Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:

proteção da saúde mental dos trabalhadores

HUMAN RESOURCES POLICIES AND LABOUR LEGISLATION: protection of workers' mental health

Auína Daroz Cabral – auina.cabral@etec.sp.gov.br
Lívia Maria Bizotto – livia.bizotto@etec.sp.gov.br
Luiza Mafra de Marins – luiza.marins@etec.sp.gov.br
Maria Eduarda Lima – maria.lima771@etec.sp.gov.br
Yasmim Regina Gouvea – yasmim.gouvea@etec.sp.gov.br
Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

Prof. Dr. Elvio Carlos da Costa – elvio.costa@etec.sp.gov.br
Profª. Gabriela Messias da Silva – gabriela.silva607@etec.sp.gov.br
Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

RESUMO

O presente artigo aborda a relevância das políticas de Recursos Humanos e da legislação trabalhista na proteção do bem-estar dos colaboradores, evidenciando como as crescentes demandas de trabalho intensificam problemas como estresse, depressão, ansiedade e Burnout no ambiente organizacional. A pesquisa teve como objetivo conscientizar acerca da importância do cuidado com a saúde psicológica, destacando o papel estratégico do RH e sua responsabilidade social na promoção de ambientes laborais mais saudáveis. Para alcançar esse propósito, foi utilizado um referencial teórico composto por autores clássicos e contemporâneos das áreas de administração, psicologia e saúde do trabalhador, além de legislações presentes na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas, nas Normas Regulamentadoras e na Lei nº 14.831/2024. Sob essa perspectiva, aplicou-se um questionário de caráter quanti-qualitativo a 55 funcionários de diferentes setores, complementado por uma entrevista estruturada com uma gestora de RH. Os resultados indicaram que 41,8% dos participantes relataram sobrecarga razoável e 36,36% reconheceram sofrer de estresse, confirmando a sobreposição de fatores psicossociais que comprometem o bem-estar laboral. Verificou-se ainda que 52,7% dos respondentes não dispõem de suporte psicológico institucional e que 45,5% defendem a necessidade de melhorias urgentes nas ações voltadas à saúde mental. A entrevista revelou a existência de iniciativas relevantes por parte da organização, como o uso

de plataformas de apoio psicológico e programas internos de acompanhamento; entretanto, foram observadas limitações na aplicação das medidas legais e na eficácia dos mecanismos de fiscalização. Embora ainda existam avanços significativos e crescente debate sobre a temática, persiste um desalinhamento entre a legislação, as políticas organizacionais e a realidade vivenciada pelos colaboradores. Dessa forma, o investimento em saúde mental deve ser compreendido não apenas como obrigação legal, mas também como estratégia de qualidade, produtividade empresarial e valorização da vida.

Palavras-chave: Saúde mental. Recursos Humanos. Legislação trabalhista. Colaboradores. Burnout.

ABSTRACT

This article addresses the relevance of Human Resources policies and labor legislation in protecting employees' well-being, highlighting how increasing work demands intensify issues such as stress, depression, anxiety, and burnout in organizational settings. The research aimed to raise awareness of the importance of psychological health care, emphasizing the strategic role of HR and its social responsibility in promoting healthier work environments. To achieve this purpose, a theoretical framework was developed, drawing on classical and contemporary authors from the fields of administration, psychology, and occupational health, as well as legislation including the Federal Constitution, the Consolidação das Leis Trabalhistas, Regulatory Standards, and Law No. 14.831/2024. From this perspective, a quantitative and qualitative questionnaire was applied to 55 employees from different sectors, complemented by a structured interview with an HR manager. The results showed that 41.8% of participants reported a reasonable workload and 36.36% acknowledged suffering from stress, confirming the overlap of psychosocial factors that undermine workplace well-being. It was also found that 52.7% of respondents lack institutional psychological support, while 45.5% highlighted the urgent need for improvements in mental health initiatives. The interview revealed relevant organizational practices, such as the use of psychological support platforms and internal monitoring programs; however, it also highlighted limitations in the implementation of legal measures and the effectiveness of supervisory mechanisms. The study concludes that, although there have been significant advances and an increasing debate on the subject, misalignments persist between legislation, organizational policies, and the daily reality of employees. Therefore, investment in mental health must be understood not only as a legal obligation but also as a strategy for quality, business productivity, and value for human life.

Keywords: Mental health. Humans Resources. Labour legislation. Employees. Burnout.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade moderna vem atravessando períodos de intensas transformações se comparada as sociedades dos séculos passados. Esses períodos de intensas mudanças, são

semelhantes, em certo aspecto, aos momentos históricos das grandes revoluções industriais. Nesse cenário, observa-se uma crescente abertura a melhorias e adaptações sociais, entre as quais se destaca, de forma significativa e vantajosa, a valorização da saúde mental no ambiente organizacional. Essa pauta tem sido progressivamente discutida, revelando um notável avanço na busca por soluções aos problemas decorrentes das pressões impostas pelos meios de trabalho.

Atualmente, o setor de Recursos Humanos (RH) tem o dever de estabelecer medidas de cuidados mentais nas corporações, visto que a disposição mental e física de seus colaboradores afeta diretamente os resultados produtivos e financeiros das empresas. Além disso, há uma crescente necessidade de promover a qualidade de vida nos indivíduos, não apenas pela ótica dos resultados corporativos, mas também pelo reconhecimento do valor humano no ambiente de trabalho. Com a ascensão das discussões a respeito da saúde mental, foram desenvolvidas leis que asseguram e priorizam o cuidado com o colaborador e seu equilíbrio psicológico. Essas iniciativas proporcionam suporte ao departamento de Recursos Humanos no desenvolvimento de programas de bem-estar e resiliência dos funcionários.

Nesse contexto, a Lei Federal nº14.831, sancionada em março de 2024, constitui um novo marco na procura pela melhora no padrão de vida dos colaboradores dentro do âmbito empresarial. A referida legislação estabelece um conjunto de diretrizes que visam orientar as empresas em uma jornada para um ambiente de trabalho mais saudável, de forma a incentivar as mesmas a adotarem políticas e práticas que visam à promoção da saúde mental. No entanto, apesar da legislação estar em vigor, a fiscalização e a aplicação efetiva dessas normas ainda enfrentam desafios significativos. Diante dessa perspectiva, pode ser identificado diversos fatores que contribuem para o desenvolvimento desse problema. Entretanto, o fator primordial reside no campo em que a questão vem sendo abordada: as próprias instituições. Estas exercem uma pressão constante com o objetivo de alcançar bons resultados e cumprir com às demandas que lhe foram impostas. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), das dez principais causas de afastamento do trabalho, cinco são transtornos relacionados à saúde mental.

A justificativa deste estudo fundamenta-se na reflexão sobre um mundo marcado por constantes transformações e evoluções, no qual as discussões voltadas à saúde mental tornam-se cada vez mais essenciais. Sua relevância se evidencia diante do cenário atual, caracterizado por uma busca excessiva por resultados e desempenhos excepcionais, muitas vezes

impulsionada pelos próprios líderes empresariais. Essa pressão constante tem levado inúmeros colaboradores a desenvolverem problemas psicológicos e, em casos mais graves, ao afastamento de suas funções, revelando uma realidade preocupante: a produtividade tem sido colocada acima do bem-estar humano. Como destaca Han (2015, p. 16), "[...] o que torna doente, na realidade, não é o excesso de responsabilidade e iniciativa, mas o imperativo do desempenho como um novo mandato da sociedade pós-moderna do trabalho".

