

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**THAINÁ BOLINA BONDANZA**

**SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: VIVÊNCIAS NO TRABALHO E AS  
PRÁTICAS EXISTENTES SOB A ÓTICA DOS TRABALHADORES**

**PORTO ALEGRE**

**2024**

THAINÁ BOLINA BONDANZA

**SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: VIVÊNCIAS NO TRABALHO E AS  
PRÁTICAS EXISTENTES SOB A ÓTICA DOS TRABALHADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Angela Beatriz Busato Scheffer

**PORTO ALEGRE**

**2024**

**THAINÁ BOLINA BONDANZA**

**SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: VIVÊNCIAS NO TRABALHO E AS  
PRÁTICAS EXISTENTES SOB A ÓTICA DOS TRABALHADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Conceito Final \_\_\_\_\_

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Orientadora - Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Angela Beatriz Busato Scheffer - UFRGS

---

Examinadora - Doutoranda Anna Paula Visentini - UFRGS

## AGRADECIMENTOS

À Prof<sup>a</sup> Dra<sup>a</sup> Angela Beatriz Busato Scheffer, que me orientou no desenvolvimento do meu trabalho de conclusão.

À todos os professores que fizeram parte da minha vida acadêmica e que contribuíram para me tornar quem eu sou hoje.

À Elisa Zingano que aceitou participar dessa pesquisa dando uma grande contribuição através de toda sua bagagem profissional e intelectual.

À todos os respondentes da minha pesquisa, vocês foram essenciais para que eu pudesse estar apresentando um trabalho rico de informações e conseguisse obter meu diploma.

À UFRGS, por me proporcionar a honra de aprender e me desenvolver numa instituição reconhecida como uma das melhores do mundo.

À minha mãe Jacqueline Bolina e ao meu pai Denilson Bondanza, por terem me dado a vida e por sempre estarem ao meu lado em todos os momentos. Vocês são a razão da minha vida.

Ao meu marido Raphael Couto, por sempre me apoiar e incentivar em todas as ocasiões da minha vida. Agradeço todo teu amor e companheirismo.

Às minhas avós Delcia Bondanza e Selma Bolina, por todo amor e carinho que vocês sempre dedicaram à mim. Essa conquista é para vocês.

À minha dinda Denise Bondanza e a minha tia Deise Bondanza, por sempre me ajudarem e incentivarem a crescer e a ser alguém melhor. Vocês me inspiram, tenho orgulho de vocês.

Aos meus primos Matheus Oliveira e Giulia Oliveira, por fazerem parte da minha vida e tornarem meus dias mais divertidos quando estamos juntos.

Ao meu irmão Eduardo Bolina e a minha cunhada Beatrissi Brodt, por todos os seus conselhos e todo apoio que sempre me deram. Vocês são muito especiais para mim.

Ao meu afilhado Bernardo, por ser esse menino incrível que me enche de orgulho.

À minha sogra Márcia Couto, meu sogro Ricardo Couto e meu cunhado Miguel, por toda ajuda que sempre me deram.

Às minhas amigas que estão sempre comigo desde o ensino fundamental/médio: Bibiana Ribeiro, Gabrielli Lima, Helena Rettamozo, Nêmari Soares, Michelli Quiroz e Stephane Rodrigues.

Às minhas amigas que tive o prazer de conhecer na faculdade, obrigada por aguentarem os surtos de cada semestre junto comigo: Jade Costa, Graziela Inácio e Eduarda Santos.

Às minhas amigas do serviço que fazem meus dias serem melhores só por elas estarem lá: Barbiane Sampaio, Francine Frank e Laura Oliveira.

À Deus por ser tão magnífico e me dar a oportunidade de estar aqui desfrutando de mais uma conquista.

## RESUMO

Este trabalho aborda o reconhecimento da importância da saúde mental nas organizações ao longo do tempo, desde a negligência inicial até a adoção de medidas e políticas voltadas para o bem-estar psicológico dos colaboradores. No referencial teórico foram explorados temas como saúde mental e trabalho, psicodinâmica do trabalho e contextos relevantes para compreensão do tema. O trabalho destaca a necessidade de as empresas lidarem efetivamente com a saúde mental de seus funcionários e o papel relevante das organizações nesse contexto. Sendo assim, este trabalho tem como objetivo geral analisar a percepção dos trabalhadores em relação à saúde mental no ambiente de trabalho. Os métodos utilizados nesta pesquisa foram: pesquisa qualitativa exploratória - através da realização de entrevista com uma profissional de gestão de pessoas que trabalha no desenvolvimento de produtos e serviços que foquem o bem-estar dos colaboradores - e pesquisa quantitativa descritiva, através de um questionário elaborado no google forms. O questionário levou em conta uma amostra não-probabilística contanto com 28 respondentes no total. Na apresentação dos dados foram levados em consideração os seguintes tópicos: entrevista com profissional de gestão de pessoas, relatos de colaboradores, análise de dados quantitativos e métricas mais utilizadas pelas organizações. Por fim, os resultados obtidos sugerem que as organizações não estão dando a atenção que deveriam dar para o tema saúde mental. Fica evidenciado também que apesar de as empresas possuírem algumas práticas, métricas, programas voltados para gestão da saúde mental, as mesmas não estão utilizando essas ferramentas de maneira eficaz.

**Palavras-Chave:** Saúde mental nas organizações; Práticas organizacionais para saúde mental.

## ABSTRACT

This work addresses the recognition of the importance of mental health in organizations over time, from initial neglect to the adoption of measures and policies aimed at the psychological well-being of employees. In the theoretical framework, themes such as mental health and work, work psychodynamics and relevant contexts for understanding the topic were explored. The work highlights the need for companies to effectively deal with the mental health of their employees and the relevant role of organizations in this context. Therefore, this work has the general objective of analyzing workers' perception regarding mental health in the workplace. The methods used in this research were: exploratory qualitative research - through conducting an interview with a people management professional who works on the development of products and services that focus on the well-being of employees - and descriptive quantitative research, using a questionnaire prepared in google forms. The questionnaire took into account a non-probabilistic sample with 28 respondents in total. When presenting the data, the following topics were taken into consideration: interview with a people management professional, employee reports, quantitative data analysis and metrics most used by organizations. Finally, the results obtained suggest that organizations are not paying the attention they should to the topic of mental health. It is also evident that although companies have some practices, metrics and programs aimed at managing mental health, they are not using these tools effectively.

**Keywords:** Mental health in organizations; Organizational practices for mental health.

## LISTA DE SIGLAS

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**CLT** - Consolidação das Leis Trabalhistas

**LGPD** - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

**PJ** - Pessoa Jurídica

**OMS** - Organização Mundial da Saúde



**LISTA DE FIGURAS**

<b>Figura 1 - Distribuição por Gênero.....</b>	<b>27</b>
<b>Figura 2 - Distribuição por Ramo de Atividade.....</b>	<b>27</b>
<b>Figura 3 - Distribuição por Regime Jurídico.....</b>	<b>28</b>
<b>Figura 4 - Distribuição por Renda.....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 5 - Distribuição por Idade.....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 6 - Classificação do nível de estresse no trabalho.....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 7 - Você já cogitou pedir demissão pelo bem da sua saúde mental?.....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 8 - Demissão por pressões psicológicas.....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 9 - Gráfico sobre coleta de informações sobre saúde mental.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 10 - Participação em workshops relacionados ao tema.....</b>	<b>39</b>
<b>Figura 11 - Nível de importância que a empresa dá ao tema.....</b>	<b>40</b>
<b>Figura 12 - Gráfico sobre quem se sente à vontade para buscar ajuda dentro da organização.....</b>	<b>41</b>
<b>Figura 13 - Gráfico sobre quem já teve algum problema de saúde mental.....</b>	<b>42</b>
<b>Figura 14 - Gráfico de acometimentos mentais dentro das organizações.....</b>	<b>42</b>
<b>Figura 15 - Gráfico de programas e políticas voltadas para saúde mental mais utilizados pelas organizações.....</b>	<b>44</b>

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>16</b>
2.1 Objetivo geral.....	16
2.2 Objetivos específicos.....	16
<b>3. REVISÃO TEÓRICA.....</b>	<b>17</b>
3.1 Saúde Mental e Trabalho.....	18
3.2 Psicodinâmica do Trabalho.....	22
<b>4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>25</b>
<b>5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>29</b>
5.1 Entrevista com Profissional de Gestão de Pessoas.....	29
5.2 Relatos de colaboradores.....	30
5.3 Análise de dados quantitativos.....	34
5.4 Métricas mais utilizadas pelas organizações.....	43
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>49</b>
<b>ANEXOS E/OU APÊNDICES.....</b>	<b>52</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PROFISSIONAL DE     GESTÃO DE PESSOAS.....</b>	<b>52</b>
<b>APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA TRABALHADORES DO     REGIME CLT.....</b>	<b>52</b>
<b>APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....</b>	<b>57</b>

## PRÓLOGO

A ideia de realizar o trabalho de conclusão de curso sobre este tema veio da minha vivência no ambiente de trabalho durante e após a pandemia do COVID-19. Eu estava um tempo procurando serviço e então surgiu uma oportunidade de trabalhar em uma empresa durante a pandemia. Eu precisava de emprego e uma oportunidade havia me batido na porta, então claramente aceitei. Porém, assim como inúmeras pessoas, eu tinha um medo gigantesco de contrair o coronavírus e então me senti um pouco assustada voltando ao mercado de trabalho presencial durante esse período. Diante disso, resolvi conversar com algumas amigas que também estavam trabalhando presencial durante a pandemia e as mesmas me disseram que também estavam se sentindo inseguras e que as empresas delas não estavam nem aí para a vida do colaborador.

