

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA**

**Etec Trajano Camargo**

**Etim Administração**

**Francielle Montemor Firmino**

**João Augusto Bastos de Sousa**

**Vanessa Morais Machado**

**COMO A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS PODE AJUDAR A  
PREVENIR O ESTRESSE OCUPACIONAL DE SEUS  
COLABORADORES?**

**Limeira - SP**

**2023**

**Francielle Montemor Firmino  
João Augusto Bastos De Sousa  
Vanessa Morais Machado**

**COMO A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS PODE AJUDAR A  
PREVENIR O ESTRESSE OCUPACIONAL DE SEUS  
COLABORADORES?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso técnico de Administração da Etec Trajano Camargo, orientado pelo Prof. Ricardo Scavariello Franciscato, como requisito parcial para a obtenção do título de técnico de Administração.

**Limeira - SP**

**2023**

Dedicamos este trabalho a quem colaborou diretamente conosco: nosso coordenador, o Professor Ricardo S. Franciscato, sem o qual nós não teríamos concluído este projeto. E a todos que nos motivaram para a conclusão desse trabalho.

Agradecemos à Silvana Helena, por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuiu para a realização deste trabalho.

## **RESUMO**

Este projeto visa apresentar sobre o estresse ocupacional e seus conceitos, analisando a metodologia utilizada pelos gestores de Recursos Humanos (RH) a fim de contribuir para a prevenção da "doença", providenciando equipamentos e ferramentas necessárias para auxiliar seus colaboradores, agindo, assim, em casos específicos no ambiente de trabalho. Portanto, foram utilizados levantamento de dados, pesquisas bibliográficas e entrevistas com profissionais da área de RH, etapas pertinentes para entendermos o porquê de o estresse ocupacional ser um assunto tão discutido nos últimos anos pelos gestores e organizações.

**Palavras-chave:** Estresse Ocupacional. Recursos Humanos. Prevenção.

## **ABSTRACT**

This project aims to present the occupational stress and its concepts, analyzing the methodology used by Human Resources (HR) managers in order to contribute to the prevention of the "disease", providing necessary equipment and tools to help their employees, thus acting in specific cases in the work environment. Therefore, data collection, bibliographical research and interviews with professionals in the HR area were used, relevant steps to understand why occupational stress is a subject so discussed in recent years by managers and organizations.

**Keywords:** Occupational Stress. Human Resources. Prevention.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Fases Sucessivas da reação.....	10
Tabela 2: Principais causas.....	11
Tabela 3: Consequências no físico .....	11
Tabela 4:Consequências na colaboração .....	12

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	OBJETIVOS.....	9
3	REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
4	DESENVOLVIMENTO.....	18
5	METODOLOGIA.....	19
6	CONCLUSÃO.....	21
	REFERÊNCIAS.....	22

## 1 INTRODUÇÃO

O estresse ocupacional está diretamente ligado às tarefas excessivas realizadas no trabalho e à todas as situações problemáticas vivenciadas no dia a dia, assim como infelicidade com o trabalho executado. Ele é como uma resposta a tudo aquilo vivenciado em uma organização, afetando os trabalhadores a partir do momento em que gera desequilíbrio psicológico, emocional e físico, como consequência, os mesmos sofrem alteração em suas reações na empresa, tornando inviável a realização de tarefas, além do mesmo se ver incapaz de realizar tarefas em equipe. O estresse ocupacional causa consequências individuais e coletivas, tendo impacto na organização de forma geral, influenciando na saúde individual do trabalhador e impactando coletivamente na organização produtiva da empresa (SELYE, 2022).

Um fato é que cada organização possui a sua cultura e política de resultados, algumas sendo mais rigorosas que outras, fazendo com que casos que envolvam o estresse ocupacional estejam sendo bem mais discutidos atualmente na área de Recursos Humanos (RH) e tem ganhado muita importância dentro das empresas, tendo como análise as consequências que os colaboradores tendem a adquirir no ambiente de trabalho, que podem afetar a vida pessoal, física e/ou psicológica, e também na produtividade empresa.

Portanto, é visível apresentar os fatores pelo qual o estresse ocupacional afeta tanto o lado produtivo quanto o lado competitivo de um colaborador, ressaltando como o Recursos Humanos (RH) age nessas situações, e problematizando o caso, que precisa de muita atenção atualmente (MORSCH, 2022). Além disso, objetiva-se também, evidenciar medidas que possam aumentar a produtividade e a qualidade de vida de um colaborador portador do estresse ocupacional.