Diante do exposto, o presente estudo tem como objetivo geral conscientizar a sociedade sobre a importância da valorização da saúde mental no âmbito organizacional, com destaque para o papel desempenhado pelo RH. É fundamental reconhecer que o cuidado com o bem-estar emocional dos colaboradores contribui não apenas para o desenvolvimento de um ambiente mais saudável, mas também para o aumento da eficiência.

Dentre os objetivos específicos estão: 1) analisar a atuação do RH na administração de estratégias voltadas à promoção da saúde mental; 2) demonstrar as consequências da ausência de políticas eficazes na gestão da qualidade de vida dos trabalhadores; 3) evidenciar a importância do investimento das organizações na saúde emocional dos profissionais.

Ao examinar os desafios apresentados, pretende-se estimular uma postura mais comprometida e ética por parte das organizações, especialmente em relação aos recentes avanços sociais e legislativos. Com isso, o trabalho visa contribuir para um melhor relacionamento entre instituições e sociedade, demonstrando que a promoção da saúde mental deve ser compreendida como um fator indispensável ao sucesso organizacional e à valorização do ser humano.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, serão abordados conceitos fundamentais que embasam esse artigo, tais como a evolução estratégica do setor de Recursos Humanos, as transformações no entendimento sobre saúde mental e suas implicações no ambiente laboral, além dos dispositivos legais e normas que regem a proteção da integridade psicológica dos colaboradores. Para isso, serão utilizados autores clássicos da área de gestão de pessoas, documentos institucionais e legislações específicas, com o objetivo de demonstrar que o cuidado com o bem-estar

emocional nas empresas não é apenas uma prática ética e humana, mas também uma exigência legal e estratégica que influencia diretamente o desempenho organizacional.

2.1 Evolução do papel do setor de Recursos Humanos nas empresas

Segundo Chiavenato (2014), as organizações de sucesso funcionam como organismos vivos, que valorizam seus colaboradores como aliados estratégicos e são compostas por diversos elementos que contribuem para seu desenvolvimento. Entre esses elementos, destaca-se o departamento de Recursos Humanos (RH), responsável pela seleção, recrutamento, remuneração e o bem-estar dos funcionários dentro do ambiente corporativo. Esse setor é encarregado pela Gestão de Pessoas (GP), a qual representa, conforme Chiavenato (2014), uma evolução significativa do RH que deixa de atuar apenas de forma operacional para se transformar em algo estratégico. Neste sentido, Marras (2011) destaca que a GP deve atuar de maneira estratégica para que haja o desenvolvimento humano dentro das organizações, ajudando em sua eficácia e sustentabilidade lucrativa.

A evolução da área de Recursos Humanos teve início na Revolução Industrial, período em que ainda era chamada pelo nome de Relações Industriais. No início, o RH exercia funções predominantemente burocráticas, nas quais os funcionários eram vistos apenas como mão de obra e seu papel estratégico não era valorizado no meio organizacional. Foi a partir da década de 1930, por influência da Teoria das Relações Humanas, que as empresas passaram a adotar uma abordagem mais humanizada, valorizando seus profissionais como parceiros e reconhecendo a importância do seu bom desempenho no crescimento corporativo (Chiavenato, 2014).

Neste cenário, é importante compreender a influência das diferentes eras produtivas na trajetória do setor de RH. A Era da Industrialização Clássica, que se estendeu até 1950, foi a primeira era de produção marcada pelo aumento da industrialização e pelo avanço de meios de produtividade, dando origem ao conceito dos antigos Departamentos Pessoais (DP), de natureza burocrática, em que os funcionários eram tratados apenas como instrumentos de produção. Em seguida, a Era da Industrialização Neoclássica, iniciada após a Segunda Guerra Mundial, onde houve o aumento das transações comerciais e da concorrência entre as empresas, levou a criação

do Departamento de Recursos Humanos (DRH) que administravam os colaboradores de maneira tática, promovendo ações como treinamentos, seleções, recrutamentos e definição de políticas salariais. Por fim, a Era da Informação, que vem acontecendo desde 1990, marcou a transição dos postos de trabalho do setor industrial para o setor comercial, consolidando o conceito de GP. Essa consolidação tem como objetivo administrar talentos como componentes essenciais de uma organização, reconhecendo os trabalhadores como meios de crescimento e produtividade (Chiavenato, 2014).

De acordo com Marras (2011), na moderna Administração Estratégica de Recursos Humanos (AERH), as empresas devem alinhar as vontades e interesses de colaboradores com suas metas organizacionais. Assim, o setor de Recursos Humanos pode se tornar um agente transformador e importante, contribuindo para a competitividade e desenvolvimento empresarial.

2.2 Saúde mental

A Organização Mundial da Saúde (2024) define a saúde mental como "um estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidar com o estresse da vida, desenvolver suas habilidades, aprender e trabalhar bem e contribuir para a comunidade". Essa concepção expande a visão convencional sobre saúde mental, que antes se restringia apenas à ausência de distúrbios e transtornos mentais.

A importância da saúde mental é amplamente reconhecida por especialistas da psicologia, como Aaron Beck, considerado o pai da terapia cognitivo-comportamental. Beck (1982) enfatiza que nossos pensamentos influenciam diretamente nossas emoções e comportamentos, e a forma como interpretamos os eventos pode afetar profundamente nosso bem-estar mental. Essa perspectiva destaca a saúde mental como um elemento central na construção de uma vida funcional, consciente e equilibrada.

Diante do exposto, compreender e valorizar a saúde mental como parte integrante da saúde geral é fundamental para o desenvolvimento humano, para a prevenção de transtornos e para a promoção de uma sociedade mais saudável e empática.

2.2.1 Fatores psicossociais e o ambiente de trabalho

A dinâmica organizacional atual impõe aos trabalhadores exigências que vão além das tarefas técnicas e operacionais. Os profissionais são constantemente cobrados por competências interpessoais, flexibilidade, capacidade de adaptação e resiliência frente às pressões do ambiente corporativo. Esse cenário tem gerado implicações diretas na saúde mental e no bem-estar dos colaboradores, exigindo uma análise rigorosa sobre os elementos que compõem o ambiente de trabalho e suas influências na vida dos indivíduos.

Segundo publicação da Organização Internacional do Trabalho (OIL)

> Os fatores psicossociais no trabalho referem-se às interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades, necessidades, cultura e considerações pessoais dos trabalhadores fora do trabalho, que, por meio de percepções e experiências, podem influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho. (OIL, 1984, p. 3).

Essa definição ainda é amplamente utilizada para compreender os desafios psicossociais atuais. Para reforçar essa perspectiva, a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho destaca que "os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social" (EU-OSHA, 2014). Tais fatores estão diretamente relacionados às condições em que as atividades profissionais são realizadas e à forma como os trabalhadores vivenciam esse ambiente.

