessoal e social. Apenas uma pequena parte das pessoas diagnosticadas recebe tratamento correto, e sofrem muito com o estigma. Existe uma crença muito forte de como é visto essa doença e muitas vezes influenciam na procura pelo tratamento (BLAY e PELUSO, 2008).

As doenças mentais no Brasil são responsáveis por cinco em cada dez afastamentos do trabalho, a primeira doença é a depressão, representa um gasto de R\$ 2,2 bilhões por ano, o que equivale a 19% do auxílio doença pagos pela Previdência Social (AMBROSIO, 2013).

É preciso compreender que dentro do ambiente de trabalho, é possível que existam sérios problemas, provenientes de estresses que impactam e causam doenças no trabalhador, principalmente a negatividade, insatisfação, tristeza, ansiedade, entre outras como a desmotivação. Esse cenário aumenta a importância de atenção para essas doenças que afetam o trabalhador (CHAVES, 2019).

Segundo Chaves (2019, p. 14),

a angústia, inquietação, desânimo e sensação de impotência, são sintomas decorrentes de depressão no ambiente de trabalho e muitos trabalhadores convivem com esse problema que se torna até certo ponto assustador, dada a sua insatisfação temporária.

2.6 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Motivação organizacional “está relacionada à qualidade de desempenho e esforços para atingir os resultados desejados, sendo importante que todos estejam sempre estimulados a crescer, e a alcançar metas junto à organização, através de um bom relacionamento no trabalho, atingindo os objetivos da melhor maneira possível” (CHAVES, 2019, p. 17).

As organizações tendem a investir muito nas áreas cruciais para o giro da empresa, como por exemplo na área de produção, finanças, marketing e outras. “Contudo tais propósitos só podem ser alcançados graças as pessoas que formam o capital humano e intelectual das empresas, que, por isso, devem investir na criação de estratégias que promovem a saúde, o bem-estar, e a satisfação das pessoas no ambiente de trabalho” (GRAMMS e LOTZ, 2017, p. 17).

“O trabalho tende a ser mais prazeroso à medida que se contempla o ser humano em sua totalidade” (GRAMMS e LOTZ, 2017, p. 30).

Dessa forma, faz-se necessária a importância de se entender o homem como uma visão biopsicossocial que estão divididas em três dimensões: a psicológica, social e biológica (GRAMMS e LOTZ, 2017).

A dimensão psicológica está relacionada a tudo que é ligado ao cérebro, ou seja, personalidade, pensamentos, emoções, crenças e outros aspectos que determinam a forma que esse indivíduo reage a acontecimentos, as circunstâncias e pessoas. A dimensão social tem relação com o envolvimento com outras pessoas como amigos, família e colegas de trabalho. E a dimensão biológica é o corpo físico da pessoa, como cor de cabelo, altura e fisionomia (GRAMMS e LOTZ, 2017).

Na medida que a organização visualiza e entende as dimensões de seus colaboradores torna-se mais clara a maneira que se deve trabalhar na criação de um ambiente de trabalho saudável (GRAMMS e LOTZ, 2017).

Hoje a maioria das pessoas passam grande parte do seu tempo dentro das organizações. Sendo assim é preciso um ambiente agradável, saudável e motivador (GRAMMS e LOTZ, 2017).

Portanto, a qualidade de vida no trabalho se tornou assunto importante nas organizações, pois se o colaborador está satisfeito com seu ambiente de trabalho, ele realiza seus afazeres feliz e com satisfação, o que resulta em um trabalho elaborado com comprometimento e êxito, resultando em ganhos simultâneos tanto para a empresa como para o indivíduo (CORDEIRO e TEIXEIRA, 2017).

As gerações vêm trazendo novos costumes e consigo novas exigências no âmbito organizacional. O avanço tecnológico exige que os indivíduos tenham habilidades cognitiva e emocional. Assim como Areias e Comandule, ano não informado, p. 186” As mudanças econômicas, sociais, psicológicas, demográficas, políticas e ecológicas nos levam a novos conceitos de trabalho, estresse e esgotamento da população ativa”.

