

---

**Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**

**SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES: o papel do setor de Recursos Humanos  
na prevenção de patologias emocionais**

***EMPLOYEE MENTAL HEALTH: the role of the Human Resources sector in preventing  
emotional pathologies***

Edilaine Ferreira dos Santos – edilainef.dos.santos@bol.com.br

Giulia Perobelli Benedetti – giperobelli17@gmail.com

Letícia Moura Rodrigues – leticia.rodrigues241@etec.sp.gov.br

Pedro Henrique da Silva – pedrinho henrique292009@gmail.com

Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz” – Araraquara-SP – Brasil

Fernando Dresh Oregão – fernando.obregao1@etec.sp.gov.br

Gabriela Messias da Silva – gabriela.silva607@etec.sp.gov.br

Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz” – Araraquara-SP – Brasil

**RESUMO**

O presente trabalho apresenta o impacto que o ambiente de trabalho é capaz de exercer a respeito da saúde mental dos colaboradores e a importância da função do setor de Recursos Humanos, a fim de amenizar e controlar possíveis patologias adquiridas nestes cenários insalubres. Com o passar dos anos os índices de estresse e ansiedade vem crescendo de modo significativo no mercado, principalmente o aumento da síndrome de *Burnout*, ocasionada por conta do ambiente de trabalho. Em nossa pesquisa em formato de questionário, obtivemos resultados realistas e precisos que devem ser estudados e conscientizados, atualmente existe uma ausência preocupante em relação a atenção a saúde mental do colaborador da parte do setor de Recursos Humanos das empresas, a falta de comprometimento com a qualidade de vida dos colaboradores é um sinônimo de diversos fatores prejudiciais como turnover, afastamentos, baixo rendimento, prejuízo financeiro para empresa, entre outras questões. As famosas patologias emocionais como depressão, ansiedade, síndrome de *Burnout* e síndrome de *Boreout* ocorrem por diversos fatores ao longo da vida, mas o fator principal é a tensão do ambiente do trabalho, a ausência de suporte interno é extremamente prejudicial aos colaboradores. Este trabalho de pesquisa tem a função de esclarecer dúvidas relacionadas às doenças mentais mais diagnosticadas atualmente e informar o público sobre a importância significativa do papel do setor de recursos humanos ao combate das patologias emocionais no trabalho e seu impacto na vida dos trabalhadores e das próprias organizações. A conclusão é que falta alinhamento interno e estratégico da parte da gestão, juntamente com a falta de investimento e treinamentos afetam gravemente a qualidade de vida dos funcionários e causam a queda de produtividade da empresa. É de suma importância o posicionamento e ações do RH, a fim de promover e equilibrar a saúde mental dos colaboradores com eficiência e profissionalismo.

**Palavras-chave:** RH. Saúde. Ambiente. Organização. Mental.

## **ABSTRACT**

This paper presents the impact that the work environment can have on the mental health of employees and the importance of the role of the Human Resources department in alleviating and controlling possible pathologies acquired in these unhealthy scenarios. Over the years, stress and anxiety rates have been growing significantly in the market, especially the increase in *Burnout* syndrome, caused by the work environment. In our survey, in the form of a questionnaire, we obtained realistic and accurate results that should be studied and raised awareness. Currently, there is a worrying lack of attention to the mental health of employees on the part of the Human Resources department of companies. The lack of commitment to the quality of life of employees is synonymous with several harmful factors such as turnover, absences, low performance, financial loss for the company, among other issues. The famous emotional pathologies such as depression, anxiety, *Burnout* syndrome and *Boreout* syndrome occur due to several factors throughout life, but the main factor is the tension in the work environment. The lack of internal support is extremely harmful to employees. This research paper aims to clarify doubts related to the most commonly diagnosed mental illnesses today and inform the public about the significant importance of the role of the human resources sector in combating emotional pathologies in the workplace and their impact on the lives of workers and organizations themselves. The conclusion is that a lack of internal and strategic alignment of management, together with a lack of investment and training, seriously affects the quality of life of employees and causes a drop in company productivity. The positioning and actions of HR are of utmost importance in order to promote and balance the mental health of employees with efficiency and professionalism.

**Keywords:** HR. Health. Environment. Organization. Mental.

## **1 INTRODUÇÃO**

A saúde mental é cada vez mais importante na sociedade de hoje. As empresas estão mais conscientes dos desafios emocionais que seus funcionários enfrentam e, por isso, estão mudando a forma como gerenciam as pessoas. Cuidar da saúde mental dos colaboradores não é apenas uma questão de ser humano, mas também uma estratégia necessária para o sucesso das organizações, tendo em vista que “A qualidade de vida no trabalho tem um impacto significativo na produtividade dos funcionários [...]” (Lamarca, 2023, p.17).

A incidência de doenças relacionadas ao estresse, ansiedade e depressão tem aumentado significativamente nos últimos anos, resultando em custos elevados para as empresas, seja por

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

absenteísmo ou queda na produtividade. Assim, o Departamento de Recursos Humanos assume um papel central na implementação de estratégias eficazes de prevenção e promoção da saúde emocional.

Por essa razão, foram abordados os principais desafios e problemas que podem ser enfrentados pelas organizações na prevenção de patologias emocionais como: depressão, *Burnout*, ansiedade e *Boreout* que incluem falta de sensibilização sobre saúde mental, estigma associado à busca de ajuda, falta de recursos para programas de suporte e dificuldade em reconhecer sinais precoces destes problemas em funcionários. As soluções podem envolver treinamento para gerentes sobre identificação e apoio a funcionários em risco, implementação de programas de bem-estar abrangentes, criação de uma cultura de apoio e comunicação aberta e oferecimento de recursos de suporte acessíveis, como aconselhamento confidencial e assistência ao empregado.

## **2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um dos pilares fundamentais para o sucesso de qualquer empresa, tendo em vista que a satisfação e o bem-estar dos colaboradores não apenas contribuem para um ambiente de trabalho mais positivo, mas também impulsionam a produtividade, a inovação e o crescimento sustentável da organização.

Foi na Inglaterra, na década de 50, pelo psicólogo Eric Trist, que o movimento sobre QVT teve início. Ele e a sua equipe pesquisaram a relação entre trabalhadores e empresas, focando nos fatores que faziam com que os funcionários realizassem bem suas tarefas. Já nos anos 60, esse movimento ganhou mais força, uma vez que os trabalhadores passaram a se preocupar mais com o próprio bem-estar e as empresas, por sua vez, começaram a buscar maneiras de reduzir os impactos negativos na saúde física e mental de seus funcionários. Mas somente nos anos 70, foi que o conceito de qualidade de vida no trabalho ganhou destaque, nos Estados Unidos, especialmente, com as pesquisas do professor Louis Davis sobre a estruturação de cargos. Esse movimento, então, rapidamente se espalhou pelo mundo, aumentando a atenção dada à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores (Ribeiro; Santana, 2015).

Para Chiavenato (2009, p.352), "a qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

através de sua atividade na organização". Além disso, o autor argumenta que a QVT envolve diversos fatores que visam contribuir com a satisfação dos colaboradores, fazendo com que eles se tornem mais produtivos, inovadores, adaptáveis, criativos, flexíveis às mudanças e motivados para o trabalho (Chiavenato, 2009). Para sustentar o que foi explanado por Chiavenato, a autora Lamarca (2023, p.19) diz que

A qualidade de vida do colaborador no trabalho está diretamente relacionada com sua produtividade. Quando os funcionários se sentem satisfeitos com seu trabalho, tendem a permanecer na empresa por mais tempo, o que pode reduzir os custos de contratação e treinamento. Além disso, a satisfação do funcionário pode levar a um aumento do comprometimento e lealdade à empresa, o que pode levar a melhores resultados financeiro.

Se por um lado, a qualidade de vida dentro das organizações pode proporcionar ao trabalhador bem-estar, melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mais criatividade e motivação; para as empresas os ganhos advindos do engajamento de seus colaboradores podem contribuir com a queda no absenteísmo, no presenteísmo, na rotatividade e o aumento na produção de seus bens e serviços, elevando assim a sua lucratividade.

Por outro, é importante pensar que a falta de qualidade de vida no ambiente de trabalho pode comprometer não somente qualidade dos produtos e a lucratividade das empresas, mas também o bem-estar dos colaboradores, tornando-os mais estressados, irritados, cansados, improdutivos, suscetíveis ao adoecimento mental e desmotivados para o trabalho. Sobre os efeitos negativos na ausência de QVT, a autora Lamarca (2023, p. 20) explica que

[...] a qualidade de vida no trabalho pode afetar a capacidade do colaborador de manter um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Se o colaborador não tiver tempo suficiente para descansar, cuidar de sua saúde e de suas necessidades pessoais, isso pode afetar negativamente sua produtividade e satisfação no trabalho.