A partir daí, comecei a me questionar se as empresas estavam de fato olhando para o funcionário como um ser humano ou se estariam apenas focando em números. Pois, o momento da pandemia foi extremamente desafiador, tanto para os gestores das empresas quanto para os seus funcionários como um todo. As pessoas estavam com medo, inseguras, com diversos problemas mentais derivados da situação. Os gestores precisaram repensar seus negócios a fim de manterem suas empresas em funcionamento e não fecharem de vez as portas. Então foi um período bem complicado realmente. Mas será que as empresas conseguiram dar a volta por cima disso sem precisar sacrificar a saúde mental de seus colaboradores? E atualmente como está sendo esse cuidado com o bem-estar dos mesmos?

Diante de tudo isso, resolvi que queria me aprofundar mais sobre o assunto e queria entender como as empresas estão lidando atualmente com esse tema dentro das organizações. Para isso, realizei uma pesquisa com perguntas bem focadas para o tema, e designei o questionário para todas as pessoas que estivessem no mercado de trabalho atuando no formato CLT.

Uma questão bem interessante de relatar é que apesar do tema ser bem mais discutido hoje, as pessoas ainda apresentam muito receio em falar sobre. Tentei inicialmente um questionário que precisava colocar o nome, apenas o primeiro nome, e diversas pessoas não quiseram responder por conta de não quererem se expor (mesmo que isso não fosse acontecer, já que somente eu teria acesso a essas informações). Por conta disso, refiz o questionário e retirei a parte de identificação, tanto da pessoa quanto da empresa. Feito isso, as pessoas começaram a responder mais o questionário e até mesmo a desabafarem na parte dos relatos (se sentiram mais à vontade).

É importante entendermos que o funcionário não é um objeto, ele é o pilar de toda a empresa, sem funcionários as empresas não iriam funcionar. Então é dever das organizações cuidarem bem de seus colaboradores, não só fisicamente, mas também mentalmente. E é importante analisarmos também que nem toda proposta de cuidado que é implementada pela empresa é de fato algo eficaz. Por exemplo, só porque uma empresa oferece gympass ela deve ser vista como uma empresa que cuida da saúde de seus funcionários ? Não, se o funcionário não tiver tempo para fazer uma academia ele não irá desfrutar desse benefício e por consequência esse método não poderá se aplicar à ele como uma alternativa de cuidado à saúde mental/física.

Quando optei pelo tema eu já esperava que seria difícil o acesso a informações das empresas sobre os programas focados em saúde mental e bem estar. Sabia também que enfrentaria uma grande dificuldade para conseguir relatos das pessoas sobre os problemas enfrentados nas empresas por falta de cuidado das mesmas para com os seus funcionários. Mas mesmo assim eu quis realizar esta pesquisa, pois eu espero que ela sirva para outras pessoas se questionarem e se aprofundarem mais sobre o tema.

## 1. INTRODUÇÃO

No passado, a importância da saúde mental geralmente era negligenciada ou se dava pouca atenção para o tema dentro das organizações. O foco das organizações era voltado principalmente para a saúde física dos funcionários, as questões voltadas para o bem-estar psicológico eram subestimadas. Todavia, ao longo dos anos, através do avanço do conhecimento científico passou-se a observar melhor alguns comportamentos e com isso surgiu uma nova perspectiva sobre o assunto saúde mental.

Na França, por volta de 1950, alguns estudiosos franceses começaram a investigar as relações existentes entre os trabalhadores e as organizações, levando em conta as pressões e conflitos do ambiente em questão. Paul Sivadon e Louis Le Guillant foram os responsáveis pelos primeiros estudos sobre transtornos mentais.

Gillon (1962) traz a ideia de que os distúrbios mentais não teriam uma ligação específica com o trabalho realizado. Mas apesar de acreditar serem raras as possibilidades de um distúrbio mental ocorrer por conta das condições de trabalho, ele reconhecia que existiam alguns fatores que seriam desfavoráveis para o trabalho.

No ano de 1980, os estudos atingem um nível mais avançado e surge então a "Psicodinâmica do Trabalho". Essa teoria foi desenvolvida por Dejours e se concentra na compreensão da relação entre o indivíduo e o ambiente de trabalho, destacando os aspectos psicológicos e as emoções envolvidas nessa interação. O foco da teoria é explorar os efeitos da organização do trabalho na saúde dos trabalhadores, especialmente em relação à saúde mental.

A negligência da importância da saúde mental por parte das organizações, pode levar ao desencadeamento de doenças mentais nos colaboradores, sendo algumas delas: fobias, transtornos de ansiedade, pânico, estresse pós-traumático, burnout, entre outros - como trazido por Dejours (1992) em seus estudos. Essas condições podem resultar em preocupação excessiva, medo irracional e dificuldades em lidar com situações traumáticas.

É interessante relatar o vínculo que a doença mental tem com a doença física. Para Masumoto e Faiman (2014):

O sofrimento psíquico acaba acompanhando a doença física, pois existe a pressão para retornar ao trabalho, o sentimento de culpa por ter adoecido, a humilhação por não ter a sua doença reconhecida e o preconceito e, por fim, há o temor de se perder o emprego, e, conseqüentemente, parte de sua identidade. (MASUMOTO; FAIMAN, 2014, p. 10)

O sofrimento psíquico ocasionado pelo adoecimento físico, gera um sentimento de angústia que está muito presente no dia a dia dos trabalhadores. Alguém que sofreu um acidente ou que quebrou alguma parte do corpo e precisou se afastar de suas atividades temporariamente, ou então, alguém que saiu de licença maternidade, são alguns exemplos. As pessoas tendem a se culparem por terem se machucado, por terem engravidado e isso gera um sentimento de angústia nas mesmas.

Além das condições de trabalho, a forma como o trabalho é organizado também exerce pressão sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores. As organizações, por sua vez, têm um papel relevante na promoção da saúde mental dos seus colaboradores. Alguns dados demonstram um aumento significativo nos afastamentos por doenças mentais, como é trazido na pesquisa da Conexa (ecossistema digital de saúde), onde tivemos no ano de 2023 um percentual de 87% dos respondentes da pesquisa que afirmaram que já houveram afastamentos em

suas organizações por motivos de saúde mental. Isso evidencia a importância de se estudar esse fenômeno.

Quando o ambiente de trabalho é hostil, apresenta muitas cobranças, muitos trabalhadores se sentem pressionados e com medo e isso abre uma série de portas para que o mesmo venha a sofrer de doenças mentais. Já em uma empresa que possui um clima organizacional agradável, o risco se torna menor.

A preocupação com a saúde mental dos colaboradores tem se tornado um assunto cada vez mais relevante no contexto organizacional e na gestão de recursos humanos. A compreensão de que o cuidado com a saúde mental está diretamente relacionado ao desempenho individual e coletivo, à satisfação no trabalho e à retenção de talentos tem impulsionado a adoção de medidas e políticas voltadas para essa área.

Desse modo, tem-se como questão que orienta essa pesquisa: como as organizações estão lidando com a saúde mental de seus funcionários? A ideia foi explorar o que os trabalhadores de empresas diversas compreendem sobre o tema e como eles enxergam a questão do cuidado com a saúde mental dentro da organização. Responder essa questão é fundamental para entendermos a efetividade das propostas de zelo pelo bem-estar físico e mental dos colaboradores por parte das empresas.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo geral**

O objetivo geral deste estudo é analisar a percepção dos trabalhadores em relação à saúde mental no ambiente de trabalho.

### **2.2 Objetivos específicos**

Considerando o objetivo geral deste projeto, temos os seguintes objetivos específicos:

- a) Levantar situações que os trabalhadores vivenciaram ou estão vivenciando dentro de suas organizações que poderiam estar afetando sua saúde mental;
- b) Investigar a percepção dos trabalhadores em relação às abordagens e estratégias que as empresas estão adotando (ou não) para promover a saúde mental dos funcionários;
- c) Investigar a percepção de um profissional de gestão de pessoas sobre o tema saúde mental dentro das organizações;
- d) Propor recomendações para o aprimoramento das estratégias de promoção da saúde mental nas organizações, visando o bem-estar sustentável dos colaboradores.

O propósito deste trabalho foi o de oferecer uma visão abrangente das práticas adotadas pelas empresas em relação à saúde mental, enfatizando a sua importância na gestão de recursos humanos e nos resultados alcançados pela organização. Compreender como as empresas estão lidando com essa temática possibilita a identificação de boas práticas e a sugestão de recomendação para promover o bem-estar dos colaboradores.



### 3. REVISÃO TEÓRICA

No contexto histórico, a abordagem à saúde mental nas organizações passou por diversas mudanças. No passado, a ênfase estava predominantemente voltada para a saúde física dos funcionários, com a saúde mental muitas vezes sendo negligenciada. As organizações tendiam a subestimar a importância das questões relacionadas ao bem-estar psicológico, focando principalmente nas atividades laborais e nas tarefas externas.