Conforme Areias e Comandule (2006, p. 186),

se de um lado a tecnologia permite livrar o homem dos trabalhos mais pesados e perigosos, do outro lado, o processo tecnológico tem levado a mundos de trabalho totalmente diversos. Uma parcela significativa da população mundial está sub-empregada ou trabalha sob condições que potencialmente podem acometer a saúde e o bem-estar. Outra parcela de trabalhadores dedica um número de horas excessivo às demandas laborais e apresenta um sentimento generalizado de insegurança, incerteza e medo de perder o posto de trabalho ou seus benefícios.

Complementando a citação acima Areias e Comandule, (2006, p. 189),

dentro do Conteúdo do Trabalho, os fatores de risco são: problemas com a confiabilidade, disponibilidade, adequação e manutenção ou reparação do equipamento e das instalações, falta de variedade ou ciclos de trabalho curtos, trabalho fragmentado ou menor, baixa utilização das competências, alto nível de incerteza, sobrecarga de trabalho ou quantidade de trabalho insuficiente, falta de controle sobre a cadência, altos níveis de pressão relativamente aos prazos acordados para as tarefas, trabalho por turnos, horários rígidos, horas imprevisíveis, períodos longos ou fora do normal. Cada vez mais existe um consenso para definir stress relacionado com o trabalho em termos das interações entre o trabalha-

dor e o ambiente de trabalho (exposição a fatores de risco). O estresse no trabalho aparece quando as exigências do ambiente de trabalho ultrapassam a capacidade do trabalhador de fazer frente a essas exigências ou de as controlar.

É necessário que as organizações mudem a sua postura e desenvolva projetos que promovam a qualidade de vida no trabalho (VENDRAMI, 2011).

Assim como Vendrami (2011, p. 98),

a adoção de programas de qualidade de vida no trabalho pelas empresas pode contribuir para mudanças no ambiente fabril, e tendo como motivadores a melhoria do ambiente, melhorias dos relacionamentos internos, menor numero de acidentes, etc.

Uma medida que pode ser implementada no ambiente organizacional é a meditação.

Segundo Nascimento (2019, p. 04),

os funcionários de uma organização que praticam meditação frequentemente tem uma facilidade maior a mudanças, menor predisposição ao estresse e maior capacidade de concentração, além de estabelecer uma relação de mais empatia com os colegas, conseqüentemente, contribuem positivamente para o clima da equipe da qual fazem parte e produzem melhores resultados para a organização.

Quando as pessoas praticam a meditação desenvolvem a capacidade de se envolver e de minimizar os efeitos da ansiedade e do estresse como também melhorar a percepção com outros indivíduos praticando a empatia. Esses fatos contribuem para melhores resultados dentro da organização e conseqüentemente um ambiente de trabalho saudável (NASCIMENTO, 2019).

3 METODOLOGIA

Caracteriza-se este artigo, como uma pesquisa teórica, sobre estudos de doenças relacionadas ao ambiente de trabalho e suas consequências na vida dos colaboradores da atualidade.

O estudo buscou fazer um levantamento histórico da influência do ambiente de trabalho e suas correlações na saúde física e mental dos seus trabalhadores.

Conforme a Universidade Estadual de Goiás (2008, p. 01):

a Pesquisa Bibliográfica compreende o levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, periódicos (revistas), teses, anais de congressos, indexados em bases de dados em formato on-line ou cd-rom. Sua finalidade é proporcionar ao aluno ou ao pesquisador o acesso à literatura produzida sobre determinado assunto, servindo de apoio para o desenvolvimento de trabalhos científicos e análise das pesquisas.