Na perspectiva de Chiavenato (2014), como os indivíduos dedicam grande parte do seu tempo ao trabalho, o ambiente organizacional torna-se o espaço de construção da rotina diária. Assim, quando elementos como clima organizacional, relações sociais e gestão de tarefas são mal gerenciados, podem comprometer significativamente a saúde mental, desencadeando quadros de transtornos psicológicos que afetam tanto a qualidade de vida quanto a eficiência e o desempenho coletivo da organização, "[...] não basta cuidar apenas de pessoas, mas principalmente do contexto no qual trabalham" (Chiavenato, 2014, p. 75).

2.2.2 Transtornos psicológicos associados ao trabalho

Diante dos fatores psicossociais mal gerenciados, observa-se a crescente incidência de transtornos psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho. Dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS, 2022) mostram que 209.124 pessoas foram afastadas de suas funções laborais em razão de transtornos mentais, como o estresse ocupacional, a ansiedade e a Síndrome de Burnout, condições que comprometem a qualidade de vida dos colaboradores e sua capacidade produtiva.

Chiavenato (2014, p. 405), define estresse como "[...] um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente". Ele destaca ainda que o estresse pode gerar impactos significativos tanto para os profissionais quanto para as organizações. Do ponto de vista individual, ele pode desencadear sintomas como ansiedade, depressão, angústia, além de problemas físicos como dores de cabeça, alterações gástricas, complicações cardiovasculares, nervosismo e até mesmo acidentes.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019) revelou que o Brasil tem a maior prevalência de ansiedade, com 9,3% da população afetada — especialmente presente entre colaboradores submetidos a altas pressões, comparações constantes, desentendimentos e sobrecarga profissional. A mesma sobrecarga, é um fator determinante para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, reconhecida desde 2022 pela OMS como uma doença ocupacional. No contexto de Burnout, Bertoldi (2013, p. 204) esclarece que

> [...] na Síndrome de Burnout, os fatores desencadeantes referem-se apenas ao ambiente de trabalho e às características que esse possui. Portanto, a Síndrome de Burnout é um esgotamento físico e mental crônico causado pelo trabalho.

Assim como a Síndrome de Burnout, outros transtornos mentais, como ansiedade, depressão e estresse constituem entre os mais prevalentes no contexto laboral. A ansiedade caracteriza-se por uma preocupação excessiva e desproporcional diante de diversos eventos, sendo difícil para o indivíduo controlar tais preocupações, o que compromete o seu funcionamento normal (Souza et al., 2022). Já a depressão, conforme definido pelo Ministério da Saúde (2022), é um transtorno mental associado a sentimentos de tristeza, incapacidade, irritabilidade, pessimismo, isolamento social, perda de interesse, déficit cognitivo - como

prejuízos na memória e no raciocínio -, baixa autoestima, entre outros sintomas que interferem diretamente na vida diária. Por sua vez, o estresse, segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT, s.d.), refere-se à resposta fisiológica e psicológica do organismo frente a situações que exigem grande esforço emocional. Dados do Ministério da Saúde revelam que, somente no primeiro semestre de 2024, o Sistema Único de Saúde (SUS) realizou aproximadamente 13,9 milhões de atendimentos psicológicos, evidenciando o alto aumento de diagnósticos relacionados a esses transtornos.

Esses transtornos afetam profundamente a saúde mental e o desempenho dos colaboradores, refletindo em desmotivação, dificuldade de concentração e sensação de exaustão. Diante disso, é fundamental que as organizações compreendam que o cuidado com a saúde mental dos colaboradores não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma necessidade estratégica.

2.2.3 Importância do debate sobre a saúde mental no ambiente corporativo

A relevância do debate sobre saúde mental no trabalho não se limita somente a prevenção de doenças, mas envolve o reconhecimento da complexidade emocional do ser humano no contexto laboral. Freud (1930) reconheceu o trabalho como um fator central no desenvolvimento das relações sociais e da civilização. Ele afirma que, ao perceber que podia melhorar sua condição por meio do trabalho, o ser humano o transformou em um elo fundamental na organização social. Sob essa ótica, o trabalho não é apenas uma obrigação funcional, mas uma expressão do sujeito na sociedade.

"Na série histórica considerada, os benefícios por incapacidade temporária associados à saúde mental no trabalho mais do que dobraram no último biênio, passando de 201 mil em 2022 para 472 mil em 2024 (aumento de 134%)" (MPT; OIT, 2025). Isso demonstra que o adoecimento mental é um fenômeno estruturante no ambiente corporativo, e não um caso isolado ou de responsabilidade exclusivamente pessoal.

Portanto, promover o debate sobre saúde mental nas empresas significa reconhecer que o equilíbrio emocional dos colaboradores deve ser tratado como um tema central e permanente, e não pontual ou secundário, nas estratégias organizacionais. Essa discussão possibilita não só

a redução de estigmas, mas também o desenvolvimento de uma cultura corporativa mais empática, saudável e humanizada (Ministério da Saúde, s. d.).

2.3 Legislação trabalhista e a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho

No âmbito trabalhista, há dispositivos legais e normativos que estabelecem diretrizes fundamentais para a legitimidade e eficácia das práticas adotadas pelo setor de RH. Entre os principais, destacam-se a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as Normas Regulamentadoras (NR) nº 1 e nº 17, além da recente Lei nº 14.831/2024.

A Constituição Federal, promulgada em 5 de outubro de 1988, instituiu os direitos e deveres dos cidadãos e organizou o poder público. Entre os direitos sociais garantidos, destaca-se a saúde, conforme o artigo 6º, sendo também atribuída ao Estado, no artigo 196º, a responsabilidade de promovê-la de forma a reduzir riscos de doenças e outros agravos. Com base na Lei Complementar nº 8.080/1990, o direito à saúde abrange o bem-estar físico, mental e social dos indivíduos, cabendo às instituições públicas e privadas preservar a integridade física e mental dos trabalhadores (Brasil, 1988).

A CLT, promulgada em 1º de maio de 1943, estabelece normas para regular as relações individuais e coletivas no âmbito do trabalho. Entre essas normas, o artigo 157 atribui às empresas a responsabilidade de instruir seus funcionários sobre os riscos ocupacionais — físicos ou psicológicos — além de exigir o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. Ademais, a legislação define limites para a carga horária (artigo 58 a 61) e estabelece intervalos obrigatórios (artigos 66 e 71), buscando impedir práticas abusivas que possam acarretar a sobrecarga física e mental dos trabalhadores (Brasil, 1943).

As NRs, publicadas em 08 de junho de 1978, complementam a CLT ao estabelecer diretrizes específicas destinadas a assegurar a saúde e a segurança no trabalho. A NR-1, por exemplo, define princípios gerais e requisitos que visam a promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e adaptado às necessidades dos colaboradores, considerando fatores psicofisiológicos que influenciam seu desempenho e bem-estar. De forma mais específica, a NR-17 trata da ergonomia, estabelecendo parâmetros para a organização do trabalho de modo a proporcionar conforto, eficiência e redução de riscos ocupacionais (Brasil, 1978ab).

A Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação, representa um novo marco legislativo na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Seu objetivo é incentivar as organizações a adotarem práticas de acolhimento psicológico, prevenção de transtornos emocionais e promoção do bem-estar (Brasil, 2024). Segundo o representante do Ministério dos Direitos Humanos, Lo-Buono (2024), "a saúde mental é um cuidado e um dever ético [...]. O compromisso com a saúde mental nas empresas deve ir além de um simples selo ou certificação". Embora a adesão à certificação seja voluntária, é esperado que a busca pelo certificado atue como um estímulo à criação de ambientes de trabalho mais saudáveis.

2.4 Práticas de RH na promoção da saúde integral dos colaboradores

Na perspectiva de Campos (2003), saúde integral é conceituada como uma abordagem abrangente que reconhece o ser humano em sua totalidade, considerando os aspectos físicos, psicológicos e sociais de forma interdependente. Nessa concepção, a saúde deve ser promovida, protegida e recuperada de maneira integrada, o que exige um sistema que compreenda a complexidade da vida humana, sem fragmentar suas dimensões.

A área de gestão de pessoas possui a responsabilidade, tanto do ponto de vista legal quanto ético, de assegurar um ambiente de trabalho seguro, prevenindo situações e condições que possam comprometer a saúde física e mental dos colaboradores (Chiavenato, 2014). Atualmente, é evidente que o cuidado com a saúde mental deixou de ser marginalizado e passou a configurar uma obrigação legal, impulsionada por normativas específicas voltadas à proteção da saúde psíquica no contexto corporativo. Um exemplo é a nova versão da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que entra em vigor em 2025 e estabelece a obrigatoriedade do mapeamento e gerenciamento dos riscos psicossociais nas organizações. Essa diretriz reforça o dever das instituições na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e na prevenção de danos à saúde mental dos colaboradores, em conformidade com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Para além do cumprimento das obrigações legais, as práticas de Recursos Humanos voltadas ao bem-estar dos trabalhadores devem adotar uma abordagem preventiva e contínua,

considerando os fatores físicos e emocionais que impactam a vivência organizacional. A OMS (2022, p. 5) em seu Guidelines on Mental Health at Work, destaca que

> [...] locais de trabalho saudáveis e inclusivos não apenas melhoram a saúde mental e física, mas provavelmente também reduzem o absenteísmo, melhoram o desempenho e a produtividade no trabalho, aumentam o moral e a motivação da equipe e minimizam os conflitos entre colegas.

Isso demonstra a importância de políticas internas que tratem a saúde emocional com a mesma seriedade dada à saúde física.

Nesse contexto, O Manual de Boas Práticas de Avaliação da Saúde Mental no Contexto do Trabalho (2021) recomenda que o setor de Recursos Humanos implemente programas de apoio psicológico, desenvolva canais de escuta ativa, ofereça treinamentos e promova ações de conscientização sobre a saúde mental. Tais iniciativas contribuem não apenas para o cuidado integral dos colaboradores, mas também para a valorização da organização como ambiente promotor de qualidade de vida. De acordo a OMS e a OIT, no documento Mental Health at Work: Policy Brief (2022), considerar a saúde mental no planejamento de políticas públicas e estratégias organizacionais é importante para promover uma abordagem integrada e sustentável da saúde no trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS (MATERIAIS E MÉTODOS)

O presente estudo adotou uma abordagem qualitativa e quantitativa, com o objetivo de compreender o papel do setor de Recursos Humanos nas práticas voltadas à promoção da saúde mental dos colaboradores. Para embasar teoricamente o mesmo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica com base em autores clássicos e contemporâneos das áreas de Administração, Psicologia, Saúde do Trabalhador e Legislação Trabalhista. Segundo Gil (2008, p. 50), "a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos".

Para a metodologia desse artigo foi desenvolvida uma entrevista estruturada de cunho qualitativo com uma gestora da área de Recursos Humanos, utilizando-se um roteiro padronizado de perguntas, cuja ordem e formulação foram mantidas constantes (Gil, 2008). A

pesquisa qualitativa "[...] é um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano" (Creswell, 2010, p. 26). A entrevistada foi intencionalmente escolhida por ocupar um cargo estratégico e atuar diretamente na gestão das políticas de bem-estar dos colaboradores. A entrevista contou com 7 (sete) perguntas abertas com o intuito de levantar informações sobre as práticas organizacionais e percepções relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho.

Além disso, foi aplicado um questionário de cunho quanti-qualitativo, caracterizando uma pesquisa de levantamento, que, conforme Gil (2008), consiste na coleta de informações por meio de questionamentos diretos a um grupo representativo de pessoas sobre o tema estudado. Segundo Souza e Kerbauy (2017), a pesquisa quanti-qualitativa combina abordagens qualitativas e quantitativas em um mesmo estudo, integrando dados numéricos e interpretativos para uma análise mais completa e robusta. O questionário - composto por 10 (dez) perguntas fechadas - foi aplicado a um grupo de 55 (cinquenta e cinco) colaboradores, distribuídos conforme a seguinte faixa etária: 28 (vinte e oito) participantes possuem entre 18 (dezoito) a 30 (trinta) anos; 19 (dezenove) estão na faixa de 31 (trinta e um) a 50 (cinquenta) anos; e 8 (oito) acima de 50 (cinquenta) anos. Quanto ao gênero, a amostra é composta por 28 (vinte e oito) homens e 27 (vinte e sete) mulheres. Procurou-se incluir funcionários de diferentes setores, a fim de obter uma visão mais abrangente e representativa do ambiente organizacional. Gil (2008, p. 121) define o questionário como

> [...] a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.

A coleta dos dados ocorreu no mês de julho a agosto de 2025, por meio digital, tanto para a entrevista quanto para o questionário. As respostas à entrevista foram analisadas por meio da análise do conteúdo, enquanto os dados obtidos via questionário foram tratados com o uso de estatística descritiva simples.

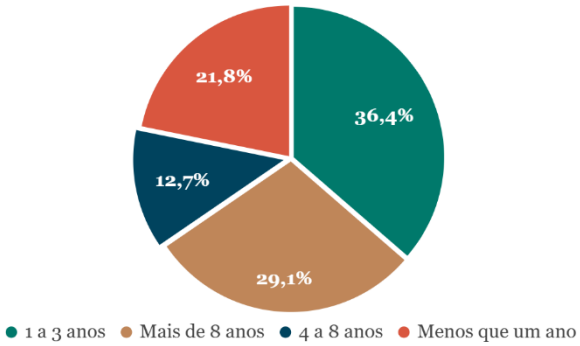
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente seção destina-se à exposição e à análise dos resultados decorrentes da pesquisa de campo empregada, que se baseou em um questionário e em uma entrevista estruturada. Os dados serão detalhados e analisados à luz dos objetivos propostos e a base teórica apresentada.

4.1 Resultados da pesquisa de campo

Neste tópico, serão apresentados os resultados da pesquisa de campo aplicada a 55 (cinquenta e cinco) colaboradores, por meio do questionário, com o intuito de analisar as práticas e estratégias de cuidado com a saúde mental adotadas pelas instituições. O estudo buscou compreender como a organização tem abordado bem-estar psicológico de seus funcionários, identificando possíveis áreas de melhoria nas políticas de apoio e no ambiente de trabalho, com ênfase na promoção de uma cultura de saúde mental positiva e na prevenção de problemas relacionados ao estresse e à sobrecarga emocional.

