

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PAULINO BOTELHO
CLASSE DESCENTRALIZADA ESCOLA ESTADUAL PROF. LUIZ VIVIANI FILHO
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**CRISTIANE OLIVEIRA DE SOUZA
HAIELLY CRISTINA PEREIRA DOS SANTOS
JOANA DARCK DE SOUZA LIMA
JOSIANE PEREIRA NUNES RIZZO
JOYCE ARAÚJO DE LIMA
LETICIA CRISTINA BATISTA LOPES DA SILVA**

A SAÚDE MENTAL NO MERCADO DE TRABALHO: análise na área da liderança

**SÃO CARLOS
2025**

**CRISTIANE OLIVEIRA DE SOUZA
HAIELLY CRISTINA PEREIRA DOS SANTOS
JOANA DARCK DE SOUZA LIMA
JOSIANE PEREIRA NUNES RIZZO
JOYCE ARAÚJO DE LIMA
LETICIA CRISTINA BATISTA LOPES DA SILVA**

A SAÚDE MENTAL NO MERCADO DE TRABALHO: análise na área da liderança

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência para a
obtenção do Certificado de Técnico em
Administração no Centro Estadual de
Educação Tecnológica Paula Souza, sob a
orientação do Professor André Feitosa
Alcântara

SÃO PAULO

2025

AGRADECIMENTOS

Queremos agradecer aqueles que nos mostraram, com seu exemplo, que persistência é a semente dos sonhos realizados.

E a nós mesmos: pela coragem de não desistir, mesmo quando o caminho exigiu mais do que imaginávamos.

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho aos professores que dedicaram tempo, paciência e sabedoria para nos guiar, mesmo quando as dúvidas pareciam maiores que as respostas.

Dedicamos também aos participantes que colaboraram para a conclusão desse trabalho, por exemplo, aos respondentes dos questionários.

RESUMO

Este trabalho aborda a importância da saúde mental na gestão de liderança, destacando-a como competência fundamental para profissionais empresariais, especialmente no contexto do reconhecimento organizacional. Entendida como a capacidade de autorreconhecimento, compreensão e gerenciamento das próprias emoções, a saúde mental é crucial para lidar efetivamente com as demandas do ambiente corporativo. A metodologia envolveu levantamento bibliográfico e a aplicação de um formulário (Google Forms), com 10 questões, direcionado a profissionais de liderança atuantes na região central de São Carlos, todos são líderes próximos das integrantes do grupo, eles reforçaram essa perspectiva em suas respostas, e os resultados demonstram a relevância da saúde mental para esses profissionais. A pesquisa ressalta a necessidade de investir no seu desenvolvimento como competência-chave, pois ela contribui diretamente para o alcance de resultados positivos, o fortalecimento da comunicação e da produtividade, bem como para a promoção de um ambiente de trabalho mais equitativo e com melhores oportunidades para os colaboradores. Compreende-se que o baixo rendimento no trabalho está frequentemente associado ao clima organizacional, fator ainda subestimado ou negligenciado em muitas empresas. O artigo sintetiza o conceito de saúde mental no trabalho, suas diversas classificações e abordagens, além de explorar causas e impactos concretos no cotidiano empresarial, como a redução de rendimento e a perda de competitividade. Diante disso, os dados coletados evidenciam o papel crucial da liderança no desenvolvimento de uma nova visão de gestão, verdadeiramente focada no bem-estar psicológico das equipes.