O presente artigo baseou em pesquisa baseadas em livros, sites da internet, jornais, entre outros meios de pesquisas, com a principal função de buscar informações relacionadas ao tema, sendo a evolução da revolução industrial, geração alpha, ansiedade e depressão.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Este artigo teve como objetivo expor a importância da qualidade de vida no trabalho, visando a melhora de rendimento dos funcionários dentro da organização e seu bem estar, utilizando-se como base, a trajetória das revoluções industriais x gerações (etárias) do mercado de trabalho .

Quando analisou a história do trabalho, percebeu-se que a vida profissional nem sempre foi tão importante quanto a lucros e rendimentos das empresas. Desde a primeira revolução industrial, a sociedade sempre caminhava conforme “mandava” o capitalismo, naquela época a mão e obra era completamente substituível e muito barata.

Ao decorrer da pesquisa foram averiguadas as doenças do trabalho e obser-

varam-se quanto era desfavorável o ambiente de trabalho e quanto era pouco notado para se ter melhorias. Compreendeu-se que ao longo dos séculos, a importância dos primeiros estudos relacionados a melhoria contínua do ambiente do trabalho, em que não existam equipamentos de segurança e proteção, onde trabalhadores tinham que improvisar como podiam, pois não se pensava no assunto.

Com o início da primeira revolução industrial, surgem as primeiras preocupações com as condições do trabalho, dando visão de melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, porém, com crescimento avançado causado pela tecnologia, ocorre um aumento dos índices de morte por condições insalubres.

A primeira revolução chegou como um marco da luta dos direitos dos trabalhadores por condições melhores para trabalho, criando assim a “Lei das Fábricas” que prometia condições melhores para mulheres e crianças. A lei não era muito justa por não beneficiar a todos e por conter incoerências como crianças poderem trabalhar e, também, mesmo com a lei, as horas de trabalho eram pesadas, as tarefas sem intervalos, sem qualquer tipo de atividade laboral, começaram a surgir muitos casos de Lesão por Esforço Repetitivo (LER).

Com a chegada da segunda revolução industrial, mesmo com o avanço da tecnologia e, contudo, a evolução no âmbito do trabalho, ainda sim se tem muitas mortes por condições insalubres. Grandes empresas surgem em pequenas cidades trazendo a chance de emprego para as famílias. No entanto, como as pessoas locais não tinham experiências, as empresas trouxeram pessoas de fora para trabalhar, trazendo junto doenças por aglomerações e condições insalubres. Se as empresas tivessem investido em treinamento, poderiam ter desenvolvido as habilidades das pessoas locais, fazendo com que essa situação não viesse tomar conta desses centros, isso faria com que as pequenas cidades se tornassem grandes, pois o público existente ali se desenvolveria automaticamente, tornando a cidade mais rica em infraestrutura e mão de obra.

Nesse momento, surgiram as concorrências de emprego, pessoas pouco qualificadas aceitando condições inadequadas de trabalho, surgem também a primeira necessidade de os trabalhadores irem atrás de especialização, pois com a demanda não era possível trabalhar sem qualificação.

Na terceira revolução, após o sofrimento que a segunda guerra mundial ocasionou, iniciou o crescimento para reconstrução daquilo que foi destruído, um marco importante para tecnologia, indústria e tantas outras áreas que foram reconstituídas, por meio da geração de profissionais da época que tinham como responsabilidade refazer e melhorar tudo aquilo que de fato foi danificado. Esses profissionais faziam parte da geração baby boomers, sendo uma geração composta por pessoas

comprometidas com as organizações.

Ao se entrar na quarta revolução industrial, observou-se e se analisa um novo desafio (pois este, é o presente momento do mercado de trabalho). As máquinas superinteligentes estão tomando o lugar dos trabalhadores, gerando desemprego, alta procura de trabalho, pagamentos injustos, fazendo com que alguns profissionais se sujeitem as condições insalubres. Essa situação obrigou(a) o trabalhador a buscar qualificação, treinamento e aperfeiçoamento constante, para atender a concorrência do mercado.