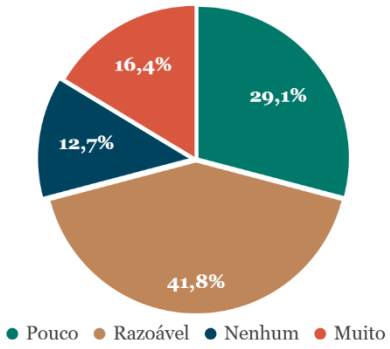
Gráfico 1 - Tempo trabalhando



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025).

A análise do Gráfico 1 evidencia que, dentre os 55 participantes, 20 (vinte) exercem suas funções na organização há um período compreendido entre 1 e 3 anos, correspondendo a 36,4% do total. Em segundo lugar, 18 (dezoito) colaboradores acumulam mais de 8 anos de vínculo, equivalendo a 29,1%. Já 12 (doze) encontram-se na instituição há menos de 1 ano, representando 21,8%. Por fim, 7 (sete) atuam entre 4 e 8 anos, o que perfaz 12,7% dos respondentes.

Gráfico 2 - Nível de sobrecarga

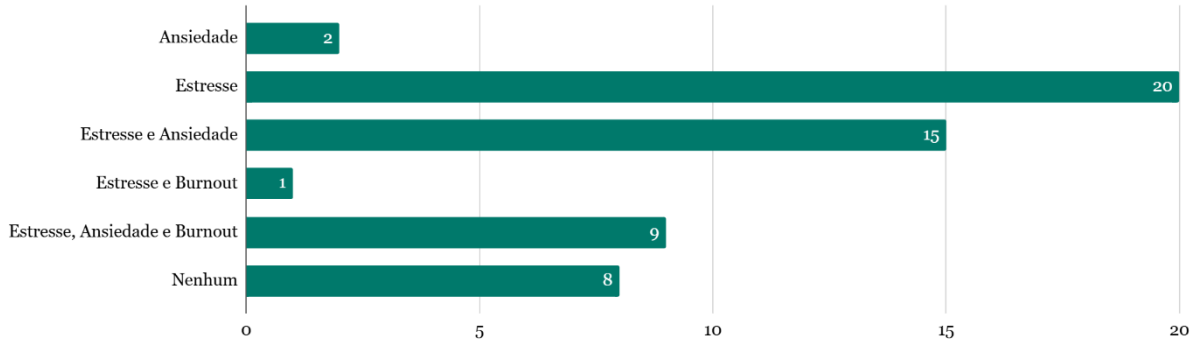


Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025).

Conforme demonstrado no Gráfico 2, 23 (vinte e três) indivíduos, ou 41,8%, indicam vivenciar uma sobrecarga classificada como razoável. Outros 16 (dezesseis), correspondendo a 29,1%, descrevem um nível reduzido de exaustão. Em contrapartida, 9 (nove) apontam um acentuado acúmulo de demandas, equivalente a 16,4%, enquanto 7 (sete) afirmam não experimentar qualquer tipo de sobrecarga, totalizando 12,7%.

Esse resultado evidencia que a sobrecarga de tarefas constitui um fator determinante no aumento dos níveis de estresse entre os trabalhadores, refletindo diretamente no bem-estar e no desempenho profissional. Reforçando esse achado, um levantamento realizado pela Indeed, plataforma de empregos presente em mais de 60 países, apontou que quase 60% dos colaboradores sentem-se sobrecarregados na maior parte do tempo, sendo que apenas 1 em cada 5 entrevistados declarou sentir que está prosperando no ambiente de trabalho (Maraccini, 2024).

Gráfico 3 - Sintomas por causa do trabalho

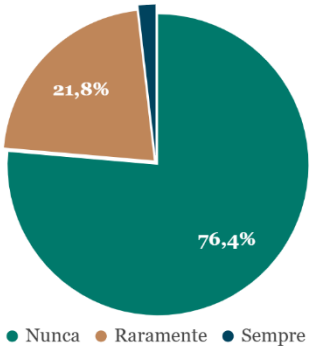


Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025).

Os dados do Gráfico 3 revelam que 20 (vinte) participantes, equivalentes a 36,36%, reconhecem sofrer de estresse. Outros 15 (quinze), ou 27,27%, apresentam simultaneamente estresse e ansiedade. Um grupo de 9 (nove) pessoas, que corresponde a 16,36%, manifesta o conjunto formado por ansiedade, estresse e burnout. Em contrapartida, 8 (oito) trabalhadores, representando 14,54%, declaram não apresentar quaisquer sintomas. Apenas 2 (dois) indivíduos, ou 3,63%, reportam exclusivamente ansiedade, enquanto 1 (um) colaborador, equivalente a 1,81%, vivencia estresse associado ao burnout.

Constata-se, portanto, que o estresse configura-se como o sintoma mais recorrente entre os participantes, revelando o impacto direto das condições laborais sobre a saúde mental. Nesse sentido, o relatório People at Work 2023: A Global Workforce View, elaborado pelo ADP Research Institute, aponta que 67% dos trabalhadores brasileiros são negativamente impactados pelo estresse em suas atividades, percentual superior à média global de 65% (Saleme, 2024).

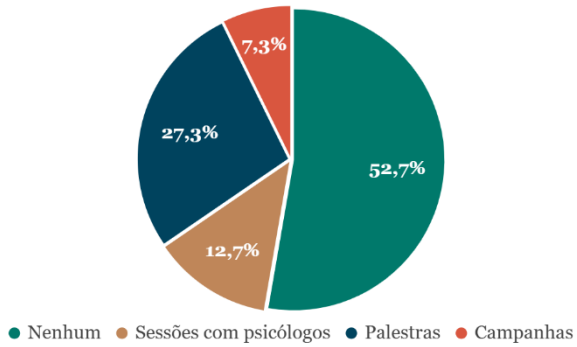
Gráfico 4 - Afastamentos



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025).

Os resultados ilustrados no Gráfico 4 indicam que a maioria absoluta, composta por 42 (quarenta e dois) respondentes, equivalente a 76,4%, jamais necessitou afastar-se de suas funções em decorrência de questões de ordem psicológica. Por outro lado, 12 (doze) trabalhadores, ou 21,8%, relataram afastamentos esporádicos, enquanto apenas 1 (um), representando 1,8%, declarou precisar se ausentar de forma recorrente.

Gráfico 5 - Tipos de apoio

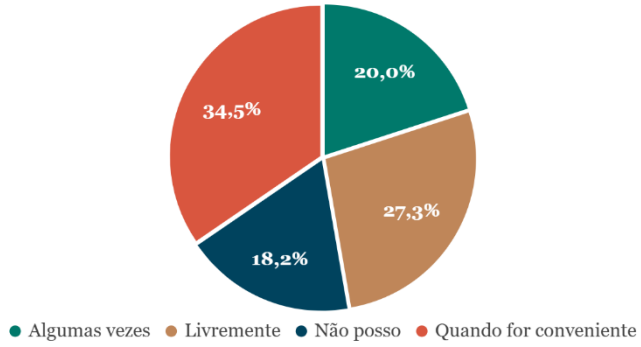


Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025).

