

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE SUMARÉ
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**MARIA EDUARDA MIRA
NATHALY DOS SANTOS
ANA ALINE DIAS ALVES
HELOISA SANTANA DA PAZ**

**INICIATIVAS PARA PROMOVER O BEM ESTAR E A SAÚDE MENTAL DOS
COLABORADORES.**

RESUMO

Promover o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores é uma iniciativa estratégica essencial nas organizações modernas. Ao adotar práticas voltadas para o equilíbrio emocional, a empresa cria um ambiente mais saudável e produtivo. Investir em saúde mental reduz índices de absenteísmo, afastamentos e melhora a qualidade de vida dos funcionários. Além disso, colaboradores mais satisfeitos e mentalmente saudáveis apresentam maior engajamento e criatividade. Programas de apoio psicológicos, pausas adequadas, e ações de conscientização são medidas que fazem a diferença no ambiente de trabalho. O cuidado genuíno com as pessoas fortalece a cultura organizacional e atrai novos talentos. Dessa forma a organização se destaca pela responsabilidade social e respeito aos indivíduos que estão ali prestando seus trabalhos.

Palavras Chaves: Colaborador, Engajamento, Saúde mental

INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se destacado como um tema de crescente relevância no contexto organizacional atual. Com as mudanças no mercado de trabalho e a transformação dos modelos de gestão, tornou-se essencial adaptar-se às novas demandas e integrar práticas que promovam o bem-estar psicológico dos colaboradores. Este estudo visa investigar e propor iniciativas para promover a saúde mental no trabalho, identificando práticas que possam reduzir o estresse, prevenir o burnout e melhorar o desempenho organizacional. De acordo com a nossa pesquisa feita em sala de aula, A incorporação do ODS3 dentro das empresas envolve estratégias que promovem a saúde e o bem-estar dos colaboradores, além de ter um impacto positivo nas comunidades ao redor.

A aplicação do ODS 8 na saúde mental dos colaboradores nas empresas se reflete na criação de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e produtivos. A saúde mental no local de trabalho é diretamente relacionada ao bem-estar dos colaboradores e, por conseguinte, à melhoria da produtividade, que constitui um dos principais objetivos do ODS 8. A pesquisa se concentra especificamente em empresas que já implementam políticas de apoio psicológico e ações de gestão para promover um ambiente de trabalho equilibrado. Com base nisso, nosso objetivo geral é desenvolver práticas eficazes para a promoção da saúde mental dos colaboradores. Os objetivos específicos envolvem a análise das atuais políticas de saúde mental nas organizações, a avaliação da eficácia dessas políticas e a proposição de novas estratégias para melhorar o bem-estar dos colaboradores. A justificativa para o estudo é a importância crescente da saúde mental no contexto corporativo, considerando que fatores como estresse ocupacional e doenças relacionadas ao trabalho afetam diretamente a produtividade, o clima organizacional e a qualidade de vida dos trabalhadores.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Contextualização – segmento/área/empresa onde será desenvolvida a pesquisa

A preocupação com a saúde mental no trabalho tem evoluído ao longo da história. Durante a Revolução Industrial, as condições de trabalho eram extremamente estressantes, mas não havia reconhecimento dos impactos psicológicos sobre os trabalhadores. Foi no século XX que, com o desenvolvimento da psicologia organizacional e da psiquiatria, o tema começou a ser mais discutido, embora de forma limitada. Nos anos seguintes, a importância da saúde mental para a produtividade e o bem-estar dos colaboradores começou a ser reconhecida, e começaram a ser implementados programas iniciais de apoio psicológico. No século XXI, com o aumento da pressão no trabalho, o uso de tecnologias e o impacto da pandemia de COVID-19, a saúde mental no trabalho se tornou uma prioridade para muitas empresas. Modelos como o Demanda-Control de Karasek e as contribuições de Maslach sobre o burnout ajudaram a entender como as condições de trabalho influenciam o bem-estar psicológico. Atualmente, muitas organizações implementam programas de apoio psicológico e promovem um ambiente de trabalho mais saudável, reconhecendo que a saúde mental é essencial para o sucesso organizacional e a satisfação dos colaboradores.