No entanto, é essencial considerar também os impactos positivos que a qualidade de vida no trabalho pode proporcionar tanto às empresas, quanto aos seus colaboradores. E sobre isso, Chiavenato (2009) argumenta que a qualidade de vida no trabalho inclui a criação de um ambiente de confiança e respeito mútuo e, nesse contexto, os indivíduos tendem a contribuir mais e a ter mais sucesso psicológico, enquanto a administração tende a diminuir o controle rígido sobre os seus funcionários. Além disso, como relatam Ribeiro e Santana (2015, p.81), "os colaboradores passam boa parte de suas vidas dentro das organizações buscando atingir seus objetivos pessoais e individuais. A relação entre pessoas e organização, é mútua, onde

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

ambas as partes depende uma da outra para sua sobrevivência”.

Portanto, é necessário que as empresas adotem como fator prioritário um estilo de trabalho que favoreça a qualidade de vida de seus colaboradores, garantindo que eles tenham melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, todo o suporte necessário para o bom desenvolvimento de suas atividades, um ambiente saudável para o trabalho, que vise diminuir os riscos de adoecimentos psicológicos tais como transtornos de ansiedade, depressão, síndrome de *Burnout*, síndrome de *Boreout* e promova uma cultura organizacional que priorize o bem-estar e a saúde mental de seus funcionários.

### **2.1 Definição de saúde mental e patologias emocionais**

O termo saúde mental se refere às reações químicas, transtornos e sintomas desencadeados por reações fisiológicas, além de questões hereditárias. Trata-se de um equilíbrio entre o patrimônio interno e as exigências e vivências externas (Pittigliani, 2020, s/n).

Basicamente, está diretamente relacionada a maneira de como a pessoa reage as exigências e mudanças da vida. Reconhecer seus medos e suas emoções, auxiliando no controle sobre sua saúde mental de forma positiva e saudável.

Segundo Lancetti e Amarante (2006, s/n) “Vários saberes se entrecruzam em torno do campo da saúde mental: medicina, psicologia, psicanálise, socioanálise, esquizoanálise, filosofia, sociologia, história, para citar alguns”.

Quando patologias emocionais ou as chamadas doenças psicossomáticas são diagnosticadas, é um claro sinal de alerta de que a saúde mental está afetada, ocasionando sintomas psicológicos e físicos no organismo.

De acordo com Ramirez (2021, s/n) “Os sintomas desse transtorno estão associados a um mal-estar emocional e, em alguns casos, a transtornos de ansiedade e depressão, sendo mais frequente em pessoas com antecedentes familiares”.

As principais patologias emocionais diagnosticadas com maior frequência são a ansiedade, depressão, síndrome de *Burnout* e a chamada síndrome de *Boreout* que também tem tido um avanço significativo de casos.

#### **2.2.1 Transtorno de ansiedade**

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

A Ansiedade é uma emoção natural do ser humano, a forte sensação de insegurança relacionada principalmente em relação ao futuro, quando nos sentimos ameaçados com a sensação de um perigo eminente ou pelo simples fato de ser algo desconhecido no nosso cotidiano. Essa reação pode causar inúmeros sintomas em partes do nosso corpo humano e se alastrar por todo nosso organismo.

Segundo a obra de Cury (2016. p.17) “Ansiedade é um estado de tensão que nos impele, motiva, anima, provoca reações. Portanto, a ansiedade é primordialmente saudável.”

Na mesma obra o autor esclarece que o transtorno de ansiedade se torna excessivo quando assume sintomas psíquicos negativos, contínuos e intensos, como irritabilidade, depressão, angústia, fobias, preocupações crônicas, apreensão contínua, obsessão, velocidade exacerbada dos pensamentos (Cury, 2016. p.17).

No ambiente de trabalho, a ansiedade acaba se tornando um dos principais fatores quando falamos em qualidade de vida, ela pode ser desenvolvida no próprio ambiente ou fortalecida gradualmente.

Segundo Story e Alves (2022. p.38), quando os trabalhadores não conseguem compreender ou antecipar como suas organizações vão reagir a potenciais ameaças, seus níveis de estresse e ansiedade aumentam.

Ao estudar sobre saúde mental no ambiente de trabalho, é fundamental a observação de problemas relacionados a organização das atividades laborais, como o reconhecimento da função, estas muitas vezes são as causas de agravos psíquicos (Suozzo et al., 2016, s/n).

O setor de recursos humanos deve se manter atento e acolhedor diante de seus colaboradores. Juntamente com os gerentes que devem assumir também a responsabilidade de cuidar do estado geral de saúde dos colaboradores, incluindo o bem-estar psicológico. (Chiavenato, 2014).

Segundo Siqueira (2024) “Uma cultura organizacional voltada para a qualidade de vida também pode favorecer um ambiente mais saudável. Assim, promova e incentive práticas como meditação, ginástica laboral, massagem e flexibilização de horários”.

### **2.2.2 Transtorno depressivo**

## Etec "Prof<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"

Observa-se às últimas décadas a intensificação dos diagnósticos de transtornos depressivos no mundo, os quais associam-se em deformidade para as categorias: social, econômica, cultural e biológica; principalmente, para as de ofício. Estipula-se a Organização Mundial da Saúde (OMS), segundo o Ministério da Saúde (Brasil, s/d), que o mesmo é responsável por 11,9% do tempo de incapacitação ao longo da vida do brasileiro, ocupando a 1º posição neste ranking, além de que é o transtorno mental mais influente para o afastamento do ofício, somente no ano de 2023 cerca de 28.514 brasileiros foram afastados de suas funções, segundo o Ministério da Previdência Social do Brasil (Lopes; Inoue, 2024).

A depressão é um transtorno que interfere negativamente na vida do indivíduo, impactando sua vida profissional e pessoal. Esta é singularizada por um conjunto de objetos de naturezas distintas, os quais possibilitam diagnosticá-la. De acordo com o Compêndio de Psiquiatria (apud Kaplan; Sadock; Grebb, 1997), depressão é

(a) presença de cinco (ou mais) dos seguintes sintomas: humor deprimido; interesse ou prazer acentuadamente diminuídos por todas ou quase todas as atividades; perda ou ganho significativo de peso quando não está realizando dieta ou diminuição ou aumento no apetite; insônia ou hipersonia; agitação ou retardo psicomotor; fadiga ou perda de energia; sensação de inutilidade ou culpa excessiva ou inapropriada; capacidade diminuída para pensar ou concentrar-se, ou indecisão; (b) pensamentos recorrentes sobre morte, ideação ou tentativas de suicídio; (c) os sintomas causam sofrimento clinicamente significativo ou comprometimento no funcionamento social, ocupacional ou em outras áreas importantes da vida do indivíduo; (d) os sintomas não são devido aos efeitos fisiológicos diretos de uma substância ou uma condição médica geral; (e) os sintomas não são melhor explicados por Luto.

No trabalho, sua origem remonta a alguns fatores, os principais são: “decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as perdas acumuladas ao longo de anos de trabalho, perda do posto de trabalho e demissão”, segundo O Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde do Ministério da Saúde e da Organização Pan-Americana da Saúde (Brasil, 2001 apud Goulart, 2009).

### 2.2.3 Síndrome de *Burnout*

De origem inglesa, o termo *Burnout* significa, em tradução literal, esgotamento. Segundo Lamarca (2023, p.30) “a síndrome de *Burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um problema de saúde mental bastante comum no ambiente de trabalho”. Ela caracteriza-se pela exaustão emocional, fazendo com que o trabalhador se sinta

---

## Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

sem energia para a realização de suas atividades; pela despersonalização, quando o colaborador se torna insensível e indiferente aos colegas de trabalho e pela baixa realização profissional, causando insatisfação com o próprio trabalho e gerando sentimentos de incompetência e baixa estima (Pascoal et al, 2021).

Ainda de acordo como os autores

*O Burnout* é uma doença que pode estar relacionada com as condições de trabalho, jornadas extensas de trabalho, redução do quantitativo de pessoal e falta de um gerenciamento eficaz que contribui para a perda da qualidade de vida do trabalhador, de sua família e das relações sociais, trazendo prejuízos para dentro e fora das organizações.

Os autores ainda mencionam a importância do reconhecimento de seus sinais e sintomas, que podem ser físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos, em prol de que exista uma atuação de combate efetivo, tanto por parte da instituição, quanto pelo colaborador adoecido, objetivando a mitigação da doença no ambiente de trabalho (Pascoal et al, 2021, p.306). De acordo com o Ministério da Saúde (Brasil, s/d), os sintomas podem envolver alterações repentinas de humor, isolamento, negatividade constante e sentimento de incompetência, como fatores de sofrimento psicológico. E, dor de barriga, cansaço excessivo, tonturas e dores musculares, como os problemas físicos mais comuns.