Baseado nesta escolha, a metodologia terá como base pesquisas bibliográficas, que segundo Gil (2002) entende-se como leitura, a análise e a interpretação de material impresso, juntamente com entrevistas para levantamento de dados que de acordo com Gil (1996) é a coleta de dados em um estudo de caso baseada em diversas fontes de evidências.



## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivos Gerais**

Analisar as consequências que o estresse ocupacional pode acarretar no ambiente de trabalho e como a área de Recursos Humanos pode contribuir para que o estresse seja minimizado, para melhorar a qualidade de trabalho e vida do colaborador dentro da organização.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Questionar o porquê dessa situação existir;
- Apresentar causas e consequências;
- Desenvolver um meio para que essa situação possa ser apaziguada.

### **2.3 Justificativa**

O estresse ocupacional está diretamente ligado às tarefas excessivas realizadas no trabalho e todas as situações problemáticas vivenciadas no dia a dia, por conta desse fator decidimos aprofundar nossos conhecimentos sobre o assunto e buscar soluções para esses possíveis problemas.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

#### 3.1 O Que é o Estresse Ocupacional?

De acordo com MORSCH (2022), o estresse ocupacional é uma reação física ou psicológica causada por diversos fatores, todos eles relacionados ao trabalho. O estresse é uma reação automática do corpo, que, quando em alta tensão, libera os hormônios da adrenalina e do cortisol na corrente sanguínea, fato que acontece com todas as pessoas, mas é de se preocupar quando ocorre de forma contínua.

Caracterizado por reações de desgastes físicos e psicológicos, o estresse ocupacional surge como uma forma de resposta a todas as situações de estresse e nervosismo vivenciadas no ambiente de trabalho, causando desequilíbrio físico, psicológico e emocional, e levando o colaborador à baixa motivação e à baixa produtividade (MORSCH).

Apesar de ser muitas vezes confundido com a síndrome de burnout, o estresse ocupacional é somente uma resposta física àquilo vivenciado diariamente, já o burnout, segundo COSENZA (2021) é um transtorno de exaustão causado pelo ambiente de trabalho que ocorre quando não há gerenciamento do estresse, tornando-se crônico, excessivo e constante.

Tabela 1 – Fases sucessivas do estresse ocupacional

Alarme	Fase em que o corpo demonstra suas primeiras reações, onde os sintomas são evidenciados e a potência cardíaca e respiratória aumentam drasticamente. É de boa vontade que o colaborador e a cooperação reajam rapidamente para que o avanço a fase seguinte não seja possível.
Resistência	Fase que o corpo tenta voltar a seu estado normal, tanto fisicamente, quanto emocionalmente, o que faz o mesmo se desgastar mais, ocasionando em cansaço, mal-estar, tontura, etc.
Esgotamento	Fase em que o colaborador já adquiriu algum tipo de doença, como depressão, síndrome de burnout ou ansiedade.

Fonte: Selye (1936 apud MAISLAUDO, 2022), adaptado pelos autores, 2023.

### 3.2 Causas e Consequências do Estresse Ocupacional

Tabela 2 - Principais causas:

Sobrecarga de trabalho;	Falta de comunicação;
Cobrança excessiva;	Síndrome do impostor;
Falta de reconhecimento;	Desorganização;
Ambiente de trabalho desestruturado;	E entre outros fatores.

Fonte: Morsch (2022), adaptado pelos autores, 2023.

O estresse ocupacional atinge tanto o colaborador quanto a colaboração como um todo. As principais consequências que afetam um colaborador individualmente é o psicológico e o social, causando doenças como ansiedade e até mesmo depressão (MAISLAUDO, 2022).

**Tabela 3** - Consequências no físico

Fadiga;	Cansaço;
Desânimo;	Tensões musculares e até mesmo úlceras.

Fonte: Pontotel (2023), adaptado pelos autores, 2023.

**Tabela 4** – Consequências na colaboração

Queda de produtividade;	Aumento na falha da rotina;
Prejuízos à imagem da colaboração;	Aumento de faltas;
Gasto em tratamento com funcionários;	Atrasos e ausências do trabalho;

Fonte: Maislaudo (2022), adaptado pelos autores, 2023.