PALAVRAS-CHAVE: LIDERANÇA; MERCADO DE TRABALHO; SAÚDE MENTAL

ABSTRACT

This work addresses the importance of mental health in leadership management, highlighting it as a fundamental competence for business professionals, especially in the context of organizational recognition. Understood as the ability to self-recognize, understand, and manage one's own emotions, mental health is crucial for effectively handling the demands of the corporate environment. The methodology involved a literature review and the application of a form (Google Forms), with 10 questions, aimed at leadership professionals active in the central region of São Carlos, all of whom are close leaders to the group members. They reinforced this perspective in their responses, and the results demonstrate the relevance of mental health for these professionals. The research highlights the need to invest in its development as a key competency, as it directly contributes to achieving positive results, strengthening communication and productivity, as well as promoting a more equitable work environment with better opportunities for employees. It is understood that low performance at work is often associated with the organizational climate, a factor still underestimated or neglected in many companies. The article synthesizes the concept of mental health at work, its various classifications and approaches, and explores concrete causes and impacts in the business routine, such as reduced performance and loss of competitiveness. In light of this, the collected data evidences the crucial role of leadership in developing a new management vision, truly focused on the psychological well-being of teams.

KEYWORDS: JOB MARKET; LEADERSHIP; MENTAL HEALTH

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
1. CONCEITO, HISTÓRIA, APLICABILIDADE E PREVENÇÃO	03
1.1 Conceito da saúde mental	04
1.2 Origem histórica	05
1.3 Acompanhamento psicológico dentro das organizações	07
1.4 Estratégias de prevenção a saúde mental no ambiente corporativo.	07
2. RESULTADO E ANÁLISE DA PESQUISA DE OPINIÃO	09
2.1 Análise dos dados coletados	10
CONCLUSÃO FINAL	14
REFERÊNCIAS	15
APÊNDICE	16

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, testemunhamos uma crescente conscientização sobre a importância da saúde mental no ambiente corporativo. O mundo do trabalho, marcado por demandas crescentes de produtividade, prazos apertados e uma cultura de resultados a qualquer custo, vem gerando impactos profundos no bem-estar emocional dos profissionais. Neste cenário desafiador, as lideranças organizacionais ocupam uma posição singular: são ao mesmo tempo agentes de transformação positiva e potenciais vítimas dos mesmos problemas que ajudam a combater.

Este estudo nasce da necessidade urgente de compreender essa dualidade. Por um lado, líderes bem-preparados emocionalmente têm o poder de criar ambientes de trabalho acolhedores, onde as equipes se sentem valorizadas e motivadas. Por outro, muitos gestores enfrentam diariamente pressões que podem levar ao esgotamento profissional, tornando-se, sem querer, condutores de estresse para seus colaboradores. Essa dualidade nos levou a questionar: como as organizações podem capacitar suas lideranças para promover saúde mental, enquanto cuidam do próprio bem-estar desses gestores?

Nosso objetivo central é avaliar essa relação complexa entre saúde mental e liderança, propondo caminhos práticos para ambientes corporativos mais humanos e sustentáveis. Para isso, mergulhamos em três eixos fundamentais de investigação. Primeiro, buscamos identificar os principais fatores de risco que tornam os líderes especialmente vulneráveis a transtornos mentais, desde a sobrecarga de responsabilidades até a solidão ligados a cargos de gestão. Em seguida, através de uma abordagem mista que combina questionários quantitativos e qualitativos, analisamos como essas pressões se manifestam no cotidiano dos gestores e quais seus impactos concretos no clima organizacional. Por fim, e talvez o mais importante, nosso estudo avança além do diagnóstico para oferecer estratégias práticas de intervenção, programas de mentoria, ferramentas de autogestão emocional e políticas corporativas que reconheçam a saúde mental como pilar estratégico.

A jornada deste trabalho começa com uma reflexão sobre o próprio conceito de saúde mental no contexto organizacional, traçando sua evolução histórica e os padrões atuais. O coração da pesquisa, porém, está na capacitação das lideranças,

não apenas com técnicas de gestão, mas com ferramentas genuínas de autoconhecimento e inteligência emocional que lhes permitam reconhecer sinais de sofrimento em suas equipes e em si mesmas.

Quando falamos em investir na saúde mental dos líderes, estamos falando de algo muito maior que benefícios individuais. Estamos discutindo a sustentabilidade do próprio modelo organizacional contemporâneo. Empresas que compreendem essa conexão colhem frutos concretos: times mais engajados, menor rotatividade e, conseqüentemente, melhores resultados financeiros. Este estudo se propõe a ser um guia nessa transformação - mostrando que cuidar das pessoas que cuidam das equipes não é um gasto, mas o mais estratégico dos investimentos para organizações que desejam prosperar no século XXI.