Entretanto, à medida que o conhecimento científico evoluiu e as compreensões sobre a influência do ambiente de trabalho na saúde mental se expandiram, houve uma mudança de perspectiva. Notou-se que fatores psicossociais, como pressão, conflitos e exigências excessivas, cumpriram um papel crucial no equilíbrio mental dos trabalhadores - Dejours (1992). O contexto histórico também revelou a necessidade de considerar os efeitos das relações entre liderança, colegas e ambientes de trabalho na saúde mental dos indivíduos.

Para Dejours (1992):

O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. (DEJOURS, 1992, p.52)

Ou seja, quando o trabalhador sente que deu o seu máximo e não tem mais para onde ir, o mesmo tende a entrar em sofrimento. Um clássico exemplo disso é quando um funcionário quer ser promovido e para isso se dedica estudando, fazendo cursos de especialização, fazendo hora extra e no final das contas descobre que a organização não possui plano de carreira.

Masumoto e Faiman (2014) concluíram que:

O sofrimento, vivido como fracasso individual em ambientes cada vez mais competitivos, geralmente é ocultado até que alcance um nível que impeça a continuidade da atividade. Essa lógica é desfavorável ao questionamento e a busca de melhorias na organização do trabalho. (MASUMOTO; FAIMAN, 2014, p. 10)

A necessidade de investimentos em métricas voltadas para saúde mental dentro das empresas se torna evidente, pois caso o colaborador esteja passando por algum sofrimento, angústia ou outro mal, e isso não for tratado ou diagnosticado a tempo o mesmo poderá se afastar de suas atividades por tempo indeterminado. Isso além de colocar a vida do colaborador em risco (dependendo do grau do acometimento pode levar o mesmo a pensar até em suicídio) também gera um déficit para empresa.

Em 2019 com o aumento dos casos de afastamentos do trabalho (devido ao cenário de pandemia instaurado), passou-se a comentar muito mais sobre a implementação de programas de bem-estar dentro das organizações. Isso porque passou-se a ter também um aumento no número de casos de doenças como: ansiedade, depressão e burnout. Segundo dados da OMS (2022) “no primeiro ano da pandemia de COVID-19, a prevalência global de ansiedade e depressão aumentou em 25%”.

Em 2023, pós pandemia do Covid-19, os dados sobre aumento de casos de problemas mentais cresceu muito e a cobrança sobre adesão de metodologias que visem a manutenção da saúde mental se torna maior ainda. Tal cenário leva a importância do entendimento sobre saúde mental e trabalho, o que será a seguir trazido.

### **3.1 Saúde Mental e Trabalho**

O tema saúde mental nas organizações representa hoje um esforço conjunto para criar ambientes de trabalho saudáveis, que não apenas consideram as necessidades físicas, mas também os aspectos emocionais e psicológicos dos

trabalhadores. Isso ocorre como resultado do amadurecimento das características sobre a influência da saúde mental, no desempenho, na satisfação e no sucesso sustentável tanto dos indivíduos quanto das próprias organizações. Com embasamento nesta questão, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) no ano de 1981 aprovou uma convenção (nº 155) visando “adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho”.

Em 2019, com a pandemia do Covid-19, surge uma crise na saúde mental. Isso porque a pandemia provocou uma série de alterações nas rotinas recorrentes dos indivíduos, deixando os indivíduos angustiados com o cenário de incertezas.

Segundo dados da Conexa (ecossistema digital de saúde) em 2023 apresentamos um alto índice de afastamentos do trabalho por doenças relacionadas à saúde mental. Um total de 87% dos respondentes da pesquisa da Conexa afirmaram que houveram afastamentos em suas organizações por motivos de saúde mental.

Com relação ao desencadeamento desses transtornos mentais, os autores Alvarenga e Marchiori (2014) comentam que:

No local de trabalho, então, determinado pelo empregador, o empregado pode ser vítima de violências psíquicas enquanto desenvolve a sua atividade laboral, sendo que esta pode ocasionar prejuízo à saúde mental do empregado de modo a tornar o trabalho “adoecedor”, contribuindo para a formação de transtornos mentais relacionados ao trabalho, tais como estresse e a Síndrome de Burnout. (ALVARENGA e MARCHIORI, 2014, p.26)

Assim, deficiências na gestão de recursos humanos, doenças relacionadas ao trabalho e traumas passados podem resultar em condições como Síndrome de Burnout, depressão e ansiedade. Dentre essas doenças, a ansiedade é a que está em 1º lugar no ranking das doenças que mais geraram afastamentos do trabalho no ano de 2023 (segundo a pesquisa da Conexa). Em 2º lugar está a depressão, 3º lugar o estresse e em 4º lugar a síndrome de burnout.

Para o Ministério da Saúde o Burnout pode ser entendido como: “um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.” - frase retirada do portal do GOV.BR.

Para Prado, o estresse pode resultar em algumas fases adversas e descreve quais seriam os sintomas principais de cada uma dessas fases:

[...] o estresse produz reações de defesa e adaptação diante do agente estressor, as quais são classificadas em fase de alarme, resistência e exaustão. A fase de alarme inicia-se com os estímulos estressores que provocam resposta rápida do organismo (luta e fuga). [...] As alterações observadas no organismo, nessa fase, incluem aumento das frequências cardíaca e respiratória, e da pressão arterial; contração do baço; liberação de glicose pelo fígado; redistribuição sanguínea e dilatação das pupilas. Na fase de resistência, o indivíduo tenta se adaptar à nova situação com o propósito de restabelecer o equilíbrio interno, pois o organismo apresenta um desgaste maior, dificuldades de memória e está mais vulnerável a doenças. Os sintomas mais comumente observados são o tremor muscular, fadiga física, desânimo, irritabilidade, dificuldade de concentração e instabilidade emocional. Por fim, a fase de exaustão consiste em uma extinção da resistência em decorrência de falhas nos mecanismos de adaptação. É considerada a condição mais crítica relacionada ao estresse, pois, após exposições repetidas ao mesmo estressor, o organismo pode desenvolver doenças graves ou, até mesmo, entrar em colapso (PRADO, 2016, p. 287)

A fragilização da saúde mental, influenciada por fatores internos e externos, acarreta um declínio no desempenho dos trabalhadores tanto a curto quanto a médio prazo. Isso se deve às consideráveis adversidades relacionadas a problemas psicossociais decorrentes do ambiente de trabalho, tornando-se imperativo caracterizar, abordar e buscar soluções para esse cenário a longo prazo no âmbito profissional.

No entanto, ao reconhecer a importância das dimensões psicossociais do indivíduo e sua interação com a saúde mental, não podemos desconsiderar sua faceta biológica. A sensibilidade individual, seja genética ou adquirida ao longo do tempo, exerce um papel vital na preservação da saúde mental.

Este tópico, dimensões psicossociais, merece uma consideração, visto que se trata de um assunto relevante para a sociedade. Diante dessa perspectiva social, é necessário investigar como a saúde mental impacta as doenças relacionadas ao trabalho e o bem-estar dos colaboradores.

Para Masumoto e Faiman (2014) alguns fatores podem desencadear acometimentos mentais em virtude do trabalho, mas não exclusivamente por conta dele:

A relação entre saúde mental e trabalho é complexa, de forma que é difícil estabelecer, em cada caso, até que ponto o trabalho contribui com o sofrimento psíquico do trabalhador. O trabalho tende a ocupar uma dimensão central na vida de um sujeito, contudo, há outros aspectos, como família ou doença, que podem contribuir para o sofrimento mental e estes fatores interagem entre si, numa dinâmica que varia de acordo com cada indivíduo e a sua história de vida, sendo que cada um irá atribuir um significado pessoal à dimensão e à importância do trabalho. (MASUMOTO; FAIMAN, 2014, p. 2)

Além disso, Masumoto e Faiman (2014) falam também que:

A forma pela qual o homem se relaciona com o trabalho é diversa em vários aspectos, o que inclui características pessoais, o tipo de organização do trabalho, o conteúdo da tarefa, a importância que aquele trabalho tem na vida do sujeito, a possibilidade de o trabalhador ter liberdade suficiente de colocar algo de si no trabalho, e assim, se reconhecer naquilo que faz, o reconhecimento obtido pelo trabalho benfeito, as condições gerais de vida do trabalhador, suas relações interpessoais, sociais e o significado socialmente atribuído à função desempenhada, entre outros. (MASUMOTO; FAIMAN, 2014, p. 10)

Nesses exemplos, vemos que os indivíduos podem experimentar emoções intrínsecas e emoções ocasionadas pelo ambiente de trabalho, seja devido à falta

de abordagem humanizada, a fatores hereditários ou a influências internas e externas. Esses desequilíbrios podem acarretar impactos prejudiciais tanto a curto quanto a longo prazo para a empresa e os colaboradores. .

Por este motivo se faz necessário este estudo, para que se possa entender como as empresas estão lidando com o tema dentro das organizações e quais são os cuidados da gestão de recursos humanos para com os colaboradores da empresa, a fim de assegurar um ambiente saudável e que zela pela saúde mental dos seus funcionários.

### **3.2 Psicodinâmica do Trabalho**

Diversos pesquisadores de renome se dedicaram a investigar a saúde mental no contexto organizacional, enriquecendo o campo com suas valiosas contribuições. Alguns deles, já mencionados anteriormente, foram responsáveis pelos primeiros estudos sobre transtornos mentais (Paul Sivadon e Louis Le Guillant).