### **3.3 Estresse Ocupacional na Pandemia**

O Estresse Ocupacional perpetuou ainda mais na pandemia do vírus COVID-19, por conta, principalmente, de não ter a autonomia que é possível se ter no ambiente de trabalho físico. O autor AZEVEDO (2022) destaca os seguintes pontos:

Falta de autonomia na execução do trabalho, deficiência na divulgação de informações sobre as decisões organizacionais, falta de informações sobre as tarefas no trabalho, incomodo com a comunicação entre o profissional e o superior, discriminação e favoritismo no ambiente de trabalho, deficiência nos treinamentos e capacitações, pouca valorização pelos superiores, poucas perspectivas de crescimento na carreira, falta de compreensão sobre suas próprias responsabilidades e estresse devido às ordens contraditórias emitidas pelo superior.

Além disso, não se tinha tanta fiscalização das leis trabalhistas durante o trabalho home office, o que fez com que os patrões usassem o máximo de seus funcionários. Portanto, é de extrema importância salientar que o estresse ocupacional perpetuou até na pandemia, quando todos estavam em casa, tendo em alguns casos, aumentado relativamente

### **3.4 Papel da Área de Recursos Humanos Diante do Estresse Ocupacional no Trabalho**

Conforme a associação ISMA-BR (International Stress Management Association, 2022), 72% dos brasileiros presentes no mercado de trabalho sofrem alguma sequela causada pelo estresse, sendo o Brasil, um dos países em que é mais frequente irritações contínuas no ambiente profissional (SAÚDE, 2022). Com isso, os trabalhadores tendem a produzir menos, o que influencia uma cooperação como um todo, gerando consequências brutalmente negativas, já que, por conta do baixo ânimo, os mesmos ficam mais propensos a cometer erros e falhar em realizar as tarefas diárias (SILVEIRA, 2021).

O nível de preocupação e ansiedade elevam os desgastes emocionais e físicos dos trabalhadores. Saber evitar e minimizar esses problemas é uma das tarefas dos gestores e demais colaboradores de Recursos Humanos, juntamente a outras áreas correlatadas. O estresse no trabalho é um assunto bastante debatido na realidade, devido a números expressivos que mostram que o tema deve ser olhado

com cautela; podendo atrapalhar tanto a vida laboral, quanto a pessoal (ERGON, 2021).

Nos últimos anos, as pessoas que desenvolvem estresse ocupacional têm tido grande alta, fazendo com que a Gestão de Recursos Humanos fique ainda mais alerta sobre casos que o envolva, e participando com maior frequência nas técnicas de prevenção. Portanto, além da contribuição dos líderes diretos, o departamento de Recursos Humanos é crucial para o combate ao estresse ocupacional, pois a área é significativa para desenvolver ações que priorizem o bem-estar, criando assim, uma rotina saudável e equilibrada (SAÚDE, 2022).

É fundamental que o departamento de Recursos Humanos esteja sempre atento às rotinas dos profissionais da empresa, pois, dessa forma, conseguem evitar a distribuição de demandas excessivas, com prazos ruins, que estimulem o estresse ocupacional em seus colaboradores. Além disso, é muito importante que saiba identificar os sintomas do estresse no trabalho, para que o problema de um funcionário não se torne o descontentamento de toda uma equipe, prejudicando todo o bem-estar do negócio. O estresse no ambiente de trabalho impacta não só os funcionários, mas também a empresa, que, de certa forma, perde um colaborador em pleno ânimo no trabalho, o que costuma causar queda de produtividade e também o desinteresse do profissional em seu trabalho (PONTOTEL, 2023).

Compreenda agora três ações que a Gestão de Recursos Humanos tem adotado para o maior bem-estar de seus funcionários:

- **Garantir um Ambiente de Trabalho Agradável e Bem Estruturado** – É um dos fatores mais importantes, onde os gestores avaliam se o local de trabalho tem conforto, segurança e se ele oferece estruturas básicas, de forma que os colaboradores se sintam confortáveis e motivados para trabalhar no ambiente. É crucial que o recinto tenha espaços abertos, que transmita o valor da empresa e que haja lugares para integração e relaxamento, criando um ambiente em que a produção, colaboração e criação sejam estimulados grandemente; impactando na satisfação do colaborador (COSENZA, 2021).
- **Incentivar o Equilíbrio Entre a Vida Social e a Vida Profissional** – O estresse é altamente prejudicial quando não há um equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, o incentivo dos gestores para seus colaboradores ajuda a

desenvolver uma estabilidade entre os dois e contribui para motivação física e mental. Além disso, disponibilizar eventos, festas e até momentos em família ajuda bastante no desenvolvimento pessoal e profissional (FERREIRA, 2019).