1. CONCEITO, HISTÓRIA, APLICABILIDADE E PREVENÇÃO

O presente trabalho busca trazer elementos para a reflexão sobre saúde mental no mercado de trabalho, envolvendo a liderança, sendo produzido a partir do referencial teórico pesquisado.

Conforme Azevedo,D o referencial teórico constitui a estrutura que fundamenta a análise dos dados de uma pesquisa. Ele reflete o conhecimento do autor sobre o tema e, ao ser elaborado, permite não apenas a apresentação de ideias de diferentes pensadores, mas também uma análise crítica das contribuições, com a comparação e a identificação de semelhanças e divergências entre as diferentes abordagens sobre o assunto.

“[...] é onde você identifica as teorias e pesquisas anteriores que influenciaram sua escolha de tema de pesquisa e a metodologia você está escolhendo a adotar. Você pode usar a literatura para apoiar a identificação do problema de pesquisa ou para ilustrar que existe uma lacuna nas pesquisas anteriores que precisa ser preenchida”. (RIDLEY, 2008, p.2).

Como bem destacam Azevedo e Ridley (2025), essa seção vai além de simplesmente mostrar conhecimento. É o espaço onde o autor demonstra seu processo de pensamento: como análise de tensões, identificar espaços vazios, se apoiar em fundamentos sólidos e, finalmente, encontrar seu lugar próprio dentro do diálogo acadêmico. Trata-se de um processo de natureza humana, marcado pela necessidade de fazer escolhas, superar dúvidas e celebrar descobertas que transforma as teorias existentes na base sólida para sua própria contribuição

1.1 Conceito da saúde mental

O conceito da saúde mental que adotamos, foi apresentado por Ortiz,D; Faria Junior,C; Costa, E, C.(2025), com as concepções apresentadas abaixo.

A saúde mental no ambiente laboral está diretamente ligada ao bem-estar cognitivo e comportamental do trabalhador, envolvendo sua capacidade de gerenciar emoções, utilizar habilidades comportamentais e recuperar-se de situações

estressoras, evitando desequilíbrios emocionais (Ortiz e outros, 2025, *apud* Silva, 2021).

Conforme Ortiz e outros (2025) citando Bernardo (2021) e Lima (2020), o trabalho abusivo e a pressão por produtividade têm aumentado acidentes de trabalho relacionados a causas emocionais.

Essa realidade é ainda mais preocupante quando observamos o surgimento de transtornos mentais incapacitantes, como depressão, ansiedade, síndrome de pânico e *burnout*, que não apenas prejudicam a vida profissional, mas também a saúde física e psicológica dos trabalhadores (Ortiz e outros, 2025, *apud* Fernandes, 2023).

No Brasil, a saúde mental ainda é vista, muitas vezes, como uma avaliação subjetiva de bem-estar, quando, na verdade, envolve questões profundas, como esgotamento psicológico e físico (Ortiz e outros, 2025, *apud* Bakhos, 2024).

Zanatta (2022) citado por Ortiz e outros (2025) complementa essa visão ao afirmar que ambientes corporativos frequentemente submetem os funcionários a situações de estresse extremo, gerando comportamentos negativos e adoecimento mental.

Essa discussão reforça a necessidade de políticas empresariais que priorizem o equilíbrio emocional dos colaboradores, reconhecendo que a saúde mental não é um luxo, mas uma condição essencial para um trabalho digno e produtivo.

1.2 Origem histórica

O panorama histórico utilizado nesse trabalho foi apresentado por Valente (2025), iniciando da antiguidade, quando as sociedades refletiam sobre comportamentos considerados fora do padrão, atribuindo-os a causas sobrenaturais, como possessões demoníacas ou maldições. No Neolítico, por exemplo, as pessoas acreditavam que doenças mentais eram causadas por espíritos malignos presos dentro da cabeça. Para curá-las, faziam um buraco no crânio (trepanação), deixando o “mal” escapar, enquanto egípcios e gregos adotavam abordagens mais humanizadas, como atividades recreativas ou a ideia de que desequilíbrios mentais tinham origem natural no corpo, defendida por Hipócrates.