A pesquisa será realizada no âmbito das instituições de ensino técnico e tecnológico: a Escola Técnica Estadual (ETEC) e a Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo (FATEC). Ambas são renomadas instituições educacionais públicas do estado de São Paulo, reconhecidas por sua qualidade de ensino, infraestrutura e contribuição para o desenvolvimento profissional e tecnológico. A ETEC é historicamente conhecida por oferecer cursos técnicos em diversas áreas, preparando os estudantes para o mercado de trabalho. A FATEC, por sua vez, se destaca por oferecer cursos superiores tecnológicos, formando profissionais altamente qualificados que atendem às demandas do mercado em constante evolução. O estudo focará no tema **saúde mental dos colaboradores** no ambiente de trabalho dessas instituições, considerando a crescente preocupação com o bem-estar psicológico em ambientes

educacionais. Além de buscar compreender os desafios enfrentados pelos colaboradores, a pesquisa pretende propor soluções que contribuam.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de crescente importância, abordando uma série de fatores que envolvem relações interpessoais, gestão organizacional e as condições de trabalho. Fatores como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, exigências excessivas e a falta de apoio emocional são frequentemente apontados como causas para o adoecimento psicológico dos colaboradores. De acordo com Dejours (2004), as condições de trabalho têm um impacto significativo na saúde mental dos trabalhadores, podendo gerar tanto sofrimento quanto prazer, dependendo do equilíbrio entre as exigências e os recursos emocionais oferecidos pela organização. Quando esse equilíbrio não é alcançado, o trabalhador tende a experimentar estresse, ansiedade e, em casos extremos, o burnout.

Além disso, Sampaio (2019) enfatiza que a promoção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado é essencial para o bem-estar emocional dos colaboradores. A implementação de programas de apoio psicológico, como terapia ou coaching, além de capacitação em habilidades emocionais, como inteligência emocional, tem se mostrado eficaz na redução do estresse e no aumento da qualidade de vida no trabalho. Esses programas não apenas ajudam a lidar com o estresse imediato, mas também contribuem para o desenvolvimento de habilidades que permitem aos colaboradores gerenciar melhor suas emoções no longo prazo, criando um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

A teoria de Karasek e Theorell (1990), por meio do Modelo Demanda-Controle, também fornece uma base teórica importante para compreender os fatores que afetam a saúde mental no trabalho. De acordo com este modelo, o estresse no trabalho surge quando as demandas de trabalho são altas, mas o controle do trabalhador sobre suas tarefas é baixo. Esse desequilíbrio aumenta a probabilidade de o trabalhador desenvolver distúrbios psicológicos, como ansiedade e depressão, além de contribuir para a diminuição da produtividade e da satisfação no trabalho. Portanto, um ambiente de trabalho equilibrado deve proporcionar aos colaboradores exigências desafiadoras, mas com o controle necessário para gerenciar suas responsabilidades. Entende-se que segundo comentários dos autores acima desde muito tempo existe a preocupação com a saúde mental dos colaboradores, porém atualmente é mais notório essa preocupação, pois muitos colaboradores ficam doentes e as empresas pagam um custo muito alto por descuidar desse assunto.

2.3 METODOLOGIA

A presente pesquisa tem como objetivo investigar a percepção dos estudantes da Escola Técnica Estadual (ETEC) de Sumaré sobre a saúde mental dos colaboradores no ambiente de trabalho. Para alcançar os objetivos propostos, optou-se por uma abordagem de pesquisa quantitativa, descritiva e exploratória.

Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva visa descrever características de uma determinada população ou fenômeno, enquanto a pesquisa exploratória, conforme Vergara (2007), busca proporcionar maior familiaridade com o problema estudado, tornando-o mais explícito. A escolha da abordagem quantitativa justifica-se pela intenção de mensurar, por meio de dados estatísticos, as percepções e opiniões dos respondentes em relação à temática.