- **Realizar Pesquisas Organizacionais** – Assim, como toda organização, avaliar o desempenho e o que precisa ser ajustado e melhorado é crucial. Uma boa avaliação ajuda a visualizar os pontos que precisam de uma atenção quantificada; integrando o colaborador que tende a estar desconfortável com o ambiente, local de trabalho. Portanto, se o estresse for identificado em alguma das análises, é possível traçar ações para melhorar as condições de saúde da pessoa atingida (FERREIRA, 2019).

### **3.5 Como A Lei Trabalhista Contribui Para O Desenvolvimento De Uma Organização?**

A saúde mental dos funcionários é um tema cada vez mais relevante no ambiente de trabalho. A pressão por resultados, a alta carga de trabalho, a competição e o estresse podem contribuir para o surgimento de problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e burnout. Além disso, a pandemia da COVID-19 aumentou ainda mais a necessidade de cuidados com a saúde mental no ambiente de trabalho, com muitos funcionários sofrendo com o isolamento social, insegurança e pânico em relação ao futuro (JORNALJURID, 2023).

As leis trabalhistas garantem que os funcionários tenham direitos básicos, como um ambiente de trabalho seguro e saudável. Além disso, também protegem os trabalhadores de práticas discriminatórias, assédio e violência. No entanto, muitas leis trabalhistas não especificam a proteção da saúde mental dos colaboradores. A saúde mental é considerada uma questão de saúde ocupacional, o que significa que as empresas têm a obrigação de garantir a segurança e a saúde de seus funcionários, incluindo sua saúde mental (JORNALJURID, 2023).

Baseada na Lei nº 6.514/77, alterada, que regulamenta as normas de segurança e saúde do trabalho, estabelece que as organizações devem adotar medidas de prevenção a acidentes e doenças ocupacionais, incluindo as relacionadas à saúde mental (PLANALTO).

Segundo essa Lei nº6.514/77, capítulo V da Segurança e da Medicina do trabalho Seção I, são Disposições Gerais:

Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art . 155- Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art . 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Art . 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art . 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Art . 159 - Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo (PLANALTO, 2023).

Nesse contexto, é importante que as empresas adotem medidas para garantir a proteção da saúde mental de seus funcionários. Isso não apenas é uma questão de direitos trabalhistas, mas também pode ter um impacto significativo na produtividade e no bem-estar geral dos colaboradores.

### **3.6 Impactos De Não Oferecer Benefícios Aos Colaboradores.**

Segundo a Pesquisa de Benefícios de Saúde 2023, realizada pela Pipo, corretora de saúde, para 75% dos profissionais de Recursos Humanos, os benefícios de saúde mental, inclusive, se tornaram os subsídios mais importantes que as companhias podem oferecer neste momento. O mesmo evidenciou que, em média, 41% das empresas, no Brasil, não oferecem benefícios de bem estar (LIMA, 2023).



A oferta de subsídios para questões emocionais, como auxílio para psicoterapias, é uma realidade de apenas 4 em cada 10 empresas (39,1%). O número é ainda mais baixo entre as empresas menores, com até 500 empregados, caindo para 36,2%. Mesmo assim, são poucas as que oferecem os benefícios de saúde mental e física de forma combinada, apenas 26,1%. No geral, a maioria (56,5%) opta por oferecer apenas um tipo de subsídio relacionado ao bem-estar (LIMA, 2023).

### **3.7 Saúde E Bem Estar Dos Colaboradores, Impactos Na Organização**

Em um mundo cada vez mais voltado para o trabalho, a saúde mental no ambiente de trabalho se tornou uma prioridade crucial. Não é apenas um fator de bem-estar individual, mas também um componente essencial para o sucesso das organizações. Quando os colaboradores enfrentam desafios em relação à saúde mental, isso pode resultar em uma série de consequências negativas para o negócio, incluindo queda na produtividade, aumento do absenteísmo e impactos significativos nos resultados financeiros (G1, 2023).

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde - OMS, a depressão e a ansiedade custam à economia global cerca de US\$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade (G1-2023). Conforme pesquisas recentes, cerca de 70% das empresas no mundo prezam pela qualidade de vida, envolvendo o estresse, cargas excessivas e falta de tempo para descanso (G1 Paraíba, 2023).