Na Idade Média, a custódia de pessoas com transtornos mentais era feita por instituições religiosas, como mosteiros e casas de trabalho, que ofereciam abrigo em troca de trabalho. No entanto, com o tempo, surgiram os asilos, locais de condições desumanas, onde pacientes eram submetidos a restrições físicas e abusos. A visão predominante era que a doença mental era uma escolha, exigindo punição e isolamento.

No século XVIII (século 18), as reformas começaram com Philippe Pinel, na França, que foi o médico considerado o pai da psiquiatria moderna, pois ele defendia tratamentos mais humanos, substituindo violência por cuidados compassivos e ambientes limpos e iluminados. Seu "tratamento moral" influenciou a psiquiatria, embora críticos argumentassem que ele criava dependência dos médicos.

O século XIX (século 19), marcou a ascensão da psicanálise, com Sigmund Freud, que introduziu a ideia de explorar o inconsciente por meio da fala e dos sonhos. Suas teorias, apesar de controversas, revolucionaram a psicologia e influenciaram terapias modernas. Paralelamente, métodos invasivos como eletrochoque e psicocirurgia ganharam espaço, mas logo foram questionados por sua eficácia e ética.

A virada do século XX (século 20), trouxe avanços na psicofarmacologia, com medicamentos como lítio, clorpromazina, sertralina, diazepam e a fluoxetina, que se tornaram pilares no tratamento de transtornos mentais. Essas descobertas permitiram maior controle dos sintomas, embora a dependência de fármacos ainda seja um desafio.

A Reforma Psiquiátrica, iniciada em Trieste na segunda metade do século XX (século 20), foi um marco ao defender o fim dos manicômios e a humanização do cuidado, colocando o paciente como protagonista do tratamento. No Brasil, Nise da Silveira tornou-se referência ao integrar arte e terapia, enquanto iniciativas como o Open Dialogue (Finlândia) e o Enik College (Holanda) reforçaram abordagens coletivas e inclusivas.

Hoje, embora a medicação ainda seja prevalente, há um movimento crescente em direção a terapias integrativas, como meditação, yoga e arteterapia, que buscam autonomia e bem-estar. Essas práticas, aliadas a abordagens centradas no indivíduo, representam um avanço significativo em relação aos métodos punitivos do passado.

A evolução da saúde mental demonstra que, apesar dos erros históricos, cada época contribuiu para um cuidado mais ético e eficaz. Se antes a violência e o isolamento predominavam, hoje há maior ênfase na dignidade e na recuperação, mostrando que o caminho é a humanização e a ciência trabalhando juntas.

1.3 Acompanhamento psicológico dentro das organizações

O estudo sobre o acompanhamento psicológico dentro das organizações foi elaborado a partir do artigo escrito por Dapper e Sobrinho (2023) para a Revista Foco, conforme apresentado a seguir.

A atuação do psicólogo no contexto organizacional é essencial para promover relações saudáveis, melhorar a comunicação e reduzir a rotatividade de colaboradores. Segundo Fonseca (2021), esse profissional equilibra os interesses da empresa com o bem-estar dos funcionários, atuando como mediador em conflitos e facilitando mudanças organizacionais. Em ambientes competitivos, sua presença se torna estratégica, pois colabora com a gestão e lideranças para criar um clima de trabalho mais produtivo e humanizado, beneficiando tanto os resultados da empresa quanto a saúde mental das equipes. (DAPPER, A. P.; SOBRINHO, J. B. M, *apud* Fonseca 2021).