Instrumento de Coleta de Dados

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário estruturado, elaborado com base nos objetivos do trabalho. O instrumento continha perguntas fechadas e de múltipla escolha, organizadas de forma clara e objetiva, com o propósito de facilitar o

entendimento e padronizar as respostas. O questionário abordava aspectos como a percepção dos alunos sobre saúde mental no ambiente de trabalho, fatores que podem comprometer a saúde emocional dos colaboradores, e a importância de ações de apoio psicológico por parte das empresas.

Procedimentos de Aplicação

A aplicação do questionário foi realizada de forma online, por meio da plataforma Google Forms, o que possibilitou maior alcance e praticidade na coleta das informações. O link do formulário foi disponibilizado aos alunos da ETEC de Sumaré por meio da aula de DTCC, canais de comunicação da instituição, como grupos de turmas com a devida autorização da coordenação pedagógica e o professor presente em sala de aula.

Antes do início da pesquisa, foi apresentado aos participantes informações sobre os objetivos do estudo, a garantia do anonimato, o caráter voluntário da participação e o compromisso com o sigilo das informações, conforme disposto na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que trata das normas aplicáveis à pesquisa envolvendo seres humanos.

Procedimentos de Análise

Os dados coletados foram automaticamente organizados pela plataforma Google Forms e, posteriormente, tabulados e analisados com base em estatísticas descritivas, como frequência absoluta e relativa, permitindo identificar tendências e padrões nas respostas dos participantes. As informações obtidas foram interpretadas à luz da literatura científica sobre saúde mental no ambiente corporativo, contribuindo para uma análise crítica e fundamentada do tema.

Em suma, a metodologia adotada permitiu a obtenção de dados relevantes sobre a percepção dos alunos da ETEC de Sumaré quanto à saúde mental dos colaboradores dentro de sua empresa, na qual trabalha, oferecendo subsídios importantes para a discussão e conclusão do trabalho.

2.4 SITUAÇÃO ATUAL

Antes da intervenção proposta, notava-se uma carência significativa de ações voltadas à saúde mental no ambiente de trabalho. A maioria dos colaboradores não percebia um apoio efetivo por parte das empresas, e muitos relataram sentir-se frequentemente estressados ou sobrecarregados. A falta de iniciativas, de recursos adequados e de programas de apoio psicológico contribui para um cenário de descuido com o bem-estar emocional dos funcionários. Isso foi confirmado pela pesquisa aplicada: mais de 80% dos respondentes afirmaram que suas empresas não oferecem suporte psicológico, e 88,4% nunca utilizaram qualquer iniciativa voltada à saúde mental.

2.5 SITUAÇÃO PROPOSTA

Como solução, foi proposto que as empresas invistam em ações práticas e constantes para a promoção da saúde mental, como rodas de conversa, palestras com profissionais da psicologia, canais de escuta e programas de apoio emocional. A ideia é criar um ambiente mais acolhedor e seguro para que os colaboradores possam se sentir valorizados e amparados, resultando em melhor qualidade de vida no trabalho e maior produtividade.

2.6 RESULTADO

A pesquisa contou com 69 participantes, majoritariamente jovens de 16 a 20 anos (63,8%), seguidos por adultos de 21 a 30 anos (23,2%). O objetivo foi entender como os colaboradores percebem o apoio das empresas em relação à saúde mental e bem-estar.

Os dados revelaram um cenário preocupante:

Apoio à saúde mental nas empresas:

Apenas 21,7% consideram o apoio das empresas “muito bom”, enquanto a maior parte avalia como regular (33,3%) ou bom (23,2%), mas com 18,8% considerando o apoio ruim e uma pequena parcela como muito ruim.

Preocupação com a saúde mental:

Somente 11,6% disseram que a empresa “sempre” se preocupa com sua saúde mental, enquanto 37,7% responderam que isso ocorre “às vezes”. Outros 27,5% disseram que a empresa “raramente” se preocupa, e 11,6% afirmaram que “nunca”.