Desta forma, é importante que as empresas adotem medidas e políticas que permitam aos colaboradores compreender que a saúde mental é relevante para o crescimento tanto da vida pessoal quanto da profissional. Existem diversos aspectos profissionais que podem interferir no bem-estar do colaborador e em sua qualidade de vida. Esses aspectos podem abranger desde o clima organizacional até a carga de trabalho e as perspectivas de crescimento na carreira. Compreender e abordar essas interferências são essenciais para motivá-los e manter um ambiente saudável e produtivo. (ALBERNAZ, 2023).

**Figura 1- Desenvolvimento de medidas para um ambiente agradável**

<b>Flexibilidade de horário e trabalho remoto</b>	Possibilidade de ajuste no horário conforme necessidade do colaborador
<b>Definição de limites pessoais</b>	Reconhecer a necessidade de espaço para cuidar de si e dos familiares
<b>Programas de incentivo e cuidado com saúde física e mental</b>	Incentivo a prática de atividade física e oferecer apoio de saúde física e mental.
<b>Comunicação eficaz</b>	Investimento em comunicação clara e transparente

Fonte: Albernaz (2023), adaptado pelos autores, 2023.

#### **4 DESENVOLVIMENTO**

O projeto ressalta sobre o estresse ocupacional dentro das organizações e o motivo de ser um problema tão grande na área profissional. O estresse é entendido muitas vezes como síndrome de burnout, porém os dois têm significados diferentes, como foi citado acima. Através de pesquisas e análises percebemos que os sintomas do estresse ocupacional estão em diversas colaborações, onde os principais sintomas são físicos e emocionais (mudança de humor, mudança no organismo, dificuldade de concentração, etc.)

Foi feita uma entrevista com uma profissional da área de Recursos Humanos e pós-graduada em gestão de pessoas, com foco em como o Recurso Humanos lida com as pessoas e o emocional dos colaboradores. Conforme a interação com a entrevistada, buscamos compreender como pode ser feito o entendimento da necessidade de quem sofre com o estresse e como pode impactar na comunicação e desenvolvimento profissional. O maior desafio, encontrado no mercado de trabalho é o Comportamento Humano das pessoas e suas atitudes visto que a mudança de comportamento está ligada com o ambiente em que estão inseridos. Por meio da segunda entrevista, com um profissional da área de RH (Recursos Humanos), foi analisado fatores que podem ajudar no equilíbrio da vida pessoal e profissional de cada colaborador, que, segundo o entrevistado, podendo trazer junção e compreensão para ambas as partes; atender a necessidade e precisão do todo; pesquisa de clima deve ser regulatória e bússola para a gestão corporativa, com maior transparência e colaboração possível.

Portanto, para melhor organização foi realizado um cronograma para realização de pesquisas bibliográficas, levantamentos de dados, entrevistas, e um fluxograma das etapas do trabalho/projeto.

## 5 METODOLOGIA

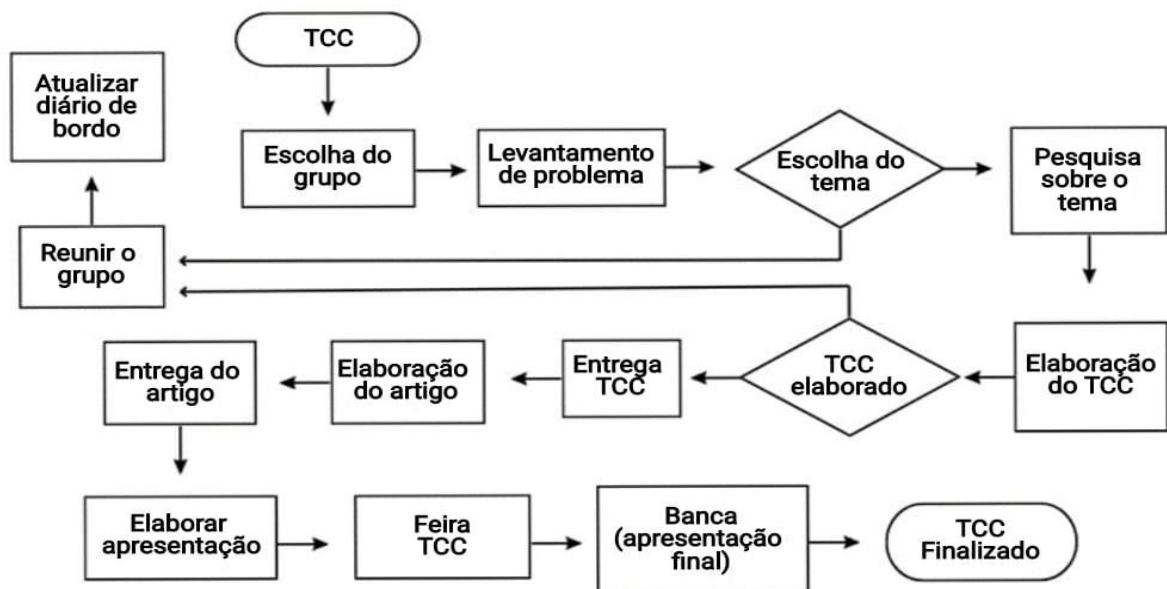
Pretende-se, portanto, realizar pesquisas para realizar a coleta de dados através de fontes bibliográficas e entrevistas para a coleta de dados.