Viana (2022) complementa essa visão ao destacar que a psicologia organizacional estuda o comportamento dos colaboradores, ajudando a alinhar perfis individuais, como personalidades e habilidades às equipes ideais. Técnicas como o *rapport* são utilizadas para fortalecer a cultura organizacional, trabalho que muitas vezes é realizado em conjunto com pedagogos e profissionais de RH. Essa abordagem não só aumenta a produtividade, mas também valoriza as particularidades de cada pessoa, criando um ambiente mais harmonioso. (Dapper, A. P.; Sobrinho, J. B. M, *apud* Viana 2022).

Jelihovschi (2020) reforça a importância de cuidar da saúde mental no trabalho, alertando que transtornos psicológicos não tratados afetam diretamente a qualidade de vida dos colaboradores e a eficiência da empresa. Problemas como absenteísmo e presenteísmo podem ser reduzidos com acompanhamento adequado,

demonstrando o compromisso ético da organização com seu time. Além disso, um ambiente que prioriza o bem-estar aumenta a motivação, a retenção de talentos e o cumprimento de normas legais, fortalecendo a reputação da empresa perante a sociedade. (Dapper, A. P.; Sobrinho, J. B. M, *apud* Jelihovschi 2020).

Em resumo, a psicologia organizacional vai além de técnicas e análises, é uma ferramenta humanizadora que transforma ambientes de trabalho em espaços de acolhimento, produtividade e crescimento coletivo. Quando empresas investem na saúde mental e no desenvolvimento interpessoal, elas não apenas cumprem metas, mas também cultivam um legado de respeito e valorização das pessoas.

1.4 Estratégias de prevenção a saúde mental no ambiente corporativo

A saúde mental é um fator significativo para a produtividade e o clima organizacional. Com as transformações no mundo do trabalho, especialmente após a pandemia, os desafios relacionados ao bem-estar psicológico se intensificaram, exigindo ações estratégicas das empresas. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, problemas de saúde mental causam a perda de 12 bilhões de dias de trabalho anualmente, com um impacto econômico global de cerca de 1 trilhão de dólares (CIEE SC, 2025). No Brasil, os transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento laboral, evidenciando a necessidade de abordar o tema com urgência.

Principais medidas de prevenção e promoção da saúde mental nas organizações:

- **Capacitação de líderes** para identificar sinais de sofrimento mental (mudanças de comportamento, queda de produtividade, absenteísmo);
- **Políticas de apoio psicológico**, incluindo acesso facilitado a profissionais especializados e programas como o PAE (Programa de Assistência ao Empregado);
- **Flexibilização do trabalho**, opção de trabalho remoto e respeito aos períodos de descanso;
- **Combate ao estigma por meio de campanhas** de conscientização e cultura organizacional empática.

Além disso, iniciativas como workshops sobre bem-estar, canais confidenciais de escuta e parcerias com psicólogos reforçam o suporte aos colaboradores. A flexibilidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são fundamentais para prevenir esgotamento e aumentar a satisfação no trabalho.

Empresas que investem em saúde mental colhem benefícios como, maior engajamento, inovação e resiliência organizacional. Ao adaptar essas estratégias às suas realidades, as organizações não só protegem o bem-estar de seus times, mas também fortalecem seus resultados em um mercado cada vez mais competitivo e humano.

2. RESULTADO E ANÁLISE DA PESQUISA DE OPINIÃO

Após a leitura do referencial teórico inicial foi elaborado um questionário para a pesquisa de opinião, cujo objetivo central foi analisar a percepção de líderes sobre saúde mental, investigando como eles são afetados, seu interesse em autocuidado e as estratégias adotadas para conciliar desafios pessoais com a gestão de equipes. A aplicação do formulário permitiu consolidar um conjunto de opiniões que serviram como referência para o estudo, facilitando a compreensão das dinâmicas entre liderança e bem-estar psicológico.

Para a realização desta pesquisa, optou-se pela aplicação de um formulário estruturado, elaborado coletivamente pelo grupo. O instrumento foi composto por 10 questões, sendo selecionado 5 questões para análise do trabalho, organizadas em três eixos principais: saúde mental abordando bem-estar psicológico, percepção de estresse e ansiedade; problemas associados contemplando dificuldades cotidianas e acesso a tratamentos; e acessibilidade analisando disponibilidade de recursos e barreiras enfrentadas. A amostra foi selecionada por conveniência, com o formulário sendo distribuído a indivíduos do círculo de convívio das integrantes do grupo, todos em cargos de liderança, no total de 17 pessoas. Essa estratégia permitiu a obtenção de dados qualitativos e quantitativos preliminares.