Louis Le Guillant (1940-1950), chegou à conclusão de que, sob certas condições, o trabalho pode ter um impacto prejudicial significativo. Apesar de se alinhar a uma corrente teórica consideravelmente diferente daquela à qual Paul Sivadon estava vinculado, ele acreditava que certas formas de organização laboral tinham o potencial de ter perturbações mentais. Dessa forma, foram conduzidas pesquisas com elevado rigor e consistência, que evidenciaram a presença considerável de alguns tipos de distúrbios psicológicos entre indivíduos pertencentes à mesma categoria profissional.

Outra pesquisa significativa realizada que contribui para os estudos foi a de Gillon (1962), onde nos é apresentada a ideia de que os distúrbios mentais podem ser ocasionados por alguns fatores desfavoráveis do ambiente de trabalho. Essa perspectiva vai de encontro com as demais, no sentido de evidenciar que existiriam determinados fatores que podem propiciar perturbações mentais.

A duração excessiva do trabalho, um trabalho considerado monótono, muito leve ou muito sedentário, um trabalho exigindo aptidões que não estão ao alcance da inteligência do operário, um trabalho exigindo um grau de atenção muito alta ou não permitindo suficientemente a iniciativa, um ciclo de trabalho muito longo. (GILLON, 1962, p. 163)

Com o avanço das pesquisas sobre o tema surgiu a psicodinâmica do trabalho. Ana Magnólia Mendes e Dejours definem a psicodinâmica do trabalho trazendo grandes contribuições para a história. Dejours (1992-1994) coloca em destaque a relação entre as demandas do trabalho, a capacidade de ação do trabalhador e o sofrimento psicológico. Ele identifica que o sofrimento mental no ambiente laboral pode ser ocasionado por elementos como a falta de autonomia, a ausência de reconhecimento, a pressão por resultados excessivos e a exposição a situações conflituosas. Além disso, Dejours (1992-1994) também explora a importância de levar em consideração o controle de defesa individual e coletiva que os trabalhadores desenvolvem para enfrentar o estresse e a pressão no trabalho.

Para Dejours a pergunta central que guia a abordagem da psicodinâmica é como os trabalhadores conseguem preservar a sua saúde mental diante das exigências impostas pelo trabalho, que de acordo com nosso conhecimento podem ser perigosas para nossa saúde mental (DEJOURS, 1999, p. 17-18). Ou seja, a abordagem busca entender os mecanismos e recursos psicológicos que permitem aos trabalhadores manterem sua saúde mental dentro de um ambiente de trabalho que pode ser considerado um ambiente desafiador.

A psicodinâmica do trabalho é definida também por outros autores, abaixo a definição do tema através do olhar de Ana Magnólia Mendes:

É objeto da psicodinâmica do trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. (MENDES, 2007a, p.30)

O trabalho de Maslach e Jackson (1981) aprofundou a compreensão sobre a Síndrome de Burnout, destacando os efeitos do estresse emocional no ambiente de trabalho. Além disso, Karasek (1979) desenvolveu o Modelo de Demanda-Controle, explorando a interação entre o grau de controle e as exigências no trabalho, o que afetou significativamente o bem-estar psicológico dos colaboradores.



#### 4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O propósito fundamental deste estudo consistiu em analisar a percepção dos trabalhadores em relação à saúde mental no ambiente de trabalho. Para atingir o objetivo, foi necessário seguir uma metodologia de cumprimento, que envolveu os seguintes procedimentos: revisão da literatura, entrevistas qualitativas, pesquisa quantitativa, análise de dados, conclusões e recomendações.

O estudo foi realizado com 28 trabalhadores do regime CLT e 1 profissional de gestão de pessoas que trabalha no desenvolvimento de produtos e serviços que foquem o bem-estar dos colaboradores. A escolha de realizar a pesquisa com pessoas de diversas empresas diferentes foi devida a representatividade que queria obter, como por exemplo, ter no mínimo 1 respondente de cada regime jurídico (privado, público...) e ramo de atividade empresarial (comércio, serviços...).

A revisão da literatura foi necessária para obtenção de conhecimento sobre as principais teorias, conceitos e abordagens relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho.

A entrevista qualitativa foi realizada com uma profissional de Gestão de Pessoas, onde obtive informações essenciais para fundamentar meu trabalho e também conhecimento sobre ferramentas voltadas para o bem-estar dos funcionários, as quais não tinha noção que existiam. Para a realização da entrevista qualitativa com a profissional de Gestão de Pessoas, foi utilizado um roteiro com perguntas bem direcionadas ao tema (ver Apêndice A). Ainda, para aprimorar a parte qualitativa, utilizei também os relatos que obtive dos respondentes do questionário/formulário.

É importante deixar relatado neste estudo que inicialmente a ideia era ir em organizações e coletar dados e informações da gestão de pessoas de todas iniciativas e programas que eles teriam sobre o tema saúde mental. Não foi possível

proceder desta forma devido a falta de abertura das empresas, todas empresas que solicitei uma entrevista ou o fornecimento de dados falaram que não poderiam ajudar devido a LGPD (lei geral de proteção de dados pessoais).

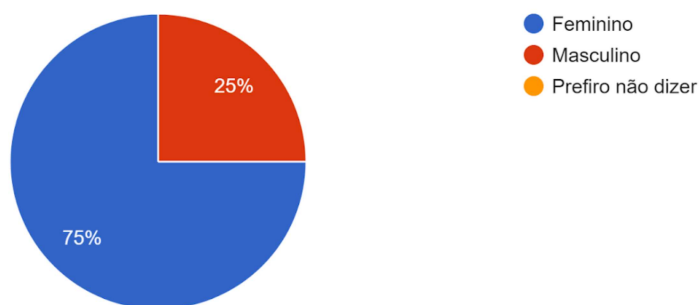
Foi utilizado o método misto de pesquisa - coleta de dados quantitativos e qualitativos. A pesquisa quantitativa foi feita através de um questionário/formulário do Google Form (de forma online), onde foram elaboradas 23 perguntas, sendo: as 7 primeiras perguntas de cunho mais informativo e as 16 perguntas restantes mais direcionadas ao tema saúde mental. Dessas perguntas, algumas são de múltiplas escolhas (escalares e nominais) e outras dissertativas. As perguntas de múltiplas escolhas foram propostas com o intuito de mensurar/quantificar as respostas e por este motivo classifiquei cada uma delas como obrigatória. As perguntas dissertativas foram elaboradas buscando utilizar os relatos dos respondentes para aprofundar a compreensão do tema saúde mental.

A pesquisa quantitativa foi direcionada a um público alvo específico, trabalhadores do regime CLT. Essa escolha foi feita por conta da efetividade das respostas, ou seja, um indivíduo que trabalha no regime PJ ou autônomo na maioria dos casos possui uma maior flexibilidade, pois não apresentam vínculo de subordinação direto com uma organização, as leis são diferentes para esses regimes. Dito isso, todos os candidatos que se enquadrassem no perfil proposto poderiam responder ao questionário. Obtive um total de 28 respondentes, sendo o público feminino dominante (75%).

**Figura 1 - Distribuição por Gênero**

Qual é o seu gênero?

28 respostas



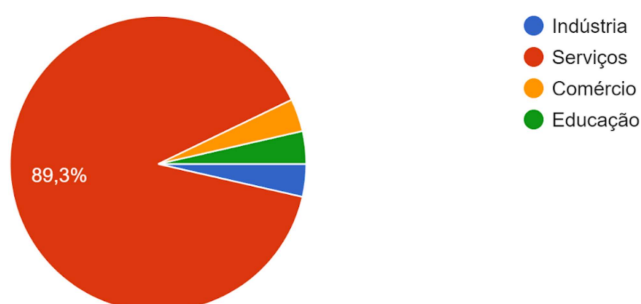
Fonte: elaborado pela autora (2023)

Como determinei que o questionário seria direcionado apenas para trabalhadores do regime CLT, minha abordagem de amostragem foi não-probabilística, utilizando uma amostragem por critério de inclusão. Para evitar maiores vieses no estudo, este trabalho buscou a coleta de dados em pelo menos uma empresa de cada ramo de atividade e regime jurídico.

**Figura 2 - Distribuição por Ramo de Atividade**

Qual o ramo de atividade da empresa em que você trabalha ?

28 respostas

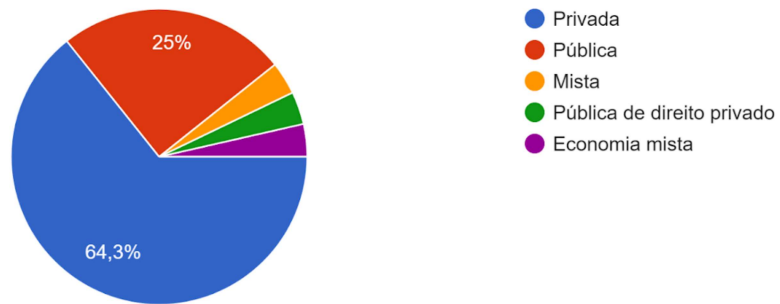


Fonte: elaborado pela autora (2023)

**Figura 3 - Distribuição por Regime Jurídico**

A organização em que você trabalha é da iniciativa privada, pública ou outro regime?

28 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Foi cogitada a realização de entrevistas presenciais em diversas organizações, porém nenhuma se dispôs a abrir um espaço para realização das mesmas. Essa foi uma das grandes dificuldades enfrentadas neste estudo, a falta de receptividade das organizações.

Por fim, com base nas conclusões da pesquisa, foram desenvolvidas recomendações para que as organizações melhorem sua abordagem à saúde mental no ambiente de trabalho.