Pesquisas Bibliográficas, realizadas através de sites de internet, artigos, livros e outros Trabalhos de Conclusão de Curso (encontrados na biblioteca da escola ou de forma virtual). Entrevistas, realizadas com pessoas de alto conhecimento da área de Recursos Humanos, que atuam no setor há anos e possuem certa relevância.

Para isso, é necessário que se tenha ótima organização na construção do processo, sendo necessários um fluxograma e um cronograma, princípios básicos para a obtenção de bons resultados.

### 5.1 Fluxograma

**Figura 2:** Fluxograma das atividades



Fonte: Dos próprios autores, 2023.

## 5.2 Cronograma

**Figura 3:** Cronograma de atividades

<b>Etapas</b>	<b>Mar</b>	<b>Abr</b>	<b>Mai</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Ago</b>	<b>Set</b>	<b>Out</b>	<b>Nov</b>
Escolha do tema	X								
Coleta de dados e informações	X								
Elaboração do plano de pesquisa	X	X							
Revisão de informações		X	X						
Elaboração do artigo		X	X	X	X	X	X		
Apresentação do projeto na banca									X

Fonte: Dos próprios autores, 2023

## 6 CONCLUSÃO

O estresse ocupacional é entendido como algo relacionado com a saúde mental e física, que por consequência pode agregar prejuízo a uma organização. É evidente que muitas empresas, desde maiores a menores, levam em consideração o gasto por colaborador (uniforme; treinamento; suporte à saúde, etc.). Entretanto, quando investem na ergonomia, para beneficiar seus colaboradores, garantem a produtividade e resultados positivos à imagem da empresa.

Portanto, pode-se concluir que, a partir das pesquisas realizadas, conseguiu-se ter mais compreensão sobre o assunto, assim ressaltando a importância de se ter um ambiente de trabalho adequado, não somente aos colaboradores, mas, também, aos profissionais da área de recursos humanos. Como possíveis soluções, destaca-se o encaminhamento à profissionais que ajudem na compreensão do estado do colaborador, seja no ambiente do trabalho ou até mesmo nos laços familiares. Cabe à empresa, o papel de investir numa ergonomia bem estruturada, incentivando o equilíbrio emocional e profissional, para que os colaboradores desenvolvam estabilidade psicológica, devido à pressão e excesso de trabalho. Um profissional de recursos humanos também depende do apoio da empresa, e deve passar por processos terapêuticos ou cursos mais profundos da área para ter um equilíbrio emocional. Além disso, as empresas devem buscar a criação de sistemas de integração aos colaboradores, para se sentirem mais acolhidos no ambiente organizacional. Por isso, espera-se com este projeto que as organizações tenham um foco maior na saúde e bem-estar dos seus colaboradores, desenvolvendo dinâmicas, bancos de ideias, momento de descanso e realização de atividades que desenvolvam conhecimento, habilidades e bom trabalho em equipe.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Alexandre. **Estudo analisa o estresse ocupacional de trabalhadores que atuaram na linha de frente na pandemia, 22 de fevereiro de 2022.** Disponível em: <http://www.enf.ufmg.br/index.php/noticias/2569-estudo-revela-dados-sobre-estresse-ocupacional-de-trabalhadores-que-atuaram-na-linha-de-frente-da-pandemia>. Acesso em: 17 de setembro de 2023.