Após a coleta, as respostas foram sistematizadas e analisadas com base em três critérios: frequência (recorrência de padrões), relevância (contribuição para os objetivos da pesquisa) e consistência (coerência entre as respostas). Desse processo, selecionaram-se as 5 questões mais representativas, que melhor sintetizavam as tendências identificadas, para compor a apresentação final do trabalho. Essa seleção visou garantir clareza e objetividade na discussão dos resultados.

2.1 Análise dos dados coletados

A análise das imagens traz à tona um panorama revelador sobre a importância da saúde mental e da liderança nas empresas. Ela mostra como, ainda hoje, muitas organizações enfrentam desafios para oferecer suporte adequado aos seus líderes nesse aspecto tão sensível e essencial. Os dados coletados a partir da resposta de 10 colaboradores que atuam em cargo de liderança, destacam a necessidade urgente de investimentos em capacitação e conscientização, afinal, líderes preparados são fundamentais para criar ambientes de trabalho mais acolhedores e saudáveis.

3) Sua empresa oferece treinamentos sobre saúde mental para os líderes ?

17 respostas

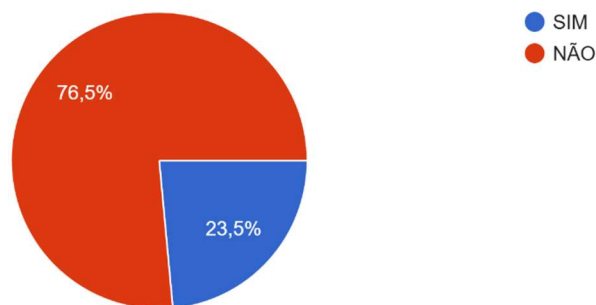


Figura 1: Treinamento sobre saúde mental para líderes

Na figura 1, referente a questão 3 "Sua empresa oferece treinamentos sobre saúde mental para os líderes?", 23,5% (4) e 76,5% (13), a maioria dos líderes entrevistados ainda não recebe treinamentos formais sobre saúde mental em suas empresas. Esse dado revela uma lacuna importante na preparação das lideranças para lidar não só com suas próprias emoções, mas também com as questões emocionais e psicológicas das equipes que comandam. Isso indica que há muito espaço para melhorar o apoio e o desenvolvimento dessas habilidades tão necessárias no ambiente corporativo atual.

4) Você se sente preparado para orientar um colaborador que está enfrentando problemas de saúde mental ?

17 respostas

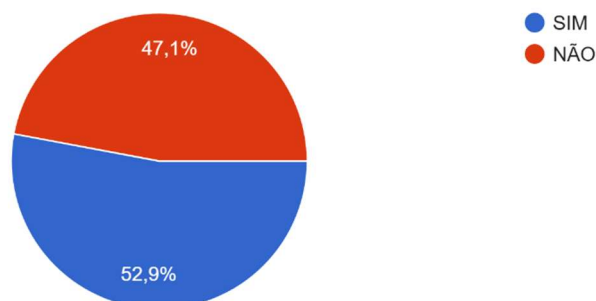


Figura 2: Orientação para os líderes com problemas de saúde mental

Na figura 2, referente a questão 4 “Você se sente preparado para orientar um colaborador que está enfrentando problemas de saúde mental?”, 52,9% (9) e 47,1% (8), aqui, percebemos um equilíbrio delicado: metade dos líderes se sente apta a oferecer apoio, enquanto a outra metade ainda não se sente preparada para lidar com essas situações delicadas. Essa divisão mostra claramente que, apesar dos avanços, ainda é preciso fortalecer o suporte, a orientação e a capacitação dos líderes para que possam atuar com mais segurança e empatia quando o tema é saúde mental no trabalho.