Uso de iniciativas da empresa:

Um número expressivo de 88,4% nunca utilizou iniciativas voltadas para saúde mental oferecidas pelas empresas. Isso pode indicar baixa divulgação, acesso limitado ou até inexistência dessas ações.

Sobrecarga e estresse:

A maioria (87%) relatou já ter se sentido sobrecarregado(a) ou estressado(a) no trabalho, sendo 40,6% frequentemente e 46,4% às vezes.

Recursos disponíveis:

Apenas 18,8% acham que há recursos suficientes para lidar com a saúde mental no trabalho, enquanto 56,5% acreditam que são insuficientes, e 20,3% não souberam opinar.

Ofertas de apoio psicológico:

Apenas 18,8% disseram que a empresa oferece apoio psicológico ou terapia, enquanto 81,2% afirmaram que não há esse tipo de suporte.



Fonte: próprio autor

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como tema central as iniciativas para promover o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores, um assunto que vem ganhando destaque nas

organizações diante dos impactos cada vez mais evidentes do estresse, da sobrecarga de trabalho e do adoecimento psicológico no ambiente corporativo. O objetivo geral foi investigar e propor estratégias eficazes para melhorar a saúde mental dos colaboradores nas empresas, a partir da análise de dados obtidos junto aos alunos da Escola Técnica Estadual (ETEC) de Sumaré, muitos dos quais já vivenciam o ambiente de trabalho e puderam relatar suas percepções e experiências.

A questão norteadora do estudo foi: "Quais são as percepções dos trabalhadores sobre a saúde mental no ambiente de trabalho e quais iniciativas podem ser implementadas para promover o bem-estar psicológico nas empresas?" A partir dos dados coletados, pôde-se observar que a maioria dos participantes percebe uma carência significativa de apoio à saúde mental em suas empresas. Resultados como o fato de que 88,4% nunca utilizaram iniciativas voltadas à saúde mental e que 81,2% não têm acesso a nenhum tipo de apoio psicológico demonstram a urgência de ações efetivas nesse campo.

Além disso, 87% dos participantes afirmaram já ter se sentido sobrecarregados ou estressados no ambiente de trabalho, o que confirma a tese de que o estresse ocupacional é um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações atualmente. Esses números reforçam a importância de implantar políticas organizacionais voltadas ao acolhimento emocional, à escuta ativa e à prevenção do burnout.

A análise teórica, fundamentada em autores como Dejours (2004), Sampaio (2019), Karasek e Theorell (1990), sustenta que o equilíbrio entre as demandas organizacionais e o suporte emocional fornecido ao trabalhador é essencial para a saúde psíquica e para o aumento da produtividade. Iniciativas como rodas de conversa, atendimento psicológico, capacitações em inteligência emocional e ambientes de escuta ativa foram propostas como soluções viáveis e de fácil implementação pelas empresas, especialmente aquelas de médio e pequeno porte.

Dessa forma, a resposta à questão norteadora do trabalho é clara: a maioria dos trabalhadores não se sente amparada psicologicamente pelas empresas, e há uma forte necessidade de ações práticas e contínuas que priorizem o bem-estar emocional

dos colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Recomenda-se que estudos futuros ampliem a amostra da pesquisa para incluir diferentes faixas etárias, setores e perfis profissionais, assim como o aprofundamento em estudos qualitativos que explorem de forma mais subjetiva as experiências dos trabalhadores com a saúde mental no ambiente de trabalho. Além disso, seria relevante acompanhar a implementação de políticas de saúde mental em empresas específicas, a fim de avaliar sua efetividade a médio e longo prazo.

Assim, este trabalho contribui para o debate sobre a valorização do capital humano nas organizações, mostrando que investir na saúde mental dos colaboradores não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia inteligente de gestão.

REFERÊNCIAS

American Psychiatric Association (2000). Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM - IV-TR), 4ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas.