COSENZA, Bruna. **O que causa o estresse no ambiente de trabalho e como o RH pode ajudar, 8 de março de 2021.** Disponível em: <https://www.vittude.com/empresas/o-que-causa-estresse-no-trabalho-como-rh-podeajudar/>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

ERGON, **Estresse No trabalho: como gestores de RH podem ajudar a diminuir, 19 de novembro de 2021.** Disponível em: <https://blog.ergonrh.com.br/estresse-notrabalho/>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

FERREIRA, Ana Carolina. **Estresse ocupacional: descubra como o RH pode vencer esse problema, 26 de março de 2019.** Disponível em: <https://blog.peexbrasil.com.br/estresse-ocupacional/>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

G1. **SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: PRIORIZANDO A SAÚDE E BEM ESTAR DOS COLABORADORES, 2023.** Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/especial-publicitario/perfil-gestao-ocupacional/noticia/2023/09/26/saude-mental-no-ambiente-de-trabalho-priorizando-o-bem-estar-dos-colaboradores.ghtml>. Acesso em: 11 de novembro de 2023.

G1-Bom dia Paraíba. **EMPRESAS INVESTEM EM BENEFÍCIOS PARA PROMOVER BEM ESTAR DOS COLABORADORES, 2023.** Disponível em: <https://globoplay.globo.com/v/12071030/>. Acesso em: 11 de novembro de 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: [www.marilia.unesp.br](http://www.marilia.unesp.br). Acesso em: 17 de setembro de 2023.

HELEN, Albernaz. **COMO PROPORCIONAR QUE COLABORADORES EQUILIBRAM VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL, 10 de julho de 2023.** Disponível em: <https://portalelemedicina.com.br/como-proporcionar-que-colaboradores-equilibrem-vida-pessoal-e-profissional/amp>. Acesso em: 11 de novembro de 2023.

ISMA (2022 apud SAÚDE, 2022). **ESTRESSE OCUPACIONAL: COMO O RH PODE AJUDAR A PREVENIR?** 24 de maio de 2022. Disponível em: <https://blog.samisaude.com.br/estresse-ocupacional/>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

JORNALJURID. **Entenda como as leis podem garantir que as empresas protejam a saúde mental de seus funcionários e sejam responsabilizadas por negligência nesse sentido, 09 de junho de 2023.** Disponível em: <https://www.jornaljurid.com.br/blog/jurid-web/entenda-como-as-leis-podem-garantir-que-as-empresas-protejam-a-saude-mental-de-seus-funcionarios-e-sejam-responsabilizadas-por-negligencia-nesse-sentido>. Acesso em: 28 de agosto de 2023.

LUCIANA, Lima. **41% DAS EMPRESAS NO BRASIL NÃO OFERECEM NENHUM BENEFICIO DE BEM ESTAR, 9 de fevereiro de 2023.** Disponível em:

<https://exame.com/carreira/41-das-empresas-no-brasil-nao-oferecem-nenhum-beneficio-de-bem-estar/>. Acesso em: 11 de novembro de 2023.

MORSCH, Dr. José Aldair. **ESTRESSE OCUPACIONAL: O QUE É, CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS, 08 de julho de 2022**. Disponível em:

<https://telemedicinamorsch.com.br/blog/estresse-ocupacional>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

PLANALTO. **Segurança e medicina do trabalho**. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm). Acesso em: 28 de agosto de 2023.

PONTOTEL. **Estresse no trabalho: entenda as causas, consequências e veja dicas de como evitar, 29 de agosto de 2023**. Disponível em:

<https://www.pontotel.com.br/estresse-no-trabalho/#7>. Acesso em: 20 de setembro de 2023.

SELYE (1936 apud MAISLAUDO, 2022). **Estresse ocupacional: o que é, principais causas e consequências, 2022**. Disponível em:

<https://maislaudo.com.br/blog/estresseocupacional/>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

SILVEIRA, Andreia. **Estresse ocupacional: como o RH pode contribuir com a equipe, 12 de fevereiro de 2021**. Disponível em:

<https://www.mundorh.com.br/estresse-ocupacional-como-o-rh-pode-contribuir-com-aequipe/#:~:text=Como%20o%20RH%20pode%20agir,um%20resultado%20do%20c a nsa%C3%A7o%20excessivo>. Acesso em: 20 de junho de 2023.