Diante do exposto, vale ressaltar que os impactos decorrentes da exaustão profissional, além de afetarem os trabalhadores, também causam prejuízos às empresas gerando aumento no absenteísmo, no presenteísmo e na queda da produtividade. A síndrome de *Burnout* é um problema sério que afeta a qualidade de vida de muitos profissionais, gerando adoecimento físico e mental. Pensando nisso, é essencial que as empresas busquem a implementação de medidas preventivas e de tratamento, visando a conscientização e a promoção do bem-estar de seus colaboradores e, assim, minimize os impactos no ambiente de trabalho e na qualidade de vida deles (Lamarca, 2023).

### 2.2.4 Síndrome de *Boreout*

Hoje em dia o ambiente de trabalho enfrenta vários desafios psicológicos que afetam a produtividade e o bem-estar. Um desses problemas é a Síndrome de *Boreout*. O nome dessa síndrome, remete ao termo inglês "*bore out*", que em português pode significar aborrecer ou

---

## Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

suportar, e, também ao termo “*boring*”, que quer dizer tédio. Esse distúrbio psicológico é causado, principalmente, por uma baixa carga mental no ambiente de trabalho, seja por falta de demanda quantitativa ou qualitativa.

O *Boreout* acontece quando a pessoa se sente entediada no trabalho, fazendo sempre as mesmas coisas e sem se desenvolver muito. Isso geralmente ocorre quando as expectativas do funcionário não se alinham com a realidade do trabalho. Essa insatisfação pode surgir rapidamente, especialmente quando o profissional percebe que as tarefas diárias não correspondem ao cargo, levando a atividades pouco desafiadoras e poucas oportunidades de crescimento (Siqueira, 2024).

De acordo com Noriega (2014)

Um trabalhador com Síndrome de *Boreout* pode ser caracterizado como um trabalhador com desconforto consigo mesmo, quando percebe que seu esforço não ajuda muito, nem a nível econômico, nem lhe serve para se promover a nível de trabalho, além do fato de que, pessoalmente, ele se sente frustrado porque tem que repetir todos os dias as mesmas tarefas que considera "sem sentido", tudo isso pinta um quadro de um trabalhador entediado, desinteressado e pouco exigente, ou seja, portador da Síndrome de *Boreout*.

Pessoas com *Boreout* muitas vezes parecem desmotivadas e entediadas no trabalho, fazendo apenas o mínimo necessário. Esse tédio, que pode parecer temporário, pode se tornar constante e causar irritação, ansiedade, dificuldade para dormir e cansaço extremo.

Segundo França (2023) “Sentir-se aborrecido com as tarefas profissionais é um dos traços da síndrome de *Boreout*. A condição afeta a produtividade e causa danos à saúde da pessoa”.

Quando alguém está entediado, isso não significa que a pessoa seja desleixada; na verdade, ela pode se sentir inquieta, como se o tempo não passasse e ela não conseguisse ser produtiva. Esse tédio pode gerar tensão no funcionário, pois ninguém se sente confortável nesse estado. Além disso, o *Boreout* geralmente é vivido em silêncio, já que admitir estar entediado no trabalho pode fazer o colaborador parecer desocupado ou inútil, o que o coloca em risco de perder o emprego. Por isso, as pessoas evitam falar abertamente sobre não ter o que fazer (França, 2023).

## 2.2 O papel do setor de Recursos Humanos

---

## **Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**

Em um cenário marcado por rápidas mudanças e novos modelos de trabalho, o papel do setor de Recursos Humanos (RH) vai além da simples gestão de pessoas. Hoje, ele é fundamental na promoção da qualidade de vida no trabalho e na saúde mental de seus colaboradores, priorizando o bem-estar e o desenvolvimento de um ambiente seguro, saudável e essencial para o engajamento e a produtividade das equipes. E mais que uma preocupação com recrutamento e seleção, cargos, salários e benefícios, por exemplo, é necessário que os profissionais de RH estejam com a sua atenção voltada para o bem-estar das pessoas dentro das organizações.

Para Chiavenato (2014, p. IX) “falar de gestão de pessoas é falar de gente, do componente humano das organizações, de cultura e mentalidade, de inteligência, de energia e vitalidade, ação e proação”. Além disso, o autor ainda destaca, que as pessoas não devem mais serem vistas apenas como recursos a serviço da organização, mas como indivíduos com inteligência, conhecimentos, habilidades, personalidades e aspirações próprias. Ou seja, elas devem ser tratadas de forma mais humana e holística, considerando suas características únicas e contribuições para o ambiente de trabalho (Chiavenato, 2009).

Nesse contexto, então, é papel fundamental do setor de Recursos Humanos traçar estratégias que visem alocar da melhor maneira cada talento humano de que dispõe, considerando as habilidades, os conhecimentos, o perfil comportamental e o comprometimento de cada colaborador, para que esse se sinta conectado com as atividades que deve desempenhar dentro das empresas. Outrossim, é o investimento em treinamentos periódicos, que visem manter atualizados os seus funcionários frente as mudanças e ao surgimento das novas tecnologias. Além disso, é primordial que o setor esteja atento às necessidades de seus colaboradores, não somente no que diz respeito aos cuidados físicos, disponibilizando equipamentos de proteção individual (EPI) e coletivo (EPC) ou cuidando da ergonomia dos ambientes, mas atue também na identificação de problemas de saúde mental, observando alterações no comportamento, na produtividade, nos indicadores de absenteísmo, nas mudanças no humor e no isolamento social, como exemplifica (Viegas, 2024).

Ainda de acordo com a autora, é muito importante que o RH implemente ações com o objetivo de promover a saúde mental no trabalho por meio de programas de apoio, como sessões de terapia, grupos de suporte e atividades de bem-estar. Também sugerir treinamentos para a

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

conscientização sobre saúde mental e a capacitação de seus gestores para a identificação de problemas, especialmente, os de ordem mental. Além disso, adotar políticas de flexibilidade no trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e promover um ambiente de trabalho livre de assédios, são primordiais para o desenvolvimento de um local que seja acolhedor e respeitoso (Viega, 2024).

Por fim, com a adoção de medidas simples, é possível que os profissionais de Recursos Humanos desempenhem um papel essencial na promoção da qualidade de vida no trabalho, cuidando não somente do bem-estar de seus colaboradores, mas também contribuindo com o crescimento e o sucesso organizacional, tendo em vista que funcionários satisfeitos, criativos, envolvidos pelo senso de pertencimento e engajados trabalham mais felizes e, com isso, a empresa ganha no aumento da produção de seus bens, serviços e lucratividade, além do fortalecimento de sua marca no mercado.

### **2.3 Funções e responsabilidades do RH na identificação e promoção da saúde mental**

Como discutido por Bakhos (2024), o desenvolvimento tecnológico e a globalização da produção e do consumo criaram um ambiente de trabalho desequilibrado, refletindo diretamente na vida e na saúde dos trabalhadores. De acordo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), cerca de 317 milhões de trabalhadores sofrem acidentes de trabalho, e 160 milhões recebem diagnósticos de enfermidades relacionadas ao trabalho. Neste cenário, doenças como a depressão estão se consolidando como a maior causa de afastamento do trabalho no mundo. Segundo um relatório divulgado pela OMS (Organização Mundial da Saúde), cerca de 322 milhões de pessoas sofrem de algum tipo de transtorno mental (Bakhos, 2024).

Uma pesquisa realizada pelo Valor Econômico, citada pelo Hospital Santa Mônica, revelou que 48% dos 8.980 trabalhadores entrevistados no Brasil têm risco de saúde mental, 44% sofrem de insônia, 60% são sedentários e 60% apresentam sobrepeso ou obesidade. Os entrevistados pertencem a empresas de diversos setores, como tecnologia, varejo e bens de consumo (Aumento... 2024).

Além disso, segundo o Ministério da Previdência Social, em 2023 foram concedidos 288.865 benefícios por incapacidade devido a transtornos mentais e comportamentais no Brasil, um aumento de 38% em relação a 2022, quando foram concedidos 209.124 benefícios

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

(Aumento... 2024).

Causas do aumento nos afastamentos por saúde mental

O aumento nos afastamentos por problemas de saúde mental é impulsionado por diversos fatores, como carga de trabalho intensa, prazos apertados, ambientes competitivos e pressão para cumprir metas. A pandemia global agravou esses desafios com isolamento social, incertezas econômicas e mudanças no formato de trabalho. A falta de reconhecimento e aceitação dos problemas de saúde mental também contribui para o problema, com muitos trabalhadores hesitando em buscar ajuda devido ao estigma, o que pode levar ao agravamento dos sintomas e ao afastamento do trabalho (Aumento... 2024).

Principais transtornos mentais relacionados ao trabalho

Condições insalubres no trabalho podem causar desânimo e aumentar a suscetibilidade a transtornos mentais. Preocupações acumuladas e falta de expectativas relacionadas ao trabalho tornam os indivíduos mais vulneráveis a esses problemas, que afetam o organismo de diversas formas (Aumento... 2024).