## **5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Nessa parte do trabalho, serão apresentados os dados qualitativos coletados na pesquisa, iniciando com a entrevista feita com uma profissional de Gestão de Pessoas, atuando em consultoria, e trazendo os relatos descritos na questão aberta do questionário. Após, serão apresentados os dados quantitativos coletados.

### **5.1 Entrevista com Profissional de Gestão de Pessoas**

A profissional entrevistada, Elisa Zingano, é consultora de Recursos Humanos e Organizacional. A mesma possui qualificação e experiência, apresenta mais de 15 anos de experiência na concepção e implementação de projetos corporativos em várias áreas, incluindo desenvolvimento de liderança, engajamento e cultura, aprendizagem e desenvolvimento, diversidade e inclusão, educação corporativa, coaching, mentoring, psicologia positiva, saúde mental e segurança psicológica, bem-estar e habilidades interpessoais.

A entrevista foi feita de forma online (através da plataforma do zoom), a partir de um roteiro de entrevista direcionado aos interesses de pesquisa. A entrevista transcorreu de forma fluida, conforme íamos falando, automaticamente os itens da entrevista iam sendo respondidos.

Alguns pontos importantes de ressaltar:

- Apesar do tema saúde mental ser um assunto antigo (porém pouco comentado), o mesmo ganhou um destaque maior durante o período da pandemia do Covid-19.
- A preocupação das empresas com a saúde mental dos funcionários pode estar sendo ocasionada por 2 principais motivos: a pressão externa para adesão de práticas voltadas para o tema saúde mental e a criação de um status de empresa modelo/exemplar.

- Nem toda ferramenta que a empresa diz usar para cuidar da saúde mental dos seus colaboradores é de fato efetiva, como é o caso do gympass, que muitas empresas proporcionam o benefício, mas os funcionários não conseguem usufruir por falta de tempo.
- A efetividade das ferramentas para manutenção da saúde mental e bem estar dos colaboradores é um ponto crucial, não adianta as empresas oferecerem um benefício apenas para cumprir a legislação ou mostrar “empatia” para se destacar como uma empresa de clima organizacional modelo no mercado.
- O mercado de desenvolvimento de produtos e serviços focados para o bem-estar e saúde mental nas organizações está crescendo, ganhando maior visibilidade e espaço.
- O investimento em metodologias desse tipo são fundamentais para que se crie uma nova geração de empresas, as que enxerguem seus colaboradores como parceiros e não como números no faturamento.

## 5.2 Relatos de colaboradores

No questionário elaborado pela autora (ver Apêndice B), foram disponibilizados espaços para que os participantes da pesquisa pudessem deixar os seus relatos sobre situações que vivenciaram ou estão vivenciando dentro de suas organizações. Do total de 28 respondentes, 14 deles (equivalente a 50%) relataram ter sofrido algum problema relacionado à saúde mental. Ou seja, metade dos respondentes da pesquisa já sofreram algum tipo de problema mental.

A pergunta em questão que traz essa problemática é “Caso tenha respondido sim na pergunta anterior e se sinta à vontade para comentar o ocorrido, relate o problema enfrentado. Você acha que a empresa poderia ter feito algo para evitar que ocorresse esse problema?”. Dentre todos os relatos, separei alguns que se destacaram por se tratarem de situações características da falta de cuidado da saúde mental por parte das organizações:

Início de Burnout que teve que ser tratado ao longo de muitas sessões com psicóloga, acho que um monitoramento e processos e rotinas para aliviar o estresse e tensão do trabalho sobre demanda ajudaria (RESPONDENTE 1)

Nesse relato fica evidenciada a falta de métricas da organização para com o cuidado da saúde mental e bem-estar do funcionário. O mesmo sugere que a empresa deveria adotar rotinas para evitar o acúmulo de estresse e a tensão no trabalho, o que provavelmente foi o que ocasionou a síndrome de burnout no mesmo.

Tive crises de ansiedade causada pelo estresse no trabalho, poderia haver mais empatia com a minha situação e mais crítica construtiva invés de críticas negativas que levaram ao assédio moral velado. (RESPONDENTE 16)

No relato da respondente 16 fica claro que a organização não teve empatia com a situação em que a mesma estava passando. A mesma ainda relata que sofria críticas negativas da organização, que levaram a configuração de assédio moral.

Me sentia exausta e sem ânimo de ir trabalhar. A empresa poderia melhorar o clima do ambiente, fazendo com que todos funcionários aprendessem como lidar com os colegas e pressões externas. (RESPONDENTE 7)

O relato da respondente 7 traz à tona a questão do clima organizacional. É evidente que uma empresa que não zela por práticas focadas no bem-estar tenha um clima organizacional ruim. A falta de manutenção do clima organizacional pode desmotivar os funcionários e ocasionar problemas como: estresse, cansaço, ansiedade, entre outros. No relato em questão, a falta de cuidado com o ambiente gerou na trabalhadora sensação de exaustão e desânimo.

Desenvolvi Burnout e tive que procurar tratamento sem falar dentro da empresa pois me prejudicaria (RESPONDENTE 22)

A respondente 22 mostra em seu depoimento que apesar de ter buscado ajuda para tratar o burnout ela não relatou tal acontecimento na organização, pois ficou com receio de se prejudicar. Esse depoimento demonstra uma cultura de medo instaurada, pois a trabalhadora não se sentiu à vontade em conversar com a organização a respeito do problema, o que muito provavelmente ocorreu por conta da construção das relações de trabalho que devem ser “ásperas”.

Acredito que, no meu caso, esteja mais relacionado a forma como se dá a gestão da divisão de atividades do setor, ocasionando em stress por atividades mentalmente repetitivas, tédio e desmotivação em realizar tarefas. (RESPONDENTE 28)

Como já mencionado algumas vezes ao longo deste trabalho, a forma como o trabalho é organizado também influencia diretamente no bem-estar dos colaboradores. Isso e mais a questão trazida sobre relações de trabalho corroboram para comprovar a proposição de Masumoto e Faiman (2014) “A forma pela qual o homem se relaciona com o trabalho é diversa em vários aspectos, o que inclui características pessoais, o tipo de organização do trabalho, o conteúdo da tarefa, a importância que aquele trabalho tem na vida do sujeito...”.

Além disso, uma questão importante que não podemos deixar de comentar é o assédio moral. Para Hirigoyen (2002) o assédio moral pode ser entendido como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo (sic) por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p.65)

Ou seja, o assédio moral pode ser tão danoso para a saúde mental quanto os outros itens já mencionados anteriormente. A respondente 21 traz em seu relato um pouco sobre o que o assédio moral que sofreu no ambiente de trabalho e o que o mesmo teria ocasionado à ela:



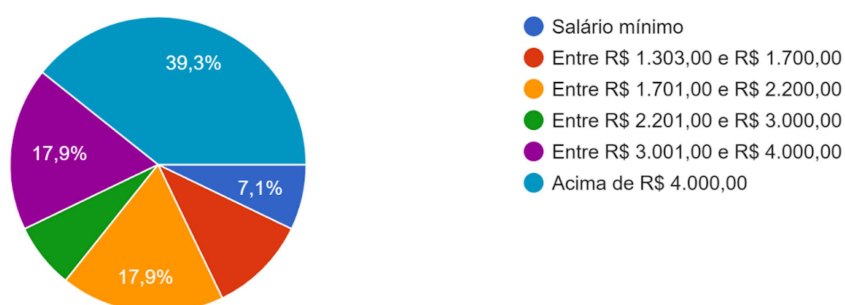
Recentemente tive uma situação de assédio, com a forma que foi tratada uma possível transferência de setor, o que resultou em noites sem dormir, picos altos de estresse, problemas de relacionamento na família. (RESPONDENTE 21)

Todos os relatos trazidos aqui neste trabalho apresentam um fator em comum, o salário elevado (R\$4.000,00 ou mais). Isso se torna mais relevante ainda se formos analisar a tabela com a faixa salarial dos participantes.

**Figura 4 - Distribuição por Renda**

Qual é a sua faixa salarial ?

28 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023)

A faixa salarial representada em azul claro (39,3%) - equivalente a 11 respondentes - e a faixa em lilás (17,9%) - referente a 5 respondentes - equivalem aos participantes que ganham salários mais elevados. Os mesmos representam 57,2% do total e aparecem como os destaques nos relatos. Pode-se pensar que quanto maior o salário, maior são as responsabilidades e a pressão por resultados, maior o engajamento, entre outros fatores e, em consequência, a chance de sofrer de acometimentos mentais.

Com relação ao burnout, verificou-se que os profissionais apresentaram alto índice de esgotamento emocional e despersonalização, no entanto, também mostraram alta realização pessoal. (MASUMOTO; FAIMAN, 2014, p. 9)

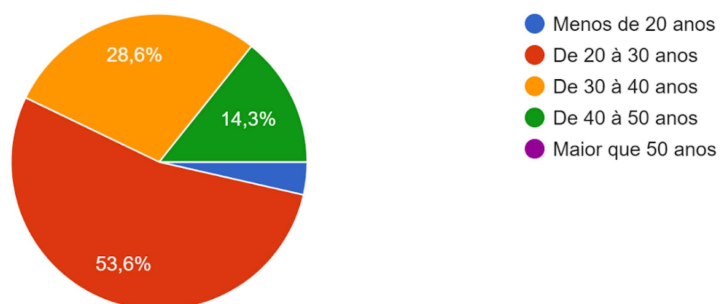
A citação acima, corrobora com o que foi trazido anteriormente, pois nos mostra que doenças como a síndrome de burnout estariam relacionadas com altos índices de esgotamento mental, mas também a um alto índice de realização pessoal. Ou seja, em teoria pessoas que possuem maiores salários/rendas, tendem a ter uma condição melhor para conseguir atingir seus objetivos pessoais e por conta disso apresentam índices mais altos de realização pessoal.

