

ETEC PROFESSORA ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ

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

IDENTIFICAÇÃO

Autores: Edilaine Ferreira dos Santos, Giulia Perobelli Benedetti, Letícia Moura Rodrigues, Pedro Henrique da Silva
Orientadores: Prof. Fernando Dresh Oregão
Profª. Gabriela Messias da Silva

OBJETIVO

Este trabalho visa analisar e destaca o papel estratégico do setor de Recursos Humanos na promoção de ações para melhorar a qualidade de vida dos funcionários. O objetivo é reduzir prejuízos organizacionais e promover um ambiente saudável e produtivo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

- **Qualidade de vida no trabalho:** 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 através de sua atividade na organização”.
- **Patologias emocionais:** Transtorno de ansiedade; Transtorno depressivo; Síndrome de *Burnout*; Síndrome de *Boreout*. 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”.
- **O papel do setor de recursos humanos:** O setor de Recursos Humanos deve criar estratégias para alocar talentos com base nas habilidades, conhecimentos e perfil de cada colaborador, promovendo sua conexão com as tarefas. Além disso, deve investir em treinamentos para atualização constante e estar atento às necessidades físicas e mentais dos funcionários, incluindo equipamentos de proteção e a identificação de sinais de problemas de saúde mental, como mudanças de humor e absenteísmo, como exemplifica (Viegas, 2024).

METODOLOGIA

- Esta pesquisa descreve os participantes e analisa os dados com uma abordagem qualitativa e elementos quantitativos para avaliar a eficácia das iniciativas de RH.
- O estudo foi realizado via Google Forms, enviado a 41 participantes pelo WhatsApp, sendo um questionário anônimo que continha 15 questões de múltipla escolha.
- Os respondentes com idade entre 22 e 48 anos, sendo 15 homens e 26 mulheres, com escolaridade entre ensino médio e superior, atuando em funções operacional e administrativo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

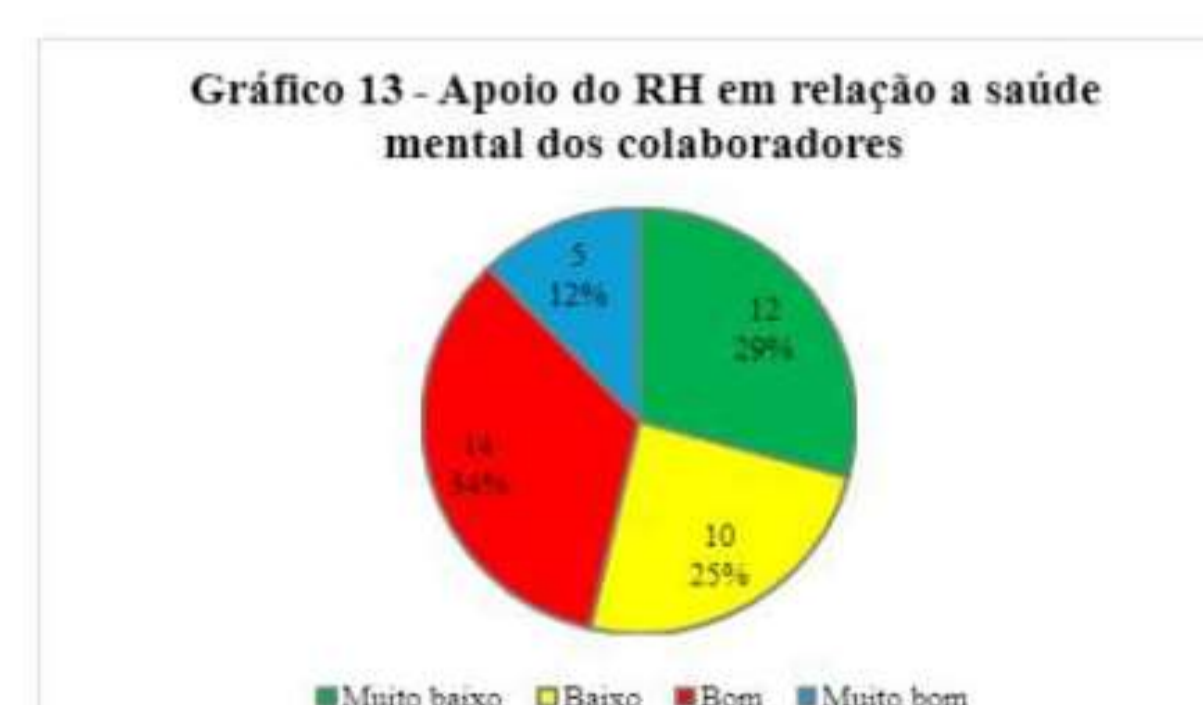
No geral, a pesquisa atingiu resultados satisfatórios para o projeto, os colaboradores respondentes foram participativos e afirmam total sinceridade em suas repostas.