Com a pressão em cima dos profissionais sobre as exigências do mercado de trabalho, as pessoas começaram a desenvolver problemas relacionados a doenças psicológicas. Duas dessas consequências são: depressão e ansiedade - que vem crescendo nos últimos anos, gerando desestabilidades mental e física aos colaboradores, causado muitas vezes pela desvalorização da mão de obra, ausência de comunicação e preconceitos.

Encontrados esses tipos de problemas dentro das organizações, as mesmas necessitavam fazer uma análise da qualidade de vida que vinha(em) sendo vivenciada no dia a dia dos colaboradores, trazendo metas e benefícios que desenvolvessem(em) motivação e satisfação do mesmo.

Empregar um departamento de Gestão de Pessoas, para poder trabalhar diretamente com os colaboradores – na linha de melhores condições e qualidade de vida no ambiente corporativo, realizar palestras sobre depressão e ansiedade e, principalmente, a equipe de liderança que consiga identificar “tais doenças” em seu corpo laboral, se faz necessário, para amparar/acolher e apoiar em medidas preventivas (se ainda estiver a tempo). A colaboração desse líder, deve ser também para aqueles colaboradores que já obtiveram uma dessas doenças, que possam ter transparência para tratar sobre seus problemas, dentro da empresa. A intenção é que o funcionário que tenha depressão ou ansiedade saiba que não será julgado no ambiente de trabalho.

Empregar departamento de psicologia para ajudar a entender se a doença foi ocasionada dentro da empresa ou fora, seria uma das medidas que a organização poderá incluir na empresa. E caso tenha sido dentro, tentar trabalhar da melhor maneira, fazendo as mudanças necessárias para que isso não ocorra com demais funcionários, bem como amenize para aquelas que estejam vivenciando neste momento.

A nova geração de profissionais chamados de Alpha já são profissionais mais inquietos ligados a tecnologia, é uma geração que necessita de uma gestão quali-

ficada e pronta para os desafios. São poucas as organizações que tem esse tipo de gestão, buscando soluções para motivar os colaboradores. Muitas organizações por serem muito antigas, tem a visão de que o funcionário não pode gerar “gastos” e que deve, exclusivamente, gerar rendimento para a mesma e, pouco se aplica em projetos de melhorias.

A nova geração de profissionais, mesmo trabalhando em curtos períodos dentro das empresas - procuram aquelas que eles possam ser valorizados e tenham crescimento, que invistam em motivação, plano de carreira, tendo assim, mais vontade de trabalhar e se esforçar, nestas que possuem esses valores/políticas.

Diminuir cobranças dentro da empresa, criar laços de confiança, ao contratar o profissional, esclarecer que ele mesmo é auto gerenciável para que ele crie suas próprias metas de entrega sem se sentir observado e julgado pela liderança, é o perfil de vaga desejável da geração alpha, pois são aqueles que sabem suas próprias qualidade e metas, objetivando seu próprio crescimento.

A implementação da prática da meditação, por exemplo, é uma opção de procedimento que pode ser colocado em prática no dia a dia dos colaboradores. Visto que existem estudos que comprovam que essa técnica ajuda no psicológico das pessoas, como minimizar o estresse e a ansiedade e também melhora a convivência social e em equipe. Sendo assim, quando adotada, o colaborador torna-se mais centrado e realiza suas atividades de maneira qualificada, trazendo melhores resultados, com ganhos simultâneos - para ele e a organização.

Concluiu-se que a organização tem responsabilidade de desenvolver atividades que melhorem o ambiente organizacional, não só como benefício ao trabalhador, mas sim, também para a organização, pois as implicações causadas pela sobrecarga de trabalho e ambiente hostil formam um efeito cascata, acarretando nas doenças mentais e, conseqüentemente, no absentéismo.