### **2.4 Políticas e práticas de RH voltadas para a saúde mental dos colaboradores**

Com o aumento recorrente nos últimos anos de casos de funcionários diagnosticados com a síndrome de *Burnout*, crise de pânico, ansiedade, depressão e estresse ocupacional, promovidos geralmente pelo ambiente de trabalho ou pela própria gestão da empresa. As muitas organizações têm formulado políticas e práticas a serem seguidas com intuito de atender de forma eficaz a qualidade de vida dos colaboradores.

Assim afirma Chiavenato (2009, p.321)

Na verdade, os serviços e benefícios oferecidos pelas organizações demonstram o grau de responsabilidade social, isto é, a maneira pela qual elas procuram compensar o esforço das pessoas com uma série de atividades de apoio e suporte que garantam sua qualidade de vida.

Segundo França (2023) “[...] os profissionais de RH têm o desafio de implementar políticas que apoiem a saúde mental. Isso inclui programas de apoio emocional e treinamentos para gerentes e colaboradores.”

O clima organizacional das empresas diz muito a respeito de sua cultura e práticas relacionadas à qualidade de vida mental e física dos colaboradores.

---

## **Etec "Prof<sup>a</sup> Anna de Oliveira Ferraz"**

[...] o clima organizacional refere-se à qualidade do ambiente que é percebida ou experimentada pelos integrantes das organizações e que influencia no comportamento dos integrantes. É aquela "atmosfera psicológica" que todos percebem quando entram num determinado ambiente e que nos faz sentir mais ou menos à vontade para ali permanecer, interagir e realizar. Somos influenciados pelo clima organizacional e, ao mesmo tempo, o influenciamos (Melo, et al, 2013).

Em sua grande maioria as empresas estão aderindo às políticas de saúde mental aos colaboradores em forma de campanhas, canais de ajuda, ambiente acolhedor, programas de apoio, algumas contam até com psicólogos nas próprias organizações para prestar atendimento. Treinamentos e Workshops desenvolvidos tanto para os colaboradores quanto para a equipe de RH estão crescendo de forma significativa, em busca do aumento e da valorização da qualidade de vida.

Empresas com menos recursos investem em processos básicos que se enquadram nas políticas e práticas que auxiliam a saúde mental nas organizações, como o recrutamento e os treinamentos dos colaboradores, desenvolvimento profissional e pessoal e o reconhecimento e a valorização da função exercida. Promovendo vantagens tanto para a empresa com a diminuição da rotatividade e o aumento da produtividade e garantindo aos funcionários estabilidade e qualidade no ambiente profissional.

A proclamação da Lei 14.831, de 2024, representa um marco significativo no âmbito da saúde ocupacional e do bem-estar dos trabalhadores no Brasil. Esta legislação institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, uma honra concedida às empresas que adotam políticas e práticas que visam à promoção da saúde mental de seus colaboradores. (Correia, 2024).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS (MATERIAIS E MÉTODOS)**

Este capítulo apresenta a caracterização dos participantes da pesquisa, além da descrição e análise dos dados e resultados obtidos por meio da aplicação do questionário, sendo adotado uma abordagem predominantemente qualitativa, complementada por elementos quantitativos, fornecendo dados estatísticos sobre a eficácia das iniciativas do RH.

[...] na pesquisa qualitativa, observa-se o predomínio dos dados textuais/categóricos, importantes para a identificação de variáveis, em especial quando se defronta com um

## Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

contexto pouco conhecido. Já na pesquisa quantitativa, os números tornam-se a base da mensuração das variáveis identificadas na etapa anterior. Neste caso, ambas as abordagens são consideradas interdependentes e complementares (Rocha; Marcelino e Corte, 2015).

O presente estudo de caso foi realizado por meio de um aplicativo de pesquisa, onde foi criado um formulário na plataforma Google Forms e encaminhado com total aceitação para 41 pessoas respondentes.

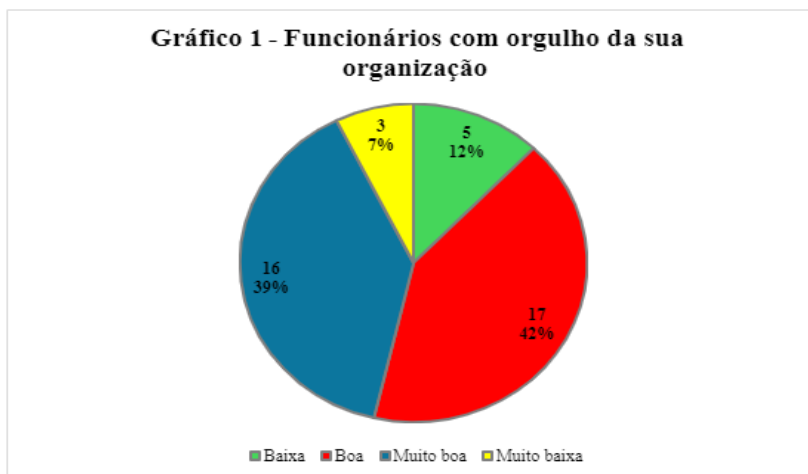
O questionário enviado possuía 15 questões de múltipla escolha e foi disponibilizado via link aos participantes através do Whatsapp, ficando disponível para resposta no período de 18/09/2024 à 30/09/2024.

De forma anônima, obteve-se respostas de um grupo de pessoas com idade entre 22 à 48 anos, sendo 15 homens e 26 mulheres.

A escolaridade destes oscila entre ensino médio e ensino superior completo, bem como, a atuação profissional dos respondentes que varia entre o nível operacional e administrativo.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O gráfico abaixo representa a quantidade de colaboradores que estão satisfeitos com a organização que trabalham, segundo os dados 41,5% demonstram um bom orgulho e 7,3% representam um baixo orgulho de sua organização no geral. O restante apresenta uma média entre baixo e muito baixo, um índice relativamente positivo em relação a satisfação dos colaboradores.



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

## Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

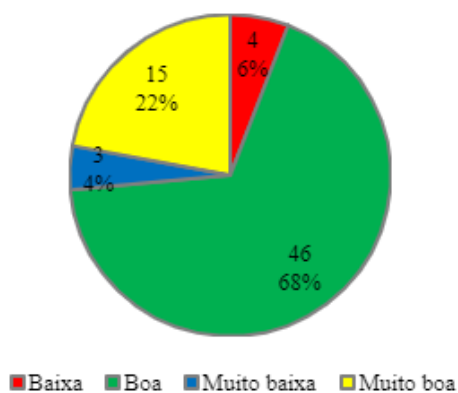
O segundo gráfico apresenta o índice de colaboradores que se sentem realizados com o trabalho que executam na organização. Conforme a apresentação abaixo 51,2% estão satisfeitos com suas funções exercidas, com isso 29,3% assinalaram como moderadamente satisfeito e a porcentagem mínima de 19,5% é referente aos colaboradores não satisfeitos.



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

O gráfico 3 representa o índice da relação entre os colaboradores e seus colegas e superiores dentro da organização. Os resultados foram favoráveis a alternativa referente a boa relação com 46,3% de votos, e 36,6% representam uma relação muito boa. Com uma queda de apenas 9,8% para baixa e 7,3% para muito baixa.

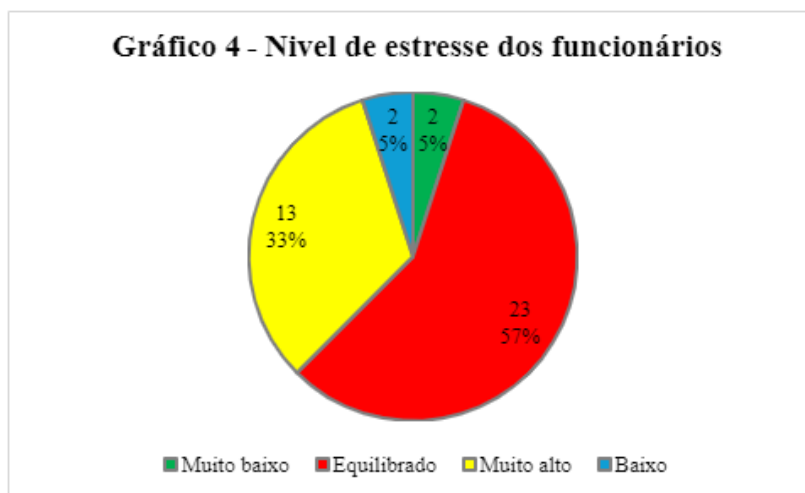
**Gráfico 3 - Relação dos funcionários com seus colegas/superiores**



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

O próximo gráfico representa o nível de estresse no trabalho, sendo que 57,5% apresentam equilíbrio no estresse, porém 32,5% constataam muito alto seu nível de estresse. A categoria "baixo" e "muito baixo" se mantem com 5% cada.