### 5.3 Análise de dados quantitativos

Do público - 75% dos respondentes da pesquisa são mulheres, com uma variação de idade entre 20 e 30 anos. Apesar da pesquisa ter sido respondida por pessoas das mais diversas idades, a faixa etária entre 20 e 30 anos foi a que esteve mais representada. Abaixo o gráfico que mostra a distribuição dos respondentes de acordo com a sua faixa etária.

**Figura 5 - Distribuição por Idade**

Qual a sua faixa etária?  
28 respostas



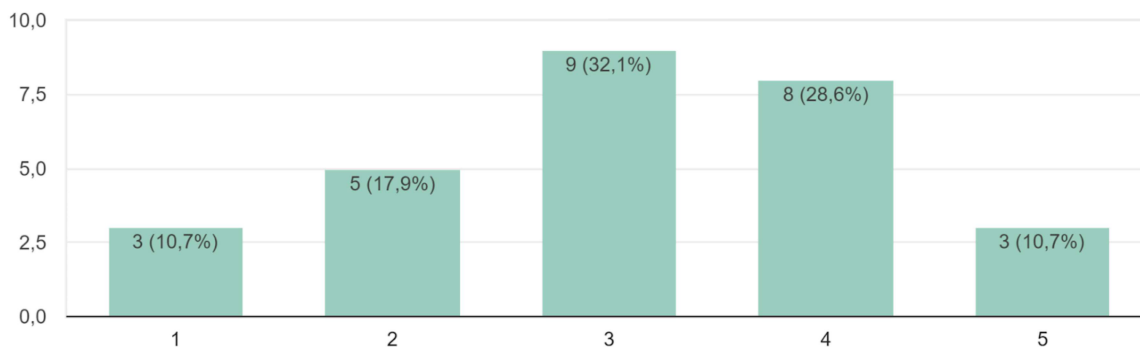
Fonte: elaborado pela autora (2023)

Do grau de insatisfação/incomodação com o trabalho - Foi questionado aos respondentes qual seria o seu nível de estresse atualmente no dia a dia de trabalho e os dados obtidos foram:

**Figura 6 - Classificação do nível de estresse no trabalho**

Em uma escala de 1 à 5, qual o seu nível de estresse no trabalho atualmente?

28 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Levando em consideração os votos na opção 4 e 5 como sendo os que demonstram níveis de estresses maiores, temos um total de 11 votos (totalizando 39,3%). Ou seja, 11 participantes dessa pesquisa estão com níveis de estresse elevados devido às suas rotinas de trabalho. Um fator importante de ressaltarmos aqui é que quem respondeu essa questão marcando a opção 3 não quer dizer que não está estressado, na verdade esses participantes estão sofrendo estresse, mas não de forma alarmante. Então, ao juntarmos os itens 3, 4 e 5 para avaliar os maiores níveis de estresse temos o percentual de 71,4% (um percentual bem significativo).

É importante avaliarmos o nível de estresse em uma organização, pois se não forem elaboradas práticas organizacionais para tornar o ambiente de trabalho mais harmonioso, os trabalhadores irão continuar dia a dia acumulando estresse e poderão adoecer física e mentalmente.

Isso se comprova através da citação de Prado ( 2016 ):

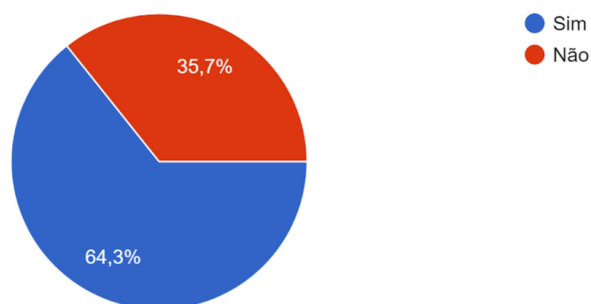
[...] É considerada a condição mais crítica relacionada ao estresse, pois, após exposições repetidas ao mesmo estressor, o organismo pode desenvolver doenças graves ou, até mesmo, entrar em colapso (PRADO, 2016, p. 287)

Por conta de fatores como o estresse, sobrecarga de trabalho, pressões hierárquicas (abuso de autoridade), organização do trabalho e entre outros; foi questionado aos participantes se eles já haviam cogitado pedir demissão para cuidar de sua saúde mental. Abaixo os resultados obtidos:

**Figura 7 - Você já cogitou pedir demissão pelo bem da sua saúde mental?**

Você já considerou largar o seu emprego por conta de estar afetando negativamente em sua saúde mental?

28 respostas



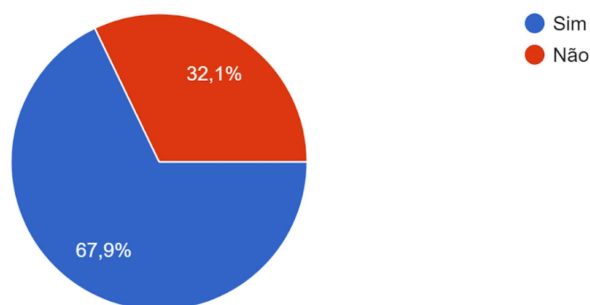
Fonte: elaborado pela autora (2023)

Mais da metade dos respondentes (64,3%) - equivalente a 18 participantes - disseram que já cogitaram em pedir demissão de seus empregos para cuidarem de sua saúde mental. Esses dados mostram que o clima organizacional dessas empresas não visa o bem-estar dos funcionários, visto que a maioria já cogitou largar o trabalho por conta da saúde mental.

Para complementar esta questão, foi perguntado se os mesmos já haviam presenciado algum pedido de demissão de algum colega de trabalho por conta do esgotamento mental. Abaixo os resultados obtidos:

**Figura 8 - Demissão por pressões psicológicas**

Você já teve algum colega que pediu demissão por não aguentar mais a pressão e estresse do ambiente de trabalho?  
28 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Os dados acima nos mostram que pelo menos 67,9% - equivalente a 19 participantes - já presenciaram um colega pedir demissão por não aguentar mais as pressões psicológicas no trabalho. Fica mais interessante ainda se compararmos esses dados com os anteriores: anteriormente vimos que 64,3% dos participantes já cogitaram em pedir demissão para cuidar de sua saúde mental, ou seja, pelo menos

3,6% dos que responderam que não cogitaram largar os seus trabalhos já presenciaram um colega pedir demissão por motivos de saúde mental.

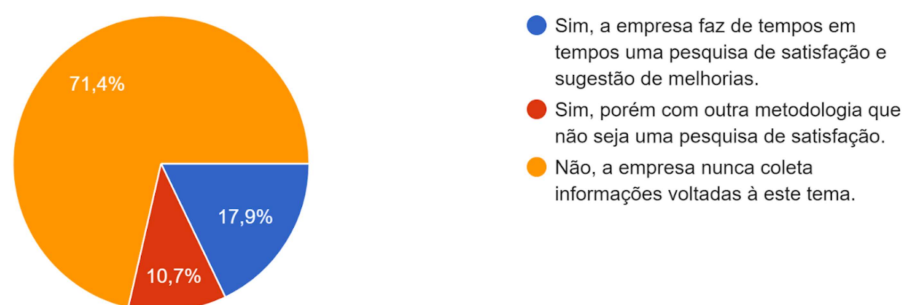
Temos como fato então que a falta de cuidado com a saúde mental dos colaboradores pode levar não somente ao afastamento dos mesmos, mas também ao pedido de desligamento definitivo da organização. Para evitar que tal situação chegue em seu ápice, o que as organizações estariam fazendo para controlar a situação ?

Com o objetivo de entender que tipo de métricas as organizações estariam utilizando para compreender o assunto e auxiliar os seus colaboradores nas questões de saúde mental, foi elaborada a seguinte pergunta: “são coletadas e trabalhadas informações sobre a saúde mental no ambiente de trabalho durante seu tempo aqui? De que modo?”. Abaixo as respostas obtidas em forma de gráfico:

**Figura 9 - Gráfico sobre coleta de informações sobre saúde mental**

São coletadas e trabalhadas informações sobre a saúde mental no ambiente de trabalho durante seu tempo aqui? De que modo?

28 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023)

As respostas obtidas revelam que 71,4% (equivalente a 20 respostas) das empresas não coletam informações no dia a dia de trabalho sobre o tema saúde

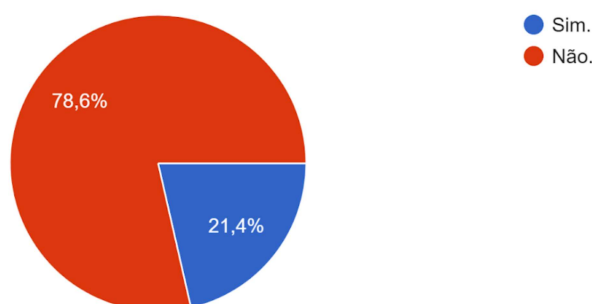
mental. Apenas 28,6% dos participantes disseram que suas organizações coletam dados e/ou trabalham informações sobre o tema dentro da empresa. Esses dados refletem mais uma vez a falta de preparo das organizações para lidar com o tema em questão e também o desinteresse dos mesmos em abordar o assunto dentro das organizações.