5 CONCLUSÕES

Este artigo procurou trazer informações relacionadas as primeiras doenças no âmbito organizacional e analisar as possíveis evoluções das mesmas conforme o nascimento das gerações e o crescimento da tecnologia. Respondeu de maneira qualificada, por meio de pesquisa biográfica, quais as doenças mais comuns vivenciadas atualmente e como o ambiente de trabalho pode afetar a qualidade de vida

do profissional do futuro.

Observou-se que nos primórdios a situação da vida no trabalho era precária, visto que os trabalhadores eram tratados como escravos. Não contendo nenhuma proteção em atividades insalubres procuravam se proteger com peles de animais. Isso deixa claro a falta de valorização dos profissionais da época que trazia em questão a péssima qualidade de vida no trabalho.

Verificou-se que a proporção que acontecem as revoluções industriais, traz inúmeros avanços tecnológicos que ajudam no surgimento de novos modelos sociais, políticos e econômico, ocasionando o liberalismo, político e econômico. Porém, de um lado havia um enorme desenvolvimento técnico e econômico e, de outro lado, a desigualdade dos indivíduos no quesito exploração do trabalho do homem pelo homem.

Analisa-se que cada revolução traz novos avanços tecnológicos e, junto a isto, doenças pertinentes de cada época. Da primeira para a quarta revolução industrial as doenças relacionadas ao trabalho são inúmeras, fazendo assim, com que surgissem estudos e um olhar relacionado a qualidade de vida no trabalho.

Notou-se que os profissionais se tornaram mais espertos e inteiramente ligados a tudo que acontece ao redor do globo por conta da facilidade da tecnologia digital que permite trazer informações instantâneas. Porém, com o avanço da tecnologia e a aparição de “máquinas superinteligentes” o mercado econômico se expandiu exigindo das empresas resultados rápidos e lucros imediatos, com isso, as exigências no mercado de trabalho ficaram acentuadas, fazendo com que os profissionais estejam em constante evolução e aperfeiçoamento.

Percebe-se que esse cenário de exigências desequilibra a vida pessoal do trabalho, “bagunçando” com o psicológico do colaborador, conduzindo a reações depressivas e a ansiedade. Essas doenças hoje são estudadas como uma das doenças que mais atingem os profissionais. Observa-se que os colaboradores passam mais tempo dentro das organizações, do que fora e, é neste ambiente em que se estabelecem grande parte dos seus vínculos sociais, sendo assim, se o ambiente de trabalho for hostil, pode-se desencadear o aparecimento de doenças ocupacionais.

Considerou-se como dificuldade (no presente estudo), o leque de informações referente as diversas pesquisas e a filtro do que realmente era abordado, como também, a escassez de informações de estudos realizados em alguns determinados assuntos, devido estes serem de ordem recente.

Induz-se possíveis continuações de pesquisas futuras, para que se aprofundem no assunto comportamento organizacional, gestão e desenvolvimento do am-

biente organizacional, principalmente se tratando dessa nova geração (alpha).

Concluiu-se que o ambiente organizacional deve ser desenvolvido para a satisfação e motivação dos colaboradores, pois afeta de maneira significativa a saúde mental e emocional do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho. São Paulo: Brasiliense, 1994. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=zmgvDR&lr=&id=zmgvDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&ots=eaBLkL4OqQ&sig=5Fof6LeM46BAD2YPadgtBT4OEM&redir_esc=y#v=onepage&q&cf=false>. Acesso em: 20 set. 2020.

ALBUQUERQUE, Carlos Manuel de Sousa. OLIVEIRA, Cristina Paula Ferreira. Saúde e doença: significações e perspectivas em mudança. Portugal: Escola Superior de Enfermagem de Viseu. 2002. Disponível em: <https://www.ipv.pt/millennium/Millennium25/25_27.htm>. Acesso em: 02 set. 2020.

AMBROSIO, Graziella. O nexo causal entre de pressão e trabalho. Revista LTr. São Paulo: Universidade de São de Paulo, v. 77, n. 02, fev. 2013. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Graziella_Ambrosio/publication/273904260_O_NEXO_CAUSAL_ENTRE_DEPRESSAO_E_TRABALHO/links/551019030cf2752610a1dfd2.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2020.