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

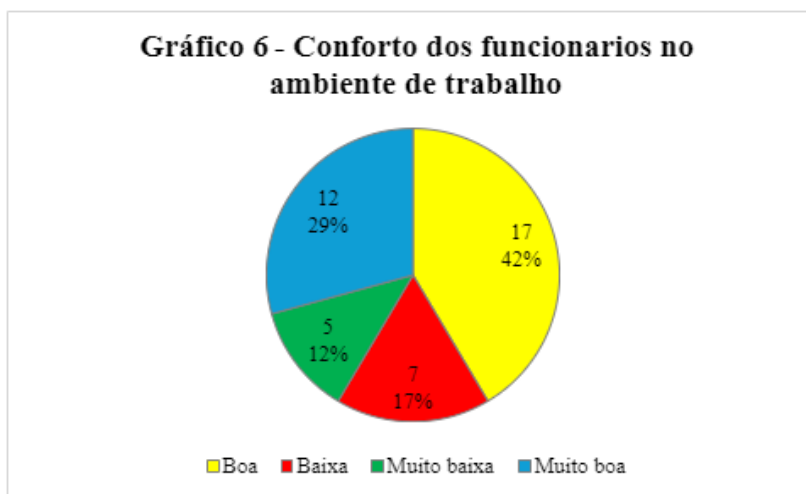
O quinto gráfico representa, segundo os colaboradores, se suas organizações investem ou não em desenvolvimento e treinamento dos funcionários. Desses colaboradores respondentes 36,6% afirmam o investimento da empresa, em seguida a média de 31,7% votou como moderadamente. A média de 22% votou que a empresa não investe e 9,8% afirmam que raramente investe.



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

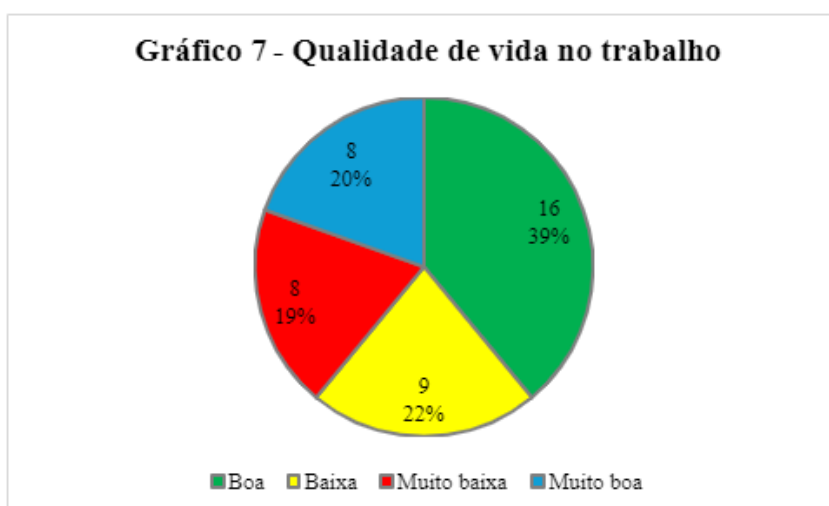
### Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

O gráfico a seguir representa a média de conforto que os funcionários sentem no ambiente de trabalho, sendo que 41% apresentam uma boa média de conforto e 29,3% se sentem muito bem confortáveis. Com média baixa houve 17,1% votos e muito baixo conforto com 12%.



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

A seguir, a representação da qualidade de vida no trabalho apontada pelos colaboradores respondentes em referência a suas organizações. Com uma média de 39% os funcionários avaliaram como boa sua qualidade de vida, e 22% avaliaram como baixa. As avaliações de “muito baixa” e “muito boa” se manteve em 19,5%.

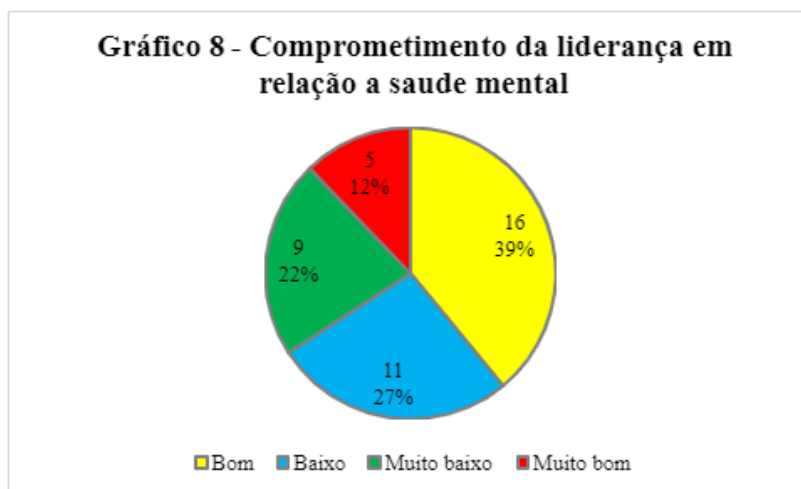


Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

O oitavo gráfico apresenta o comprometimento da liderança em relação a saúde mental

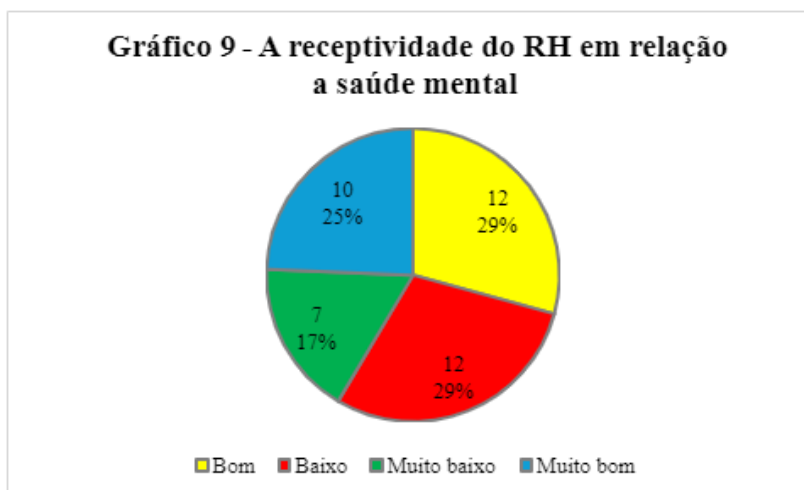
**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

dos colaboradores. Os funcionários avaliaram em 39% como um bom comprometimento, e 27% em baixo comprometimento. Na média de muito baixo temos o resultado de 22% e votado como muito bom apenas 12,2%.



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

Nesta representação gráfica podemos verificar a receptividade do RH em relação a sugestões dos funcionários em relação a saúde mental, contendo resultados equilibrados, os votos de “bom” e “baixo” resultaram em 29%, enquanto “muito bom” se manteve com 24% e “muito baixo” com 17%.

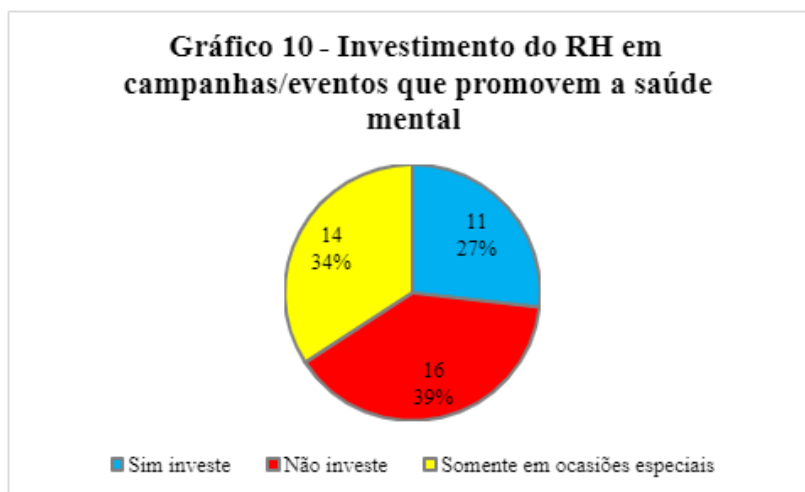


Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

O décimo gráfico apresenta uma análise das empresas que possuem uma equipe de RH que investe em campanhas ou eventos que promovem a saúde mental dos colaboradores na organização. Com média de 39% os colaboradores afirmam que suas organizações não

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

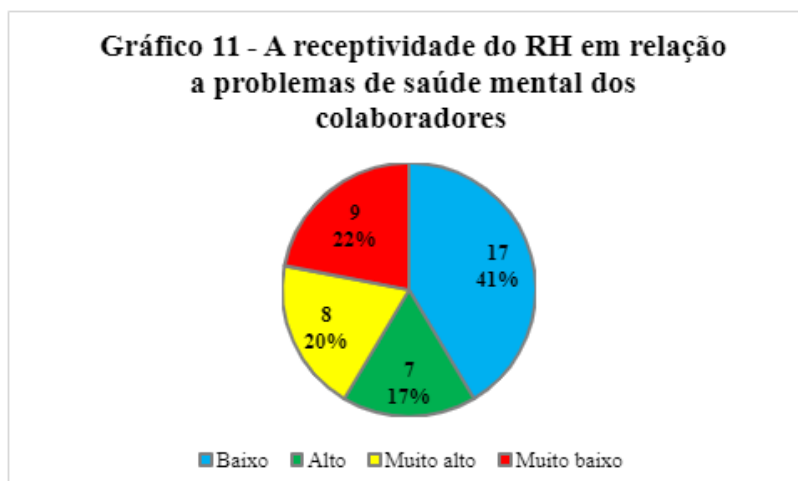
investem, e 27% votaram que investem. Em relação as ocasiões especiais como a campanha "SETEMBRO AMARELO" obtivemos 34% de votos.