6) Sua empresa já fez pesquisas sobre saúde mental entre os líderes ?

17 respostas

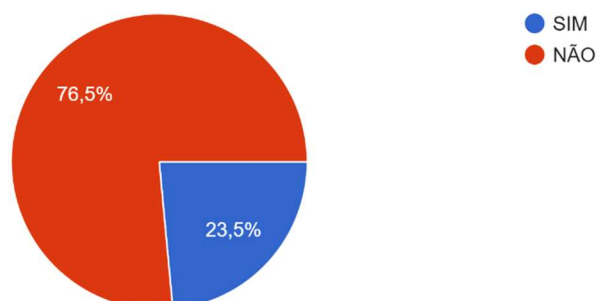


Figura 3: Pesquisas sobre saúde mental para os líderes

Na figura 3, referente a questão 6 “Sua empresa já fez pesquisas sobre saúde mental entre os líderes?”, 23,5% (4) e 76,5% (13), a maioria expressiva dos respondentes afirmou que a empresa nunca realizou pesquisas relacionadas à saúde mental dos líderes. Este dado revela uma oportunidade significativa para ações futuras nesta área, promovendo maior atenção ao bem-estar psicológico dos líderes e, por consequência, dos times sob sua gestão.

7) Você consideraria participar de programas de mentoria ou terapia voltados para líderes ?

17 respostas

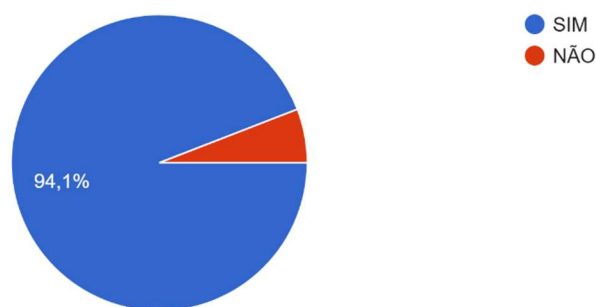


Figura 4: Programas de mentoria para líderes

Na figura 4, referente a questão 7 “Você consideraria participar de programas de mentoria ou terapia voltados para líderes?”, 94,1% (16) e 5,9% (1), o alto percentual de interesse indica um forte potencial para a implementação ou expansão de iniciativas de desenvolvimento de liderança na organização. A receptividade demonstra que os colaboradores reconhecem a importância do aprimoramento das competências de liderança, o que pode contribuir positivamente para a cultura organizacional e para a formação de lideranças internas qualificadas.

8) Você já adiou cuidar da sua saúde mental por priorizar demandas do trabalho ?

16 respostas

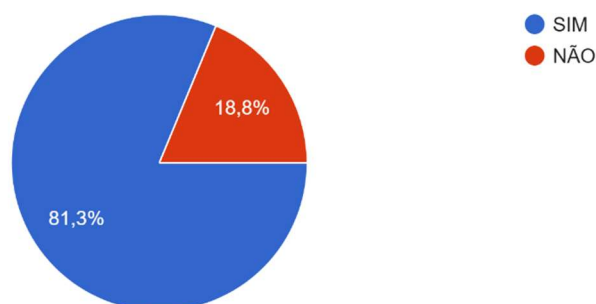


Figura 5: Adiar cuidar da saúde por demandas do trabalho

Na figura 5, referente a questão 8 “Você já adiou cuidar da saúde mental por priorizar demandas do trabalho?”, 81,3% (13) e 18,8% (3), a maioria dos participantes relatou já ter adiado ou negligenciado cuidados com sua saúde mental devido às demandas do trabalho. Este resultado evidencia uma cultura organizacional onde as exigências profissionais frequentemente prevalecem sobre o bem-estar individual, podendo gerar riscos à saúde mental a longo prazo

CONCLUSÃO FINAL

Este estudo buscou analisar a percepção de líderes sobre saúde mental no ambiente corporativo, destacando os desafios enfrentados por esses profissionais e as lacunas existentes no suporte oferecido pelas organizações. Os resultados obtidos por meio da aplicação de um formulário estruturado revelaram dados significativos: a maioria dos líderes não recebe treinamentos específicos sobre saúde mental, metade não se sente preparada para orientar colaboradores em situações de sofrimento psicológico e grande parte das empresas não realiza pesquisas para avaliar o bem-estar emocional de seus gestores.