AREIAS, Maria Elenice Quelho. COMANDULE, Alexandre Quelho. Qualidade de Vida, Estresse no Trabalho e Síndrome de Burnout. 2006. Disponível em: <https://www.fef.unicamp.br/feff/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap13.pdf>. Ac esso em: 13 set. 2020.

AZEVEDO, Esterzilda Berenstein. Patrimônio industrial no Brasil. São Paulo: Universidade São Judas Tadeu. 2010. Disponível em: <<https://revistaarqurb.com.br/arqurb/article/view/114>>. Acesso em: 11 set. 2020.

BARBOSA, Maria do Socorro Alécio. SANTOS, Regina Maria. TREZZA, Maria Cristina Soares Figueiredo. A vida do trabalhador antes e após a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT). Maceió: Universidade Federal de Alagoas, Maceió, AL. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672007000500002>. Acesso em: 01 set. 2020.

BLAY, Sérgio Luís. PELUSO, Érica de Toledo Piza. Percepção da depressão pela população da cidade de São Paulo. São Paulo: Revista Saúde Pública. 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rsp/v42n1/6399.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2020.

BRAGA, Beatriz Maria. Geração Y, como trabalhar com ela?. Revista GV executivo, São Paulo, v. 12, n. 1, Jan/jun. 2013. Disponível em: <https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/gv_v12n1_76.pdf>. Acesso em: 12 set. 2020.

BORTOLUZZI, Cibele de Lara. STOCCO, Josete Alzira Passamani. Influência do estresse no ambiente de trabalho do secretário executivo. Rio Grande do Sul: Universidade de Passo Fundo (UPF). 2011. Disponível em: <<http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/1752>>. Acesso em: 09 set. 2020.

CERETTA, Simone Beatriz. FROEMMING, Lurdes Marlene. Geração Z: Compreendo

os hábitos de consumo da geração emergente. RAUnP – Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar. 2011. Disponível em: <<https://repositorio.unp.br/index.php/raunp/article/view/70>>. Acesso em: 08 set. 2020.

CONTREIRAS, Pedro Augusto Rodrigues. A quarta revolução industrial: Um estudo de caso realizado na empresa Lix de Tecnologia. REVISTA GESTÃO, INOVAÇÃO E VEGÓCIO, v. 1, n. 1, 2015, Anápolis: Centro Universitário de Anápolis (Unievangélica). 2015. Disponível em: <<http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/administracao/article/view/1307/1200>>. Acesso em: 15 ago. 2020.

CORDEIRO, Carlos Henrique da Silva, TEIXEIRA, Marcia Cristina. Análise da Influência da Qualidade de Vida no Trabalho na Motivação do Servidor Público Estatutário Municipal de Vale do Paraíso-RO. Rondônia: Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. 2017. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/qualidade-de-vida-no-trabalho>>. Acesso em: 28 set. 2020.

COSTA, Andreia Quintela Moreira da. A importância da segurança e saúde do trabalho nas organizações: estudo de caso nas empresas de pesca do distrito de Icoaraci. Revista Especializa Online IPOG, Goiânia, v. 1, n. 17. 2019. Disponível em: <<https://ipog.edu.br/wp-content/uploads/2019/12/andrea-quintel-a-moreira-da-costa-9181515.pdf>>. Acesso em: 14 agos. 2020.

CHAVES, Ana Caroline Medina B. José. A Depressão no ambiente de trabalho. Campo Grande: Universidade Anhanguera Uniderp. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.pgsskroton.com.br/bitstream/123456789/25107/1/ANA%2bCAROLINE%2bMÉDINA%2bBARBOSA%2bCHAVES.%2bATIVIDADE%2bDE%2bDEFESA..pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2020.

DICIO DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Ansiedade. 2017. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/ansiedade/>>. Acesso em: 18 set. 2020.