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

No próximo gráfico apresentamos o nível de receptividade que o RH promove quando se trata de algum colaborador lidando com problemas relacionados a saúde mental.

Os dados mostram que 41,5% dos colaboradores não se sentem confortáveis o suficiente para levar ao RH o problema. E 22% da pesquisam apontam "muito baixo" para essa questão. 19% apontam como "muito alto" a receptividade do RH e 17% votaram em "alto".

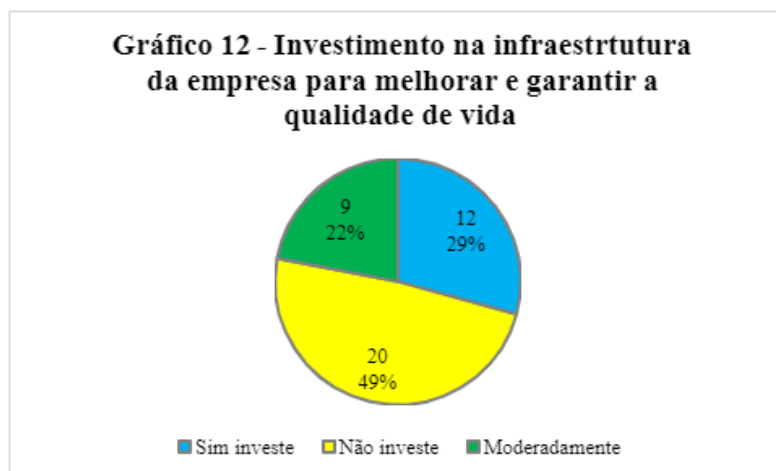


Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

O gráfico a seguir representa se as organizações de nossos candidatos respondentes

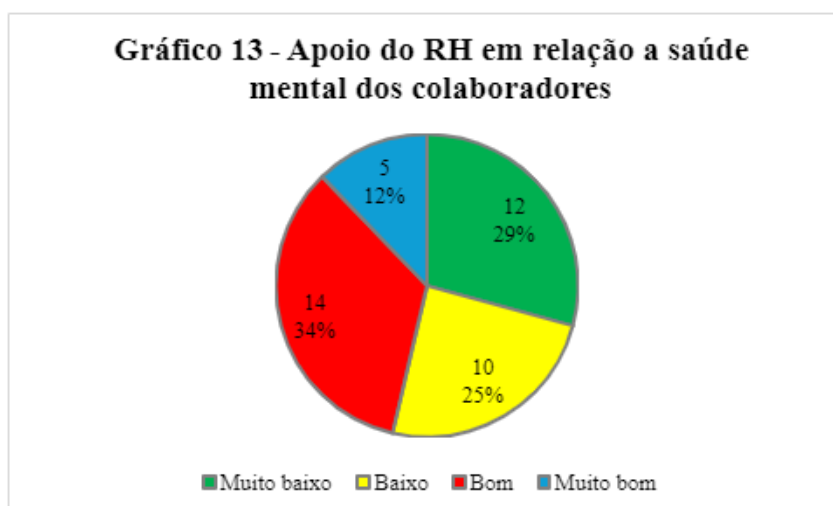
## Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

possuem infraestrutura física como salas para descanso, entretenimento e assistência psicológica. Liderando a pesquisa, 49% votaram que não há investimento, 29% afirmaram que investem e de modo moderado houve 22% votos.



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

A seguir, na representação gráfica podemos analisar o índice do apoio que o RH oferece em relação a saúde mental dos colaboradores na organização. Com 34% dos votos na categoria "bom" representando um bom apoio, e 29% representando um apoio muito baixo. 24% dos colaboradores votaram em baixo e 12% em muito bom.

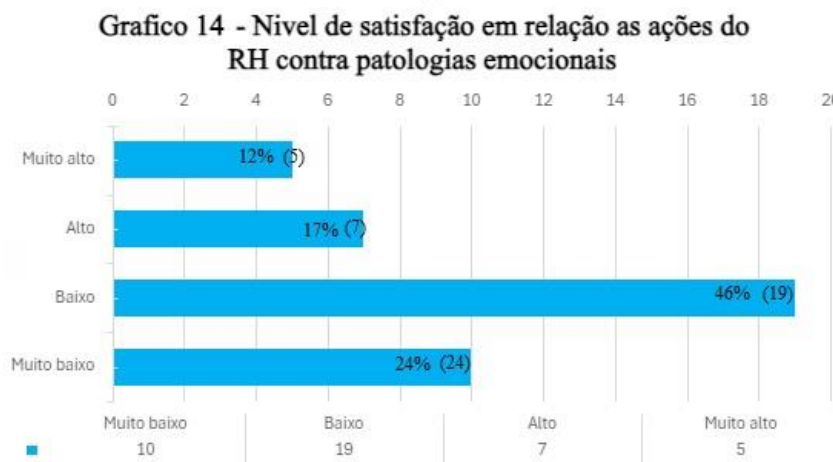


**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

O gráfico a seguir em forma de barra, apresenta o nível de satisfação dos colaboradores

### Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

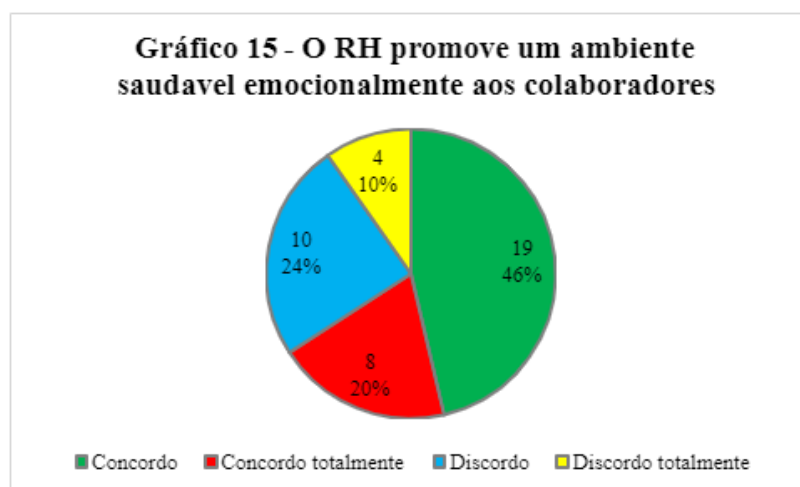
em relação as ações do RH para identificar e prevenir possíveis patologias emocionais no trabalho. Os colaboradores votaram baixa satisfação numa porcentagem de 46%, e 24% como muito baixo. 17% afirmaram uma alta satisfação e 12% como muito alto.



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

O último gráfico representa a concordância ou não de que o RH de suas organizações oferece um ambiente saudável que contribui para a saúde mental dos colaboradores.

Liderando com 46% dos votos, os colaboradores concordam que a empresa oferece um ambiente agradável e saudável, porém 24% discordam desse fato. 19% dos colaboradores concordam totalmente e 10% discordam totalmente.



**Fonte:** elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

No geral, a pesquisa atingiu resultados satisfatórios para o projeto, os colaboradores respondentes foram participativos e afirmam total sinceridade em suas repostas. Brevemente conseguimos identificar certas lacunas a serem estudadas e supridas pelo RH das organizações, principalmente se falando da qualidade de vida e da saúde mental dos seus colaboradores. A falta de estrutura e conhecimento é um forte agravante que deve ser observado.

Pelos quinze gráficos apresentados é possível ter um entendimento visual mais acertivo e concreto da situação atual das organizações em relação a saúde de seus colaboradores.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com base nos resultados da pesquisa, conclui-se que os indicadores baixos revelam fragilidades importantes no papel desempenhado pelo RH em relação à saúde mental dos colaboradores dentro de algumas empresas. Os dados apontam que há uma receptividade limitada do RH às sugestões dos funcionários sobre saúde mental, além de um investimento insuficiente em campanhas, eventos e infraestrutura voltados para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável. Esses fatores contribuem para a insatisfação dos colaboradores com as ações do RH e indicam uma falha significativa nas práticas voltadas à prevenção das patologias emocionais, que podem ser desenvolvidas no ambiente de trabalho.