Além disso, identificou-se uma contradição preocupante: enquanto há um interesse expressivo por programas de mentoria e terapia voltados para liderança, muitos gestores ainda negligenciam o autocuidado em função das demandas profissionais. Esse cenário aponta para a necessidade urgente de políticas corporativas que equilibrem produtividade e saúde mental, capacitando líderes não apenas em competências técnicas, mas também em inteligência emocional e autogestão.

A pesquisa reforça que investir na saúde mental das lideranças não é apenas uma questão de bem-estar individual, mas uma estratégia organizacional essencial para ambientes de trabalho mais saudáveis, equipes mais engajadas e resultados sustentáveis. Portanto, recomenda-se que as empresas desenvolvam programas estruturados de capacitação, promovam uma cultura de apoio psicológico e implementem pesquisas periódicas para monitorar o bem-estar de seus líderes. Somente assim será possível romper com o ciclo de estresse e esgotamento, construindo organizações mais humanizadas e resilientes.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, D. Revisão de Literatura, Referencial Teórico, Fundamentação Teórica e Framework Conceitual em Pesquisa – diferenças e propósitos. Disponível em www.academia.edu, [s.d.].

CIEE SC, Centro de Integração Empresa e Escola de Santa Catarina - Apresentação. Disponível em <https://www.cieesc.org.br/site/sobre/>. Acesso em 03/06/2025

DAPPER, A. P.; SOBRINHO, J. B. M. SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: ASPECTOS QUE AFETAM O INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO. REVISTA FOCO, [S. l.], v. 16, n. 12, p. e3857, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n12-048. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/3857>. Acesso em: 30 maio. 2025.

ORTIZ, D.; FARIA JUNIOR, C. .; COSTA, E. C. da. O PAPEL DA LIDERANÇA NA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES. Revista Interface Tecnológica, Taquaritinga, SP, v. 21, n. 1, p. 334–346, 2025. DOI: 10.31510/infa.v21i1.1855. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1855>. Acesso em: 27 maio. 2025.

VALENTE, Pablo. **A História da Saúde Mental**: Do antigo ao contemporâneo. *In* Centro Educacional de Novas Abordagens Terapêuticas – CENAT. Disponível em: <<https://blog.cenatcursos.com.br/a-historia-da-saude-mental-do-antigo-ao-contemporaneo/>>. Acesso em 02/06/2025

APÊNDICE

Questionário Sobre a Saúde Mental dos Líderes

Este formulário tem como objetivo nos ajudar com a pesquisa para o nosso projeto do TCC. No nosso projeto do TCC iremos abordar sobre as dificuldades com a saúde mental que uma líder passa. Responda cada pergunta com total sinceridade.

Esse questionário será protegido conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

8 Questões de (sim ou não)

1. Você, como líder, já sentiu que o estresse do trabalho afetou sua saúde mental?
2. Você acredita que sua produtividade é impactada quando a saúde mental não está boa?
3. Sua empresa oferece treinamentos sobre saúde mental para os líderes?
4. Você se sente preparado para orientar um colaborador que está enfrentando problemas de saúde mental?
5. Você acredita que um líder com boa saúde mental impacta positivamente nos resultados da empresa?
6. Sua empresa já fez pesquisas sobre saúde entre os líderes?
7. Você consideraria participar de programas de mentoria ou terapia voltados para líderes?
8. Você já adiou cuidar da sua saúde por priorizar demandas do trabalho?

2 Questões em aberto.

9. Qual são os problemas mais comuns enfrentados por líderes sob pressão?
10. Quais ações uma empresa pode implementar para apoiar a saúde mental de seus líderes?