O Gráfico 5 demonstra que 29 (vinte e nove) colaboradores, correspondendo a 52,7%, não dispõem de qualquer forma de suporte psicológico disponibilizado pela organização. Entre aqueles que recebem algum tipo de assistência, 15 (quinze), ou 27,3%, têm acesso a palestras; 7 (sete), equivalentes a 12,7%, participam de sessões com psicólogos; e 4 (quatro), representando 7,3%, acompanham campanhas internas relacionadas ao tema.

Diante desses dados, evidencia-se uma lacuna significativa no cuidado voltado à saúde mental dentro das corporações, o que pode comprometer tanto a qualidade de vida dos trabalhadores quanto a eficiência organizacional. Nesse sentido, Chiavenato (2014) ressalta que, uma vez que os problemas pessoais podem influenciar diretamente o comportamento laboral, torna-se de interesse da empresa oferecer apoio e assistência aos colaboradores em tais circunstâncias.

Gráfico 6 - Conversa com o superior

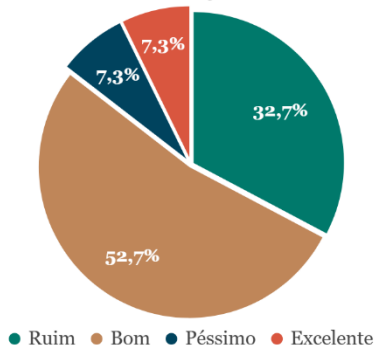


Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025).

De acordo com os dados do Gráfico 6, 19 (dezenove) participantes, ou 34,5%, afirmam dialogar com seus superiores apenas quando considerado apropriado. Outros 15 (quinze), equivalentes a 27,3%, declaram possuir liberdade plena para se comunicar. Já 11 (onze) colaboradores, correspondendo a 20%, indicam que essas interações ocorrem de forma eventual, ao passo que 10 (dez), ou 18,2%, relatam não ter abertura para estabelecer conversas com a liderança.

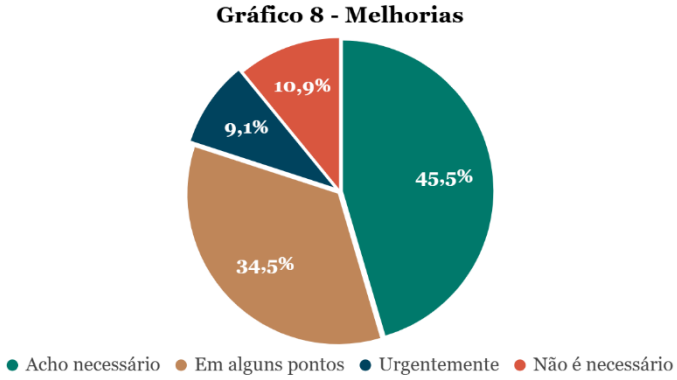
A análise evidencia que uma parcela significativa dos trabalhadores percebe limitações no diálogo com seus superiores, muitas vezes restrito às conveniências institucionais. Em contextos organizacionais cada vez mais complexos e desafiadores, o fortalecimento do vínculo comunicativo entre líderes e colaboradores torna-se elemento central para o engajamento, a motivação e a sustentabilidade das relações de trabalho. (Chiavenato, 2014).

Gráfico 7 - Avaliação do cuidado



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025).

Os dados representados no Gráfico 7 apontam que 29 (vinte e nove) respondentes, totalizando 52,7%, percebem o cuidado da empresa como satisfatório. Em contrapartida, 18 (dezoito), ou 32,7%, o consideram insatisfatório. Um número menor, de 4 (quatro) indivíduos, representando 7,3%, o avalia como excelente, enquanto outros 4 (quatro), igualmente 7,3%, o classificam como péssimo.



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025).

Conforme exposto no Gráfico 8, 25 (vinte e cinco) participantes, equivalentes a 45,5%, defendem a necessidade de aprimoramento nas iniciativas voltadas à saúde mental. Para 19 (dezenove), ou 34,5%, tais ajustes seriam pertinentes apenas em determinados aspectos. Já 6 (seis) colaboradores, correspondendo a 10,9%, não identificam necessidade de alterações, enquanto 5 (cinco), ou 9,1%, consideram que mudanças urgentes devem ser implementadas.

Esse cenário dialoga com os resultados do Relatório Global de Bem-Estar no Trabalho de 2024, o qual evidencia que muitos trabalhadores percebem que as organizações ainda não atendem plenamente a dimensões essenciais para o bem-estar laboral, tais como o senso de pertencimento, a inclusão e a manutenção adequada dos níveis de energia (Maraccini, 2024).

4.2 Processo de análise da entrevista estruturada

Nesta seção, serão apresentadas e discutidas as respostas obtidas a partir da entrevista estruturada realizada com a gestora de Recursos Humanos, visando compreender as práticas

adotadas pela organização em relação a saúde mental dos colaboradores. As respostas foram analisadas e interpretadas com base no referencial teórico abordado anteriormente, permitindo uma comparação crítica das práticas implementadas na corporação com as exigências estabelecidas pela Lei nº 14.831/2024 e pelas Normas Regulamentadoras (NRs).

Ao longo da entrevista, a gestora destacou que o setor de Recursos Humanos da empresa assume o compromisso diário de promover estratégias e ações empáticas, buscando criar um ambiente que, além de desafiador, seja também propício ao desenvolvimento e ao respeito mútuo. Nesse sentido, reforçou que o RH possui o papel de "[...] criar pontes, abrir espaços de diálogo e agir com empatia para que cada colaborador sinta que sua saúde mental importa".

Entre as iniciativas voltadas ao bem-estar dos colaboradores, a entrevistada relatou que a empresa implementa a utilização da plataforma Weelz, que oferece sessões de terapia online; a realização periódica de atividades para aliviar tensões e promover equilíbrio físico e mental; e o programa Tele Faz Bem, que disponibiliza suporte psicológico tanto aos colaboradores quanto aos seus familiares.

Em relação à Lei 14.831/2024, informou que a empresa adota as diretrizes previstas, ainda que não possua o Certificado Empresa Promotora de Saúde Mental. Além disso, cumpre as normas NR-1 e NR-17 por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos do Trabalhador Rural (PGRTR) e do programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), voltados à identificação e prevenção de riscos no ambiente organizacional.

A corporação também realiza mapeamentos periódicos de riscos psicossociais, aplicando questionários, entrevistas e análise de indicadores de clima organizacional. A partir desses diagnósticos, são elaborados planos de ação específicos, que podem incluir ajustes em políticas internas. Conforme destacou a gestora, "[...] esses fatores têm impacto direto na saúde mental e na produtividade dos colaboradores".

No que se refere aos afastamentos por motivos psicológicos, afirmou que a empresa trata a questão com máxima seriedade e empatia, compreendendo que a saúde mental é tão importante quanto a física. O protocolo envolve consultas médicas, acompanhamento psicológico especializado e suporte do RH para facilitar a reintegração do profissional. Além disso, em ações preventivas, como a capacitação de líderes para reconhecer sinais de sofrimento mental e a manutenção de um ambiente aberto à comunicação, visando evitar afastamentos

sempre que possível.