A falta de receptividade e de investimento em iniciativas de saúde mental podem gerar consequências negativas para as organizações, como aumento da desmotivação, absenteísmo e até mesmo a elevação da rotatividade de funcionários, causando prejuízos para as empresas e queda na qualidade de vida dos trabalhadores. Considerando os resultados apurados por meio da pesquisa, observa-se também que a atuação do RH nessas empresas está desalinhada com as práticas recomendadas, que sugerem uma abordagem mais proativa e integrada para a promoção do bem-estar psicológico de seus colaboradores.

Nesse sentido, então, é importante que o RH adote uma postura mais receptiva e ativa, implementando campanhas frequentes de conscientização, treinamentos específicos para os seus gestores e melhorias na infraestrutura para proporcionar um ambiente de trabalho que favoreça o equilíbrio e a saúde mental dos colaboradores, como a implementação de horários mais flexíveis, redução na carga de trabalho quando necessário e incentivos à prática de atividades físicas, bem como o desenvolvimento de salas para descanso e espaços para

---

**Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**

descompressão, onde os colaboradores possam fazer pequenas pausas, durante a jornada, em prol de recuperar sua energia e retomar as suas atividades. Além disso, segundo Lamarca (2023, p. 47) “outra medida importante é promover a comunicação aberta e clara entre os funcionários e os gestores. Os colaboradores devem se sentir à vontade para expressar suas preocupações e receber feedback construtivo”.

Por fim, destaca-se a importância de o RH assumir um papel central e ativo na promoção da saúde mental dos colaboradores, reforçando que o sucesso organizacional está diretamente ligado ao bem-estar de suas equipes. É essencial ainda que práticas mais eficientes e integradas sejam adotadas para o bom desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Além disso, é válido considerar que a Lei 14.831, de 2024, que criou o certificado “Empresa Promotora da Saúde Mental”, tem em vista premiar as empresas que adotam ações para promover a saúde mental e o bem-estar psicológico de seus funcionários, marcando um avanço importante para o bem-estar dos trabalhadores no Brasil, segundo explica Correia (2024). Assim, as ações dos profissionais de Recursos Humanos se tornam mais efetivas no desenvolvimento de um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar e a qualidade de vida de seus colaboradores e contribua com o crescimento e o sucesso organizacional, fortalecendo a sua marca no mercado.

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

## REFERÊNCIAS

AUMENTO de 38% nos afastamentos por transtornos mentais no trabalho: um desafio para o mundo corporativo. Hospital Santa Monica, 2023. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/aumento-de-38-nos-afastamentos-por-transtornos-mentais-no-trabalho-um-desafio-para-o-mundo-corporativo/>. Acesso em: 01 set. 2024.

BAKHOS, Lilian. **A saúde mental dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho pós-industrial**. Editora Dialética, 2024.

BRASIL. **Síndrome de Burnout**. Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=Sentimentos%20de%20incompet%C3%Aancia%3B,Fadiga>. Acesso em: 14 ago. 2024.

\_\_\_\_\_. **Depressão**. Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/d/depressao>. Acesso em: 18 ago. 2024.

CARVALHO, Rone. **Por que o Brasil tem a população mais depressiva da América Latina**. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/czkekymmv55o#:~:text=Dados%20do%20C3%BAltimo%20mapeamento%20sobre,11%2C7%20mil%C3%B5es%20de%20brasileiros>. Acesso em: 18 ago. 2024.

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

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2009.

CORREIA, Gabriel. **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?msockid=17e42a3a333a6ef00189395132cd6fd4>. Acesso em: 22 set.2024.

COSTA, Amanda Mendes Martins da. **Síndrome de Boreout: o que é, sintomas e como evitar!** 2024. Disponível em: <https://www.psicologoeterapia.com.br/blog/sindrome-de-boreout/>. Acesso em: 22 ago.2024.

CURY, Augusto. **ANSIEDADE 2 - Auto controle: como controlar o estresse e manter o equilíbrio**. São Paulo: Editora Benvirá. p.17. 2016.

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

FRANÇA, Sulivan. **Saúde mental no trabalho: como o RH pode promover?** 2023. Disponível em: <https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/saude-mental-no-trabalho>. Acesso em: 15 ago. 2024.

\_\_\_\_\_. **Síndrome de Boreout:** entenda as causas, sintomas e como lidar. 2023. Disponível em: <https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/boreout>. Acesso em: 22 ago.2024.

LAMARCA, Jhenifer Ricci de Souza. **Saúde mental, qualidade de vida e produtividade no ambiente de trabalho.** 2023. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/13696>. Acesso em: 21 mar. 2024.

LANCETTI, Antônio; AMARANTE, Paulo. **Saúde mental e saúde coletiva. Tratado de saúde coletiva.** 2006. v. 2, p. 615-34.

LOPES, Laísa; INOUE, Giovanna. **Das dez doenças que mais afastam do trabalho, seis são ligadas à coluna e aos ombros.** 2024. Disponível em: <https://noticias.r7.com/>. Acesso em: 18 ago. 2024.

MELO, Fernanda Augusta de Oliveira et al. **Como o clima organizacional repercute no nível de estresse ocupacional?** 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418550.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

NORIEGA, Luis Eduardo Cabrera. **Síndrome de Boreout:** Desenho, Confiabilidade e Validação Preliminar de um Instrumento de Medição. 2014. Rev. Univ. Ind. Santander. Salud, Bucaramanga, v. 46, n. 3, p. 259-265. Disponível em: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-08072014000300006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006&lng=en&nrm=iso). Acesso em 22 de ago. 2024.

PASCOAL, Francilene Figueiredo da Silva; et al. **Síndrome de Burnout:** Conhecimento da equipe saúde do trabalhador. Cuidado é Fundamental. v.13, 2021. Disponível em: [https://seer.unirio.br/cuidadofundamental/article/view/8567/pdf\\_1](https://seer.unirio.br/cuidadofundamental/article/view/8567/pdf_1). Acesso em: 14 ago. 2024.

PITTIGLIANI, Sonia. **A importante distinção entre saúde emocional e saúde mental.** 2020. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/saude-emocional-mental/>. Acesso em: 14 ago.2024.

RAMIREZ, Gonzalo. **Doenças psicossomáticas: o que são, sintomas, causas e tratamento.** 2021. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/sintomas-de-doencas-psicossomaticas/>. Acesso em: 14 ago.2024.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho:** fator decisivo para o sucesso organizacional. 2015. Revista de Iniciação Científica. Vol 02, n° 02, 2015. Disponível em: [https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_TRABALHO.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf). Acesso em: 21 ago. 2024.

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

ROBERT, Half. **10 dicas para promover ações voltadas para saúde mental no trabalho.** Disponível em: <https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/gestao-talentos/10-dicas-para-promover-acoes-voltadas-para-saude-mental-no-trabalho-rc>. Acesso em: 13 jul. 2022

ROCHA, Francisco Eduardo de Casro; MARCELINO, Maria Quitéria dos Santos; CORTE, João Luis Dalla. **Método de Pesquisa Qualitativa Aplicado à Avaliação de Necessidades Tecnológicas.** Disponível em: <https://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/item/140386/1/doc-326.pdf>. Acesso em: 11 out. 2024

SILVA, Gonçalo Glauco Justino et al. **Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** jan. 2009. v. 34, n. 119, p. 79–87.

SIQUEIRA, Sabrina. **O que fazer em casos de crise de ansiedade no trabalho?** 2024 Disponível em: <https://blog.solides.com.br/o-que-fazer-em-casos-de-crise-de-ansiedade-no-trabalho/>. Acesso em: 14 ago.2024.

\_\_\_\_\_. **Síndrome de Boreout: o que é e como evitar o tédio no ambiente de trabalho.** 2024. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/sindrome-de-boreout/>. Acesso em: 22 ago. 2024

STORY, Joana; ALVES, Thais Cristina. **O que fazer com a epidemia de ansiedade no trabalho.** GV-EXECUTIVO, v. 21, n. 2, 2022.

SUOZZO, Aida Cristina et al. **Trabalho e saúde mental dos profissionais da saúde.** 1.ed. São Paulo: Conselho Regional de Medicina de São Paulo, 2016.

TRANSTORNOS mentais relacionados ao trabalho: conheça os principais. 2023. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-conheca-os-principais/>. Acesso em: 01 set. 2024.

VIEGAS, Wanessa. **Saúde mental e qualidade de vida: o papel do RH na gestão do bem-estar dos colaboradores.** 2024. Disponível em: <https://mapahds.com/blog/papel-do-rh-gestao-do-bem-estar-dos-colaboradores/>. Acesso em: 24 ago. 2024.