DICIO DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Geração. 2017. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/geracao/>>. Acesso em: 26 set. 2020.

GRAMMS, Lorena Carmem. LOTZ, Erika Gisele. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho. InterSaberes. 2017. Biblioteca digital Pearson. Acesso em: 19 set.2020.

GRAVINA, Marcia Elena Rodrigues. LER - Lesões por Esforços Repetitivos: uma reflexão sobre os aspectos psicossociais. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública de São Paulo. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-12902002000200006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 16 ago. 2020.

IBANEZ, Grazielle. Et al. Adesão e dificuldades relacionadas ao tratamento medicamentoso em pacientes com depressão. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Departamento de Enfermagem Psiquiátrica e Ciências Humanas. Ribeirão Preto-SP. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/reben/v67n4/0034-7167-reben-67-04-0556.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2020.

INDALÉCIO, Anderson Bençal. CAMPOS, Douglas Aparecido. Reflexões sobre o educar em um Mundo Nativo Digital UNIFEV Centro Universitário de Votuporanga. 2016. Disponível em: <https://mundonativodigital.files.wordpress.com/2016/04/reflexoes_sobre_o_educar_em_um_mundo_nativo_digital.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

JORDÃO, Matheus Hoffmann. A mudança de comportamento das gerações X, Y, Z e Alfa e suas implicações. São Carlos: Universidade de São Paulo – Campus São Carlos. 2016. Disponível em: <<http://www.gradadm.ifsc.usp.br/dados/20162/SLC0631-1/geracoes%20xyz.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

JÚNIOR, Carlos Cícero Marques Corrêa. et al. O Gerenciamento das relações entre as múltiplas gerações do mercado de trabalho. São Paulo: Revista Faculdade Eça de Queirós. 2016. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509162633.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

LACOMBE, Francisco. Recursos Humanos principais e tendências. São Paulo: Saraiva. 2011. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=fSprDwAAQBAJ&pg=PT584&dq=RECURSOS+HUMANOS+Por+FRANCISCO+JOSE+MASSET+LACOMBE+PDF&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwigzdX9vrrAhVNILkGHRFzB_cQuwUwAXoECAIQBw#v=one-page&q=As%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20j%C3%A1%20se%20deram%20conta%20da%20import%C3%A2ncia%20das%20pessoas%20e%20da%20forma%20de%20como%20s%C3%A3o%20administradas%E2%80%9D&cf=false>. Acesso em: 10 set. 2020.

MAGALHÃES, Regina. VENDRAMINI, Annelise. Tecnologia: os impactos da quarta revolução industrial. GV- EXECUTIVO, v. 17, n. 1. 2018. Disponível em: <<http://biblioteca-digital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/viewFile/74093/7108>>. Acesso em: 30 set. 2020.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A Mudança do paradigma econômico, a revolução industrial e a positivação do direito do trabalho. Rio de Janeiro: Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania. 2012. Disponível em: <<http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2020.

MOREIRA, Virginia. MACIEL, Regina Heloisa. ARAÚJO, Thalita Queiroz de. Depressão: os sentidos do trabalho. Revista do Nufen, São Paulo, v. 5, n.1, p. 4 e 6. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2175-25912013000100006&lng=pt&nrm=isso>. Acesso em: 22 ago. 2020.

MOTTA, Paulo Roberto. Ansiedade e medo na empresa: percepção de risco das decisões gerenciais. Lisboa: Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-44642012000200003>. Acesso em: 15 set. 2020.

MOURA, Reidy Rolim. POSSATO, Suelen. As dificuldades de inserção no mercado de trabalho e suas repercussões na vida dos jovens: apontamos a partir de uma experiência em comunidade periférica de ponta grossa-pr. Ponta Grossa: Eleuthera. 2012. Disponível em: <http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera7_11.pdf>. Acesso em: 27 set. 2020.