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.



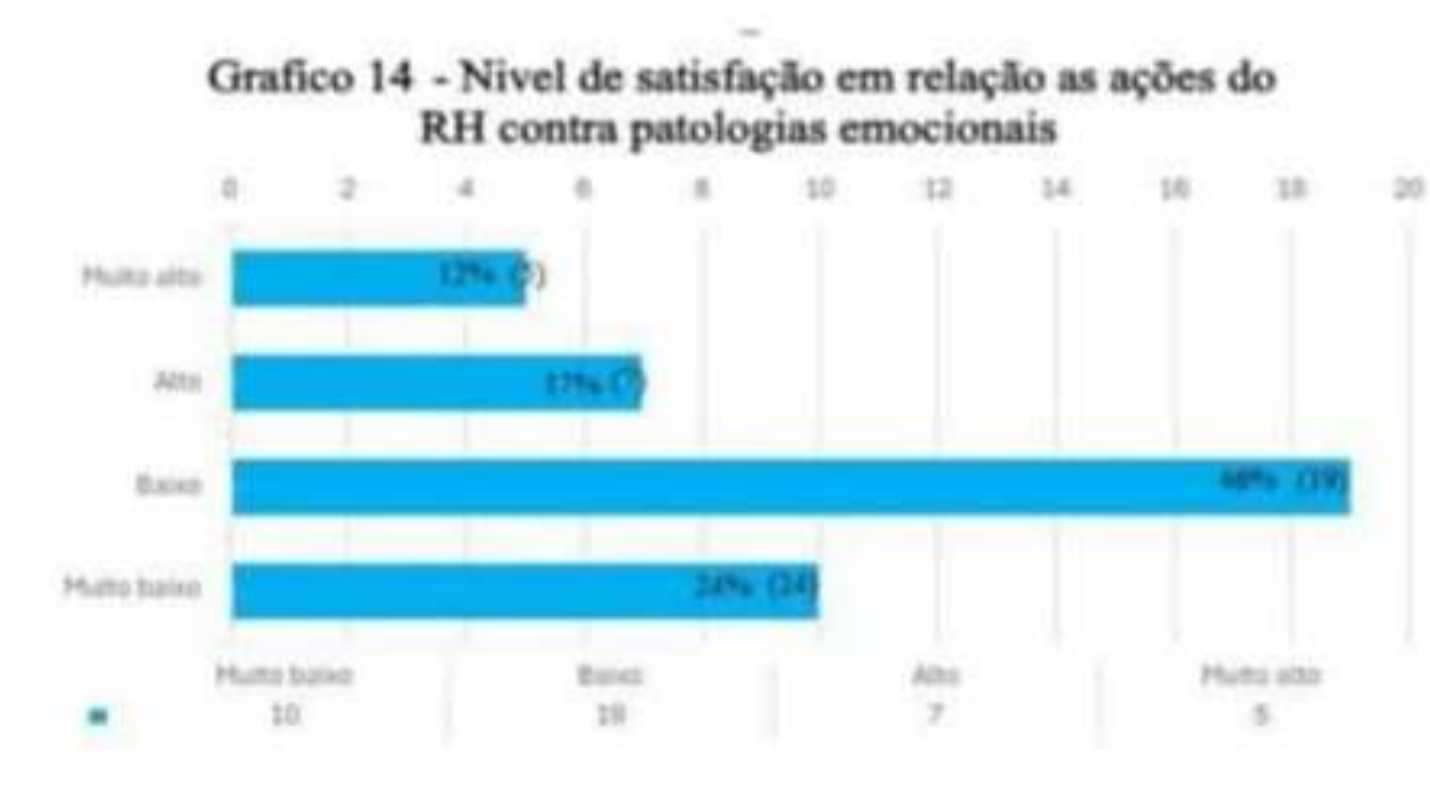
Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2024)

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)

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)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa conclui que o RH tem desempenhado um papel insuficiente na promoção da saúde mental, com baixa receptividade a sugestões e poucos investimentos em bem-estar, gerando insatisfação e prejudicando a retenção e a motivação dos colaboradores. Recomenda-se que o RH adote uma postura mais ativa com campanhas, treinamentos, melhorias na infraestrutura e incentivo à comunicação, alinhando-se à Lei 14.831/2024 para fortalecer o reconhecimento como empresa promotora de saúde mental.

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 instituiu 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).

PRINCIPAIS REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **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?msocid=17e42a3a333a6ef00189395132cd6fd4>. Acesso em: 22 set.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.
- 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.