Para a entrevistada, o RH pode ser mais efetivo na promoção da saúde mental ao atuar de forma proativa e integrada à cultura organizacional, capacitando lideranças, ampliando o acesso a recursos psicológicos e implementando políticas que favoreçam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Ressaltou ainda, a importância de monitorar indicadores de bem-estar para implementar ou ajustar ações que tragam impactos reais para a empresa e também seus funcionários.

Por fim, a gestora salientou que a empresa enxerga o investimento em saúde mental como uma estratégia fundamental para o aumento da produtividade, melhoria da qualidade do trabalho e o fortalecimento da cultura organizacional. Para ela, "[...] investir em saúde mental é investir no crescimento sustentável da companhia e na qualidade de vida de todos que fazem parte dela".

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo identificar o papel do setor de Recursos Humanos (RH) na implementação de políticas voltadas ao cuidado da saúde mental dos colaboradores dentro do ambiente corporativo, destacando também, as consequências da ausência de medidas direcionadas ao bem-estar. A partir da fundamentação teórica e do levantamento realizado, constatou-se que, apesar dos avanços nas legislações e normas, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades em transformar diretrizes em práticas efetivas.

Os resultados obtidos mostraram que fatores como a sobrecarga de trabalho, a ausência de suporte e a comunicação limitada entre colaboradores e liderança ainda são barreiras para a promoção de um ambiente saudável. Nesse contexto, o RH assume o papel estratégico, não apenas no cumprimento da legislação vigente, mas também na criação de uma cultura organizacional que reconheça a saúde mental como um elemento essencial para um melhor desenvolvimento humano e corporativo.

Diante disso, torna-se necessário intensificar a fiscalização do cumprimento das normas já existentes, de modo que garanta melhorias concretas aos trabalhadores. Além disso, é fundamental que as empresas compreendam que investir em saúde mental não se limita a um

dever jurídico, mas representa também uma estratégia para a produtividade e fortalecimento empresarial a longo prazo.

Este estudo reforça a relevância do papel estratégico do RH e, ao evidenciar, por meio de análise teórica, os impactos da ausência de políticas de saúde mental no ambiente corporativo. Ressalta-se, contudo, que a abrangência limitada da amostra restringe a possibilidade de generalizações mais amplas sobre a realidade nacional.

Para pesquisas futuras, recomenda-se a ampliação da amostra e a exploração de aspectos mais abrangentes, como os impactos da sobrecarga emocional nos índices de suicídio e a saúde mental dos profissionais de RH e líderes organizacionais.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). **Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho.** Disponível em https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health. Acesso em 21 abr. 2025.

A IMPORTÂNCIA da saúde mental no ambiente corporativo. Oncoprod, 10 out. 2024. Disponível em https://www.oncoprod.com/artigos/a-importancia-da-saude-mental-no-ambiente-corporativo. Acesso em 15 abr. 2025.

ANAMT. Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Entenda as principais diferenças entre burnout, estresse e depressão. Disponível em https://www.anamt.org.br/portal/2019/06/07/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao/. Acesso em 27 maio 2025.

ASTIGARRETA, I. F. **RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL**: uma análise das normas regulamentadoras. 2024. 68 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão) - Escola de Engenharia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2024. Disponível em https://app.uff.br/riuff/handle/1/37021. Acesso em 27 abr. 2025.

BECK, A. T.; et al. **TERAPIA COGNITIVA DA DEPRESSÃO**. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 1982.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943**. Brasília, DF: Diário da União, 2024. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 29 abr. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Diário da União, 2024. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 29 abr. 2025.

BRASIL. **Lei Nº 14.831/2024, de 27 de março de 2024**. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Brasília, DF: Diário da União, 2024. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm. Acesso em 01 abr. 2025.

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Na América Latina, Brasil é o país com maior prevalência de depressão. Portal gov.br, 22 set. 2022. Disponível em https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/na-america-latina-brasil-e-o-pais-com-maior-prevalencia-de-depressao. Acesso em 27 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - **Disposições Gerais**. Brasília, 1978a. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1. Acesso em 27 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) - **Ergonomia**. Brasília, 1978b. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17. Acesso em 27 abr. 2025.

BRASIL: afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134%. Nações Unidas no Brasil. 2025. Disponível em https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAde-mental-aumentam-134. Acesso em 11 maio 2025.

CAMPOS, C. E. A. **O desafio da integralidade segundo as perspectivas da vigilância da saúde e da saúde da família**. 2003. Disponível em https://www.epsjv.fiocruz.br/upload/d/O_desafio_da_integralidade_segundo_as_perspectivas_da_vigila.pdf. Acesso em 23 maio 2025.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri: Editora Manole, 2014.

COSTA, B. E. F. M.; DINIZ, E. **SAÚDE MENTAL**: esgotamento psicológico no ambiente de trabalho. Disponível em https://iesfma.com.br/wpcontent/uploads/2022/02/SAUDE-MENTAL-esgotamento-psicologico-no-ambiente-detrabalho.-COSTA-Brenda-Ebony-Franca-Melo.-2021.pdf. Acesso em 01 abr. 2025.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. Disponível em https://www.academia.edu/95271542/_Livro_CRESWELL_John_W_PROJETO_DE_PESQUISA_M%C3%89TODOS_QUALITATIVO_QUANTITATIVO_MISTO_2010_. Acesso em 20 jun. 2025.

CUIDADO com saúde mental vira exigência legal nas empresas; entenda o que muda. VEJA, São Paulo, 2025. Disponível em https://veja.abril.com.br/economia/cuidado-com-saude-mental-vira-exigencia-legal-nas-empresas-entenda-o-que-muda/#google_vignette. Acesso em 24 maio 2025.

FARIAS, E. Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. EPSJV/Fiocruz, 14 abr. 2023. Disponível em https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental. Acesso em 16 abr. 2025.

FREUD, S. **O MAL-ESTAR NA CIVILIZAÇÃO, NOVAS CONFERÊNCIAS INTRODUTÓRIAS E OUTROS TEXTOS.** Tradução de Paulo César de Souza. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf. Acesso em 20 jun. 2025.

HAN, B. C. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Editora Vozes, 2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK**: recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session. Geneva, 18-24 September 1984.

KATSAROU, M.; SARTAIN, D. **Sob pressão**: como compreender e administrar a pressão e o estresse no trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2012.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view. Acesso em 21 jun. 2025.

LEI 14.831: tudo sobre a nova lei da saúde mental, seus impactos e como emitir o certificado para as empresas!. Disponível em https://www.pontotel.com.br/lei-14831/. Acesso em 02 abr. 2025.

MARACCINI, G. **60% das pessoas estão constantemente estressadas no trabalho, diz estudo.** CNN Brasil, São Paulo, 10 out. 2024. Disponível em https://www.cnnbrasil.com.br/saude/60-das-pessoas-estao-constantemente-estressadas-no-trabalho-diz-estudo/. Acesso em 19 ago. 2025.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos**: do operacional ao estratégico. 14 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

O IMPACTO da Lei 14.831 na promoção da saúde mental nas empresas. 2024. Disponível em https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-impacto-da-lei-14831-na-promocao-da-saude-mental-nas-empresas/2300184346. Acesso em 02 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo**. OPAS/OMS, 2 mar. 2022. Disponível em https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em. Acesso em 15 abr. 2025.