NASCIMENTO, Michely. Meditação e Clima Organizacional. MBA Executivo em Liderança e Gestão Organizacional - Unisul Virtual. 2019. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/7200/MICHELY_NASCIMENTO-Re%5b11299-2-777633%5d-MICHELY_NASCIMENTO_vers%c3%a3o%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=yh>. Acesso em: 06 out. 2020.

NOGUEIRA, Diogo Pupo. Incorporação da saúde ocupacional à rede de saúde. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. 1984. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101984000600009>. Acesso em: 15 ago. 2020.

NOVAIS, Raquel Carvalho. Baby Boomers na terceira idade, uma oportunidade de mercado: um estudo da indústria de cosméticos Natura. Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. 2005. Disponível em: <<http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/72690764029806787269335045098670594074.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICA DA SAÚDE. Folha informativa: Depressão. 2018. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5635:folha-informativa-depressao&Itemid=1095>. Acesso em: 11 set. 2020.

PRATTA, Elisângela Maria Machado. SANTOS, Manoel Antonio. O processo saúde e a dependência química: interfaces e evolução. São Paulo: Universidade Camilo Castelo Branco, Universidade de São Paulo. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a08v25n2.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2020.

REGO, Arménio. SOUTO, Solange. Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro e Portugal, v. 44, n. 3, mai. 2004. Disponível em: <<https://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol->

-44-num-3-ano-2004-nid-45012/>. Acesso em: 04 set. 2020.

RESEMBERG, José. Tuberculose – Aspectos históricos, realidades, seu romantismo e transculturação. São Paulo: Faculdade de Ciências Médicas de Sorocaba da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 1999. Disponível em: <<http://scielo.iec.gov.br/pdf/bps/v7n2/v7n2a02.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2020.

SARTI, Willy. Asma Ocupacional. Ribeirão Preto: Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. 1997. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rmrp/article/view/6638/8109>>. Acesso em: 10 set. 2020.

SANTOS, Cristiane Ferreira dos. Et al. O Processo evolutivo entre as gerações X, Y e Baby Boomer. São Paulo: SemeAd XIV Seminários em Administração.

2011. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/14semead/resultado/trabalhosPDF/221.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2020.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro. 2016. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=XZSWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=A+quarta+revolu%C3%A7%C3%A3o+industrial&ots=Y96b1sMFh7&sig=mnIFHfk6RvwUvoaHZQjNQmVm2cU#v=onepage&q=A%20quarta%20revolu%C3%A7%C3%A3o%20industrial&f=false>>. Acesso em: 01 set. 2020.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Et al. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional v. 3, n. 122. 2010. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/1005/100515726002.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2020.

SELIGMANN-SILVA, Edith. A inter-relação trabalho-saúde mental: um estudo de caso. RAE- Revista de Administração de empresa, v. 32, n. 4, 1992. Disponível em: <<https://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-32-num-4-ano-1992-nid-44734/>>. Acesso em: 03 set. 2020.

TENG, Chei Tung. HUMES, Eduardo de Castro. DEMETRIO, Frederico Navas. Depressão e comorbidades clínicas. São Paulo: Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. 2005. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/acp/article/view/16326/18038>>. Acesso em: 21 ago. 2020.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS. O que é pesquisa bibliográfica. 2008. Disponível em: <http://www.ueg.br/noticia/36347-o-que_e_pesquisa_bibliografica>. Acesso em: 07 out. 2020

VIANA, Milena de Barros, et al. Mudanças nos conceitos de Ansiedade nos séculos XIX e XX: da “Angstneurose” ao DSM-IV. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). 2010. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/4780/3194.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 20 set. 2020.

VENDRAMI, Flaviana Taís. Em busca da qualidade de vida no trabalho: Fatores que motivam e inibem. Rio Grande do Sul: Faculdade EST. 2011. Disponível em: <<http://www.est.com.br/periodicos/index.php/nepp/article/view/113/164>>. Acesso em: 07 out. 2020.