Para reforçar o argumento anterior, foram questionados se os respondentes já teriam participado de algum treinamento ou workshops relacionados ao tema saúde mental. O resultado obtido está abaixo:

**Figura 10 - Participação em workshops relacionados ao tema**

Você já participou ou já esteve no planejamento de treinamentos ou workshops relacionados à saúde mental na empresa?

28 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023)

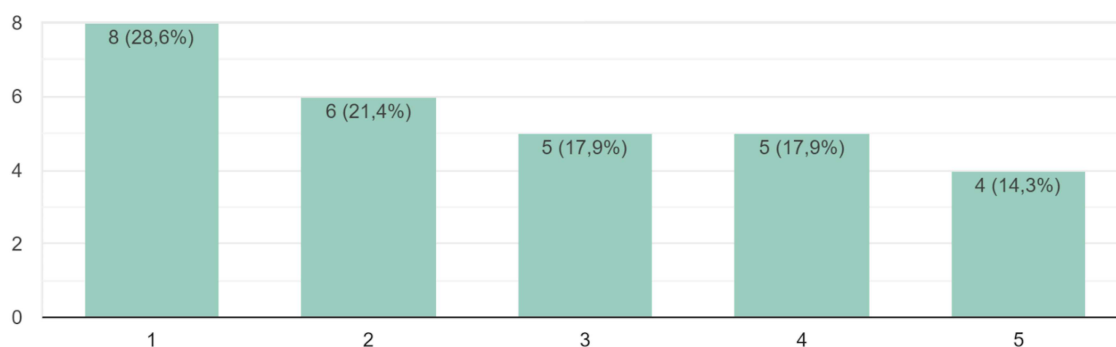
A maioria dos respondentes (78,6%) - equivalente a 22 respostas - nunca participaram de nenhum treinamento ou workshop sobre o tema saúde mental. Apenas 21,4% disseram já ter participado de algum engajamento de equipe ou palestras sobre o tema, um valor expressivamente pequeno, dada a relevância do assunto.

Os dados apresentados indicam/sugerem que há falta de preparo e cuidado das organizações para questões relacionadas à saúde mental de seus funcionários. Esse cenário de descaso para com a saúde mental dos colaboradores ainda é reforçado pelos próprios respondentes, quando foram questionados sobre o quanto eles consideravam que as empresas se importam com o assunto:

**Figura 11 - Nível de importância que a empresa dá ao tema**

Considerando o nível de importância do tema, quanto você acha que a empresa se importa com à saúde mental de seus funcionários?

28 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Considerando que a opção 1 do gráfico acima era “não se importa” e a opção 5 o outro extremo “se importa muito”, podemos afirmar que os respondentes desta pesquisa estão insatisfeitos com o modo como as empresas estão lidando com a saúde mental deles. Se considerarmos as opções 1 e 2 como as piores notas para gestão do tema, temos exatos 50% dos votos. Agora se analisarmos os dados de quem votou nas opções 4 e 5 (gestão boa/muito boa do tema), temos um total de 32,2%. Os que se mantiveram imparciais totalizaram 17,9% dos votos. Diante disso, temos um indicativo de descontentamento dos colaboradores com a manutenção da saúde mental dentro de suas organizações.

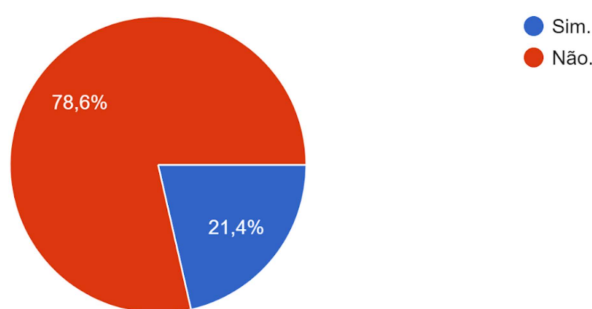


Esse descontentamento dos colaboradores pode ser em parte pelos mesmos já terem sofrido de algum problema relacionado à saúde mental e não terem tido o suporte necessário. Ou então, por não terem se sentido à vontade para pedir ajuda dentro da organização por medo de serem julgados, tido como loucos ou até mesmo serem demitidos (ver Figura 12).

**Figura 12 - Gráfico sobre quem se sente à vontade para buscar ajuda dentro da organização**

Caso você não tenha passado por nenhum problema de saúde mental dentro da organização, mas viesse a passar, você acha que se sentiria confortável em procurar ajuda dentro da empresa?

28 respostas



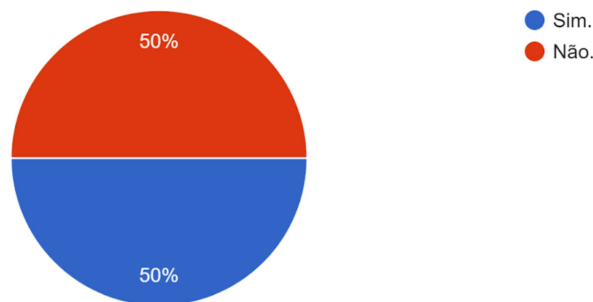
Fonte: elaborado pela autora (2023)

Exatamente metade (50%) dos respondentes desta pesquisa afirmaram terem sofrido algum problema de saúde mental dentro de suas organizações (ver Figura 13). Esse percentual é o mesmo que obtivemos anteriormente, na parte dos participantes que consideram a gestão do tema ruim ou péssima dentro de suas organizações.

**Figura 13 - Gráfico sobre quem já teve algum problema de saúde mental**

Você já teve algum problema relacionado à saúde mental por conta do seu serviço?

28 respostas



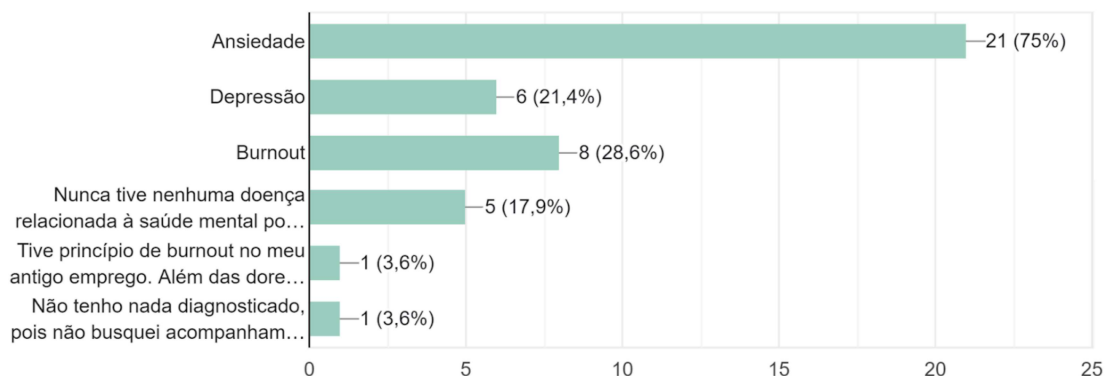
Fonte: elaborado pela autora (2023)

A seguir temos um levantamento elaborado pela autora sobre as doenças mentais que os respondentes da pesquisa disseram ter por conta do trabalho:

**Figura 14 - Gráfico de acometimentos mentais dentro das organizações**

Considerando apenas os problemas que foram causados por conta do ambiente organizacional, responda: Quais acometimentos mentais você já teve ?

28 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023)

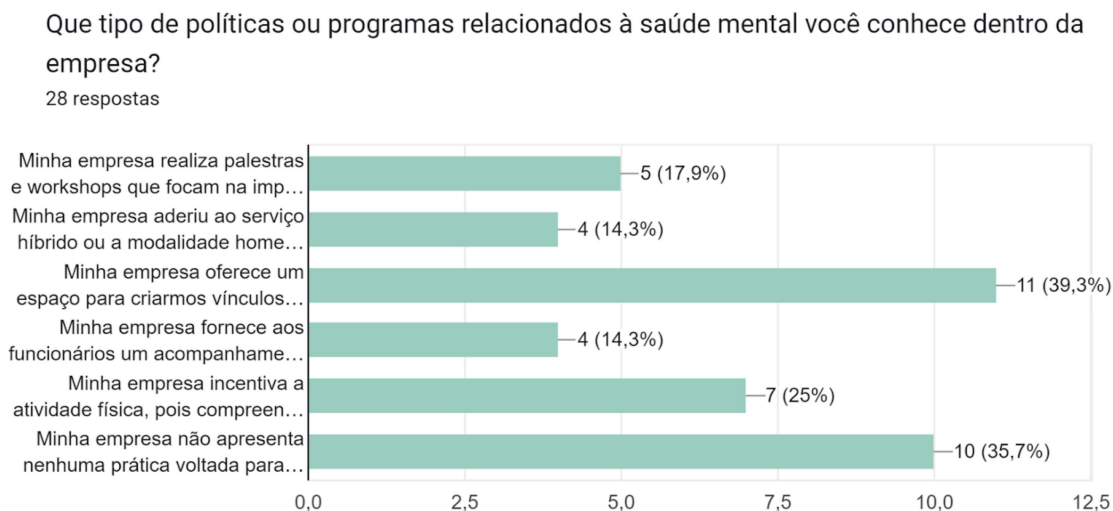
A ansiedade ficou em 1º lugar no levantamento acima, recebendo 75% dos votos. Em 2º lugar ficou os casos de burnout e em 3º lugar os casos de depressão.