FREITAS, Bismarck Liandro de. A Evolução Da Saúde Mental No Brasil: Reinserção Social. ago. 2017, disponível em:

https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/a_evolucao_da_saude_mental_no_brasil_reinsercao_social_0.pdf

GAURON, Lenon Diego; TORRES, Letícia. Timidez e insegurança são alguns dos obstáculos para a conquista do primeiro emprego | Hoje Centro Sul. Hoje Centro Sul, maio 2022, disponível em:

<https://hojecentrosul.com.br/timidez-e-inseguranca-sao-alguns-dos-obstaculos-para-a-conquista-do-primeiro-emprego>

Jovens e Saúde Mental em um Mundo em Mudança: tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2018, comemorado em 10/10 | Biblioteca Virtual em Saúde MS (saude.gov.br), disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/jovens-e-saude-mental-em-um-mundo-em-mudanca-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2018-comemorado-em-10-10/>

LOURENÇO, Renata Figueiredo – O impacto Do Desemprego Sobre O Bem-Estar Da Geração Z. 2022 disponível em:

https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/4094/6/MONOGRAFIA_ImpactoDesempregoBem.pdf%20

Ministério da Saúde. Jovens e Saúde Mental em um Mundo em Mudança: tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2018, comemorado em 10/10. Biblioteca Virtual em Saúde MS. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/jovens-e-saude-mental-em-um-mundo-em-mudanca-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2018-comemorado-em-10-10/>

Ministério da Saúde. Saúde mental, disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>

Nações Unidas no Brasil – OMS destaca necessidade de transformar relação com a saúde mental | As Nações Unidas no Brasil, 21 de junho 2022 disponível em:

<https://brasil.un.org/pt-br/187134-oms-destaca-necessidade-de-transformar-rela%C3%A7%C3%A3o-com-sa%C3%BAde-mental>

Oliveira, Simone Tavares de; Silva, José Antonio Funchal Da. Estacio - Estação científica - Qualificando o jovem para o primeiro emprego preparando para o processo seletivo, 25 de abril de 2006. disponível em:

<https://portal.estacio.br/media/4384/4-qualificando-jovem-primeiro-emprego-preparacao-processo-seletivo.pdf>

OMS - Organização Mundial de Saúde (1993). Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. Porto Alegre: Artmed.

OPAS – Organização Pan-Americana da Saúde. Saúde mental dos adolescentes - OPAS/OMS, disponível em:

<https://www.paho.org/pt/topicos/saude-mental-dos-adolescentes#:~:text=Uma%20em%20cada%20seis%20pessoas,n%C3%A3o%20%C3%A9%20detectada%20nem%20tratada.>

APÊNDICE

🔑 Programa “Equilíbrio” – Saúde Mental no Ambiente de Trabalho

🎯 Objetivo:

Promover o bem-estar emocional, reduzir o estresse e criar um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e humano.

Ações práticas do programa:

1-. Sexta do Desabafo (opcional)

- Roda de conversa quinzenal (presencial ou online) com apoio de psicólogo ou mediador treinado.
- Espaço seguro para falar sobre sentimentos e desafios, sem julgamento.


2. Conteúdo de apoio

- Enviar semanalmente, por e-mail ou WhatsApp, conteúdos curtos como:

- Dicas de bem-estar e equilíbrio emocional
- Vídeos motivacionais ou educativos (1 a 2 minutos)
- Indicações de podcasts, aplicativos e livros sobre saúde mental

3. Atendimento psicológico com desconto ou gratuito

- Parcerias com clínicas ou plataformas (como Zenklub, Psicologia Viva) para acesso a sessões de terapia a preço acessível ou coberto pela empresa.
-

-  **Como aplicar:**
- Comece com uma **semana da saúde mental**, com atividades diárias.
- Acompanhe com uma **pesquisa anônima de bem-estar** antes e depois.
- Escolha um colaborador ou equipe para cuidar da **comunicação interna do programa**.