SALEME, I. **Estresse no trabalho afeta 67% dos brasileiros, aponta estudo**. CNN Brasil, São Paulo, 31 jan. 2024. Disponível em https://www.cnnbrasil.com.br/economia/financas/estresse-no-trabalho-afeta-67-dos-brasileiros-aponta-estudo/. Acesso em 19 ago. 2025.

SAÚDE Mental. Ministério da Saúde. Disponível em https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental. Acesso em 11 maio 2025.

SILVA, F. G. Proposta de uma prática de Avaliação da saúde mental no contexto do trabalho. 2023. Disponível em https://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/33147/3/saudementalteoriaatividade_produto.pdf. Acesso em 23 maio 2025.

SILVA, T. G. **SAÚDE MENTAL**: a influência nas organizações e na vida dos colaboradores. Orientador: Prof. Dr. Osmar Aparecido Machado. 2014. 54 f. Trabalho de Conclusão – Bacharel em Administração, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, Assis, 2014. Disponível em https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011260132.pdf. Acesso em 01 abr. 2025.

SOUZA, B. SUS promoveu quase 14 milhões de atendimentos psicológicos em 2024. CNN Brasil, 28 ago. 2024. Disponível em https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/sus-promoveu-quase-14-milhoes-de-atendimentos-psicologicos-em-2024/. Acesso em 27 maio 2025.

SOUZA, J. P. A.; et al. **Síndrome de burnout em profissionais da saúde mental**: uma revisão sistemática. Jornal Brasileiro de Psiquiatria, Rio de Janeiro, v. 71, n. 1, p. 41–50, jul./set. 2022. Disponível em https://www.scielo.br/j/jbpsiq/a/phdLZspxdbSmbRtqGs5WtGh/. Acesso em 27 maio 2025.

SOUZA, K. R.; KERBAUY, M. T. M. Abordagem quanti-qualitativa: superação da dicotomia quantitativa-qualitativa na pesquisa em educação. **Educação e Filosofia**, Uberlândia, v. 31, n. 61, p. 21–44, jan./abr. 2017. Disponível em

https://seer.ufu.br/index.php/EducacaoFilosofia/article/view/29099/21313. Acesso em 21 jun. 2025.

UNITED NATIONS. **Saúde Mental e Bem-Estar**. Disponível em https://www.un.org/en/global-issues/mental-health#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20sa%C3%BAde%20mental,o%20bem%2Destar%20mental%20geral. Acesso em 07 maio 2025.

VITAL, E. M. A. **O PAPEL DO RH PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR**. Orientador Mestre: Horison Lopes de Oliveira. 2023. 21 f. Trabalho de Conclusão – Tecnólogo em Recursos Humanos, Recife, 2023. Disponível em https://www.grupounibra.com/repositorio/RHUMN/2023/o-papel-do-rh-para-a-promocao-da-saude-mental-do-colaborador.pdf. Acesso em 01 abr. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Health in the world of work network meeting report**: mental health at work. 2022. Disponível em https://cdn.who.int/media/docs/default-source/epi-win/h-wow_mental_health_meeting_report.pdf. Acesso em 24 maio 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health at work**: policy brief. [s.d.]. Disponível em https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf?sequence=1. Acesso em 24 maio 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health at work**: policy brief. 2023. Disponível em https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/362983/9789240057944-eng.pdf?sequence=1. Acesso em 23 maio 2025.

APÊNDICES

APÊNDICE A - TCLE

TCLE – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Antes de você responder às perguntas relacionadas ao estudo, apresentamos o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para sua leitura e aprovação.

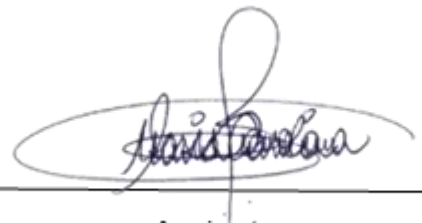
Estamos realizando esta pesquisa para fins educativos e acadêmicos, como parte do nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), desenvolvido por alunos/as do Ensino Médio Integrado ao Técnico em Administração da ETEC Profa. Anna de Oliveira Ferraz da cidade de Araraquara – SP.

O título deste trabalho é POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: proteção da saúde mental dos trabalhadores**.** E o objetivo geral deste estudo consiste em conscientizar a sociedade sobre a importância da valorização da saúde mental no âmbito organizacional, com destaque para o papel desempenhado pelo RH. Este formulário busca levantar a opinião de pessoas que se enquadram com as características do público-alvo desta pesquisa, ou seja, profissionais da área de Recursos Humanos que atuam na gestão de pessoas e/ou no desenvolvimento de políticas voltadas ao bem-estar e à saúde mental no ambiente corporativo.

Você está sendo convidado/a, a participar de uma pesquisa científica. Sendo assim, sua participação é de suma importância para o desenvolvimento e progresso deste trabalho, e por isso, contamos com sua colaboração.

O questionário a seguir é composto por 7 perguntas abertas e levará aproximadamente 30 minutos para ser respondido. Esclarecemos que sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se a qualquer momento da pesquisa. Todas as informações coletadas serão mantidas sob anonimato, e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, de acordo com as exigências da Resolução do CNS nº 510/2016.

Agradecemos por dedicar o seu tempo à responder a nossa pesquisa, será de grande valia para o nosso desenvolvimento profissional e acadêmico.



Assinatura

10 de julho de 2025.

APÊNDICE B - Questionário realizado por meio do Forms

Seção 01: Perfil do participante

1. Qual a sua idade?
Menor de 18
Entre 18 e 30
Entre 31 e 50
Acima de 50

2. Qual seu gênero?
Feminino
Masculino
Prefiro não dizer

3. Há quanto tempo trabalha na empresa?
Menos que um ano
1 a 3 anos
4 a 8 anos
Mais de 8 anos

Seção 02: Saúde mental no trabalho

1. O quanto você se sente sobrecarregado/a no seu ambiente de trabalho?
Nada
Pouco
Razoável
Muito

2. Quais desses sintomas você já sentiu por causa do seu ambiente de trabalho?
Estresse
Ansiedade
Burnout (sobrecarga emocional)
Nenhuma das opções anteriores

3. Quantas vezes você já precisou se afastar do trabalho por motivos relacionados à saúde mental?
Nunca
Raramente
Frequentemente
Sempre

Seção 03: Ações da empresa

1. Quais tipos de apoios sua empresa oferece para os funcionários?

Palestras
Sessões com psicólogos
Campanhas
Nenhuma das opções anteriores

2. Você sente que pode conversar com seu gestor sobre problemas emocionais e psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho?

Não posso
Quando for conveniente
Algumas vezes
Livremente

Seção 04: Avaliação geral

1. Como você avalia o cuidado da sua empresa com a saúde mental dos funcionários?

Péssimo
Ruim
Bom
Excelente

2. Você acredita que a empresa poderia melhorar em relação as ações à saúde mental no ambiente de trabalho?

Não é necessário
Em alguns pontos
Acho necessário
Urgentemente