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

**APÊNDICE**

1. Você concorda em participar dessa pesquisa conforme a descrição acima?
  - a. Sim, concordo
  - b. Não, não estou de acordo
  
2. Qual sua faixa etária?
  - a. Entre 16 a 21 anos
  - b. Entre 22 a 35 anos
  - c. Entre 36 a 48 anos
  - d. Entre 49 a 59 anos
  - e. Mais de 60 anos
  
3. Seu gênero biológico é?
  - a. Feminino
  - b. Masculino
  
4. Sua escolaridade?
  - a. Ensino médio incompleto
  - b. Ensino médio completo
  - c. Ensino técnico completo
  - d. Ensino técnico incompleto
  - e. Ensino superior incompleto
  - f. Ensino superior completo
  
5. Seu cargo desempenhado na empresa se encontra em qual segmento?
  - a. Estágio
  - b. Operacional
  - c. Administrativo
  - d. Gestão
  - e. Diretoria
  
6. Em que medida você possui orgulho da organização que trabalha?
  - a. Baixa
  - b. Muito baixa
  - c. Boa
  - d. Muito Boa

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

7. Você se sente realizado com o trabalho que executa?

- a. Não sinto
- b. Sim
- c. Moderadamente

8. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus colegas e superiores?

- a. Baixa
- b. Boa
- c. Muito baixa
- d. Muito boa

9. Como você avaliaria seu nível de estresse no trabalho?

- a. Muito baixo
- b. Equilibrado
- c. Muito alto
- d. Baixo

10. Sua organização investe em treinamentos e desenvolvimento dos colaboradores?

- a. Sim, sempre
- b. Moderadamente
- c. Não investe
- d. Raramente

11. Em que média você se sente confortável no ambiente de trabalho?

- a. Baixa
- b. Boa
- c. Muito baixa
- d. Muito boa

12. Como você avaliaria o comprometimento da liderança com a saúde mental dos colaboradores?

- a. Muito baixo
- b. Baixo
- c. Bom
- d. Muito bom

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

13. O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

- a. Muito baixa
- b. Baixa
- c. Boa
- d. Muito boa

14. Como você avaliaria a receptividade do RH a sugestões sobre saúde mental?

- a. Muito baixo
- b. Baixo
- c. Bom
- d. Muito bom

15. O RH da sua organização investe em campanhas e/ou eventos que promovem a saúde mental dos colaboradores?

- a. Sim investe
- b. Não investe
- c. Somente em ocasiões especiais, como no mês do "SETEMBRO AMARELO"

16. O quanto você se sente confortável para discutir problemas de saúde mental com o RH?

- a. Baixo
- b. Alto
- c. Muito alto
- d. Muito baixo

17. A empresa que você trabalha investe em programas que promove o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho? (salas para descanso/ sala de entretenimento/ assistência psicológica e etc...)

- a. Sim investe
- b. Não investe
- c. Moderadamente

18. Em que medida você sente que o RH da sua empresa oferece apoio adequado para questões relacionadas à saúde mental?

- a. Muito baixo

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

- b. Baixo
- c. Bom
- d. Muito bom

19. Qual é o seu nível de satisfação com as ações do RH para identificar e prevenir patologias emocionais (ex.: ansiedade, depressão) no ambiente de trabalho?

- a. Baixo
- b. Alto
- c. Muito alto
- d. Muito baixo

20. Você concorda que o RH promove um ambiente de trabalho saudável que contribui para o bem-estar emocional dos colaboradores?

- a. Concordo
- b. Concordo totalmente
- c. Discordo
- d. Discordo totalmente

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO**

**Depósito e disponibilização dos Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) no  
Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS)**

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso Técnico em **Recursos Humanos** na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do Trabalho de Conclusão de Curso Saúde mental dos colaboradores: o papel do RH na prevenção de patologias emocionais, cuja representação escrita refere-se:

- |   |   |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Artigo Científico | <input type="checkbox"/> Parecer Técnico    |
| <input type="checkbox"/> Dossiê Fotográfico           | <input type="checkbox"/> Plano de Negócios  |
| <input type="checkbox"/> Manual Técnico               | <input type="checkbox"/> Portfólio/Webfólio |
| <input type="checkbox"/> Memorial Descritivo          | <input type="checkbox"/> Projeto Técnico    |
| <input type="checkbox"/> Memorial Fotográfico         | <input type="checkbox"/> Relatório Técnico  |
| <input type="checkbox"/> Monografia                   |   |

Compondo o TCC, o produto abaixo assinalado:

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Não possui produto  | <input type="checkbox"/> Maquete   |
| <input type="checkbox"/> Apresentações Musicais, de Dança e teatrais                               | <input type="checkbox"/> Modelos de cardápios – Ficha Técnica de Alimentos e Bebidas |
| <input type="checkbox"/> Áreas de cultivo  | <input type="checkbox"/> Modelos de Manuais  |
| <input type="checkbox"/> Áudios e vídeos   | <input type="checkbox"/> Novas Técnicas e procedimentos                              |
| <input checked="" type="checkbox"/> Banner   | <input type="checkbox"/> Preparações de pratos e alimentos                           |
| <input type="checkbox"/> Desfiles ou exposições de roupas, calçados e acessórios                   | <input type="checkbox"/> Protótipo   |
| <input type="checkbox"/> Diagramação gráfica   | <input type="checkbox"/> Outro produto: -  |
| <input type="checkbox"/> Exposições fotográficas   |  |
| <input type="checkbox"/> Jogos Digitais, Softwares, Aplicativos e EULA (End Use License Agreement) |  |

Apresentado na **Etec Profª. Anna de Oliveira Ferraz**, município de Araraquara, sob a orientação dos(as) Prof.<sup>(es)</sup>: Gabriela Messias da Silva e Fernando Dresh Obregão, apresentado na data **26/11/2024**, cuja menção (nota) é **MB**, foi indicado para ser disponibilizado na íntegra no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS):

Sim /  Não.

Autorizamos o Centro Paula Souza a disponibilizar o TCC e seu respectivo produto, podendo conter sons e imagens, sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins de leitura e/ou download, a título de divulgação da produção acadêmica e científica, a partir desta data, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.

Autorizamos o Centro Paula Souza a disponibilizar o TCC e seu respectivo produto, podendo conter sons e imagens, com o embargo até a data / / , sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins de leitura e/ou download, a título de divulgação da produção acadêmica e

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

científica, a partir desta data, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013 e Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

( ) Não autorizamos a divulgação do conteúdo integral, mas temos ciência de que o registro do TCC e o resumo serão disponibilizados para acesso público.

O trabalho contou com agência de fomento<sup>[1]</sup>:

( X ) Não

( ) CAPES

( ) CNPq


( ) FAPES

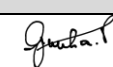
( ) Outro; especifique: \_\_\_\_\_.


[1] Agência de fomento à pesquisa: instituições que financiam projetos, apoiam financeiramente projetos de pesquisa


Atestamos que todas as eventuais correções solicitadas pela banca examinadora foram realizadas, entregando a versão final e absolutamente correta.

Araraquara, 26 de Novembro de 2024.

Nome completo do autor	R.G.	Nº de matrícula	E-mail pessoal	Assinatura
Edilaine Ferreira dos Santos	43.929.265-7	24572	<a href="mailto:edilainef.dos.santos@bol.com.br">edilainef.dos.santos@bol.com.br</a>	

Nome completo do autor	R.G.	Nº de matrícula	E-mail pessoal	Assinatura
Giulia Perobelli Benedetti	50.509.691-2	38266	<a href="mailto:giulia.benedetti01@etec.sp.gov.br">giulia.benedetti01@etec.sp.gov.br</a>	

Nome completo do autor	R.G.	Nº de matrícula	E-mail pessoal	Assinatura
Letícia Moura Rodrigues	48.776.537-0	38290	<a href="mailto:leticia.rodrigues241@etec.sp.gov.br">leticia.rodrigues241@etec.sp.gov.br</a>	

Nome completo do autor	R.G.	Nº de matrícula	E-mail pessoal	Assinatura
Pedro Henrique da Silva	49.776.037-x	29756	<a href="mailto:PedrinhoHenrique292009@gmail.com">PedrinhoHenrique292009@gmail.com</a>	

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

**Cientes:**

**Professores Orientadores:**

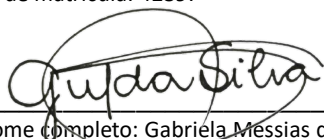


---

Nome completo: Fernando Dresh Obregão

RG: 55.039.640-8

Nº de matrícula: 42897



---

Nome completo: Gabriela Messias da Silva

RG: 40.145.022-3

Nº de matrícula: 050424

**Coordenador do Curso:**



---

Nome completo: Eliana Maria Marques Sgobi Casal

RG: 11.352.763-9

Nº de matrícula: 3479