Diante de todos os dados apresentados, tem-se que: a população pesquisada - entrevistados que já passaram por algum problema de saúde mental dentro das organizações e não tiveram suporte/auxílio de seus gestores para lidar com a situação, tendem a classificar as gestões da saúde mental como ruins ou péssimas. Sendo assim, a adesão de práticas voltadas para o bem estar dos colaboradores e a manutenção da saúde mental não é apenas uma métrica que beneficia os colaboradores, ela pode ajudar a melhorar o clima organizacional e a imagem da empresa no mercado. Mas, a adesão de práticas tem que ser efetiva, não basta apenas dizer que a empresa possui tal programa de cuidado à saúde mental. O programa tem que funcionar e trazer resultados de fato!

#### **5.4 Métricas mais utilizadas pelas organizações**

Essa pesquisa teve como foco também, trazer dados sobre as métricas mais utilizadas pelas empresas para manutenção da saúde mental dos colaboradores. Para tanto, foram feitas algumas perguntas para os participantes da pesquisa sobre quais práticas, políticas, programas voltados para saúde mental eles conheciam dentro da empresa. Segue abaixo as respostas obtidas, em forma de gráfico:

**Figura 15 - Gráfico de programas e políticas voltadas para saúde mental mais utilizados pelas organizações**



Fonte: elaborado pela autora (2023)

A partir dos dados acima, é possível afirmar que mais da metade dos respondentes disseram que suas empresas possuem algum tipo de prática, programa ou política focada no bem-estar dos funcionários.

A maioria dos respondentes (39,3%) disseram que suas empresas oferecem espaço para criação de vínculos entre os funcionários e também descontração (happy hours, festas, eventos). Outros participantes disseram que suas empresas incentivam a atividade física, pois compreendem que a atividade física faz bem para saúde mental também (gympass, ginástica laboral, grupos de corrida).

O gympass foi uma das ferramentas mencionadas pelos participantes durante a pesquisa. A empresa foi fundada em 2012 com o intuito de oferecer um benefício corporativo para as empresas cuidarem do bem-estar de seus funcionários. Inicialmente o foco era em oferecer apenas um serviço de assinatura de academia, mas com a pandemia e a mudança de hábitos sociais a empresa precisou se reinventar e lançou então novos produtos/serviços.

Ainda sobre os dados obtidos na pesquisa, alguns respondentes disseram que suas organizações realizam palestras e workshops que focam na importância de priorizar a saúde mental dentro do ambiente de trabalho. Foi mencionado também por alguns participantes que as empresas fornecem aos funcionários um acompanhamento psicológico e que algumas teriam aderido ao serviço híbrido ou a modalidade home office como medida para proporcionar melhor comodidade para seus funcionários. Por fim, temos 35,7% dos participantes que afirmaram que suas organizações não apresentam nenhuma prática voltada para saúde mental de seus colaboradores.

Esses dados relacionados aos obtidos no tópico anterior (análise de dados quantitativos), parecem se contradizer, mas a verdade é que eles se complementam. Ou seja, apesar de termos uma grande parte das organizações que apresentam práticas, programas e políticas voltadas para o tema, apresentamos um grande número de trabalhadores com acometimentos mentais e insatisfeitos com as organizações, o que ocorre por conta da má gestão da saúde mental feita por parte das organizações. Isso quer dizer que, por mais que existam práticas para manutenção da saúde mental dentro das organizações, as mesmas não estão sabendo administrar de forma eficaz e isso está refletido nos resultados dessa pesquisa, pois a maioria dos participantes disseram estar insatisfeitos com a gestão da saúde mental nas organizações e que já cogitaram em largar os seus serviços por conta disso.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados obtidos neste trabalho sugerem que as organizações não estão dando a devida atenção para o tema saúde mental. Ao longo deste trabalho, vimos que apesar de as empresas possuírem algumas práticas, métricas e programas voltados para gestão da saúde mental, tudo indica que as mesmas não estão utilizando essas ferramentas de maneira eficaz. O que se pode confirmar na análise dos dados feita neste estudo.

A maioria dos respondentes desta pesquisa deixaram claro ter algum tipo de acometimento mental causado pelo trabalho. O problema mental mais mencionado pelos participantes foi a ansiedade. Além disso, grande parte dos respondentes relataram estarem muito estressados e que já cogitaram largar os seus empregos para cuidarem de sua saúde mental.

A falta de cuidado das organizações com o bem-estar de seus funcionários reflete no clima organizacional, onde os colaboradores não se sentem à vontade em procurar ajuda dentro da organização, por medo de serem julgados, incompreendidos e até mesmo demitidos. Inclusive alguns participantes relataram já terem sofrido assédio moral dentro de suas organizações.

A percepção dos trabalhadores é que não existe uma coleta de informações sobre o tema saúde mental dentro de suas organizações. Isso vai de encontro com a indicação de ineficácia das métricas adotadas para manutenção da saúde mental, pois se a empresa não busca feedbacks dos funcionários a respeito dos programas instaurados, os mesmos nunca vão saber se a métrica é eficaz ou não e nem o que poderiam fazer para melhorar.

O diálogo é uma ferramenta importante que pode ser utilizada pelos gestores das organizações para que possam tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo e amigável. Essa falta de diálogo dos gestores para com os seus colaboradores fica

clara durante este estudo, pois os participantes da pesquisa demonstram em suas respostas que a maioria dos problemas poderiam ser resolvidos se tivesse uma gestão aberta a acolhê-los e escutá-los.

Portanto, para sanar a problemática trazida neste estudo, deixo como sugestões: a implementação de um comitê de gestão de bem-estar e saúde mental dentro das organizações. Algumas empresas possuem um setor de gestão de pessoas com uma equipe focada em práticas de bem-estar, porém são pouquíssimas empresas que possuem. Além disso, a ideia que quero trazer aqui é um pouco diferente, na composição desse comitê que mencionei seriam alocados os seguintes membros: um profissional de recursos humanos, um(a) psicólogo(a), um(a) gestor(a) de cada departamento e 10% dos funcionários da organização. A composição proposta se dá pela necessidade de representatividade de todos os lados para que se possa ter uma compreensão melhor do que de fato está ocorrendo. Esse comitê poderia realizar uma reunião por mês para obterem feedbacks sobre as métricas implementadas e também debaterem o que poderia ser melhorado.

Ainda assim, compreendo a necessidade da criação de espaços para difusão de conhecimento, como: os workshops, treinamentos, dinâmicas em grupo, entre outros que tenham a finalidade de conscientizar os colaboradores sobre o tema. Entendo também que se faz necessária a adesão de programas como auxílio psicológico e programas de ginástica laboral, meditação e gympass. Considero que os happy hours e festas sejam eventos que promovam a descontração e integração entre os colaboradores e que seja uma métrica relevante, mas ela por si só não é o suficiente para promover um bem-estar duradouro.

Por fim, fica como recomendações para trabalhos futuros, realizar a aplicação dessa pesquisa com uma amostra maior de respondentes. A ideia seria aplicar o questionário para pelo menos uns 20 participantes de cada ramo específico (20 profissionais da saúde, 20 profissionais da educação, etc..) para verificar se o resultado obtido seria o mesmo que consegui neste trabalho.

Outra recomendação seria avaliar a eficácia das práticas e intervenções existentes em termos de melhorias do bem-estar psicológico dos colaboradores. Para isso, seria interessante fazer um estudo de caso, escolher uma organização que tenha métricas voltadas para o cuidado com a saúde mental dos funcionários e verificar quais práticas e metodologias a organização utiliza e avaliar cada uma delas levando em consideração a sua eficácia.

Como limitação do estudo, tem-se o número baixo de respondentes para um estudo quantitativo, mas considera-se que por ser um estudo exploratório, já traz dados oportunos para discussão.



**REFERÊNCIAS**

ALVARENGA, R.Z. & Marchiori, F.M. Saúde mental e qualidade de vida no trabalho. **Direito e Sustentabilidade**, 2014. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94956/2014\\_alvarenga\\_rubia\\_saude\\_mental.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94956/2014_alvarenga_rubia_saude_mental.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 28 jan. 2024.

AUDI, M. Depois de encarar o desafio da pandemia, o Gympass quer agora desbravar uma nova fronteira: soluções para a saúde mental. **DRAFT**, 2021. Disponível em: <https://www.projetodraft.com/depois-de-encarar-o-desafio-da-pandemia-o-gympass-quer-agora-desbravar-uma-nova-fronteira-solucoes-para-a-saude-mental/#:~:text=Fundado%20em%202012%20por%20Cesar,benef%C3%ADcio%20corporativo%20a%20seus%20funcion%C3%A1rios>. Acesso em: 12 dez. 2023.

COSTA, B. E. F. M.; DINIZ, E. SAÚDE MENTAL: esgotamento psicológico no ambiente de trabalho. **IESFMA**, 2021. Disponível em: <https://iesfma.com.br/wp-content/uploads/2022/02/SAUDE-MENTAL-esgotamento-psicologico-no-ambiente-de-trabalho.-COSTA-Brenda-Ebony-Franca-Melo.-2021.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2023.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. **Banalização da Injustiça Social**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

MASUMOTO, L.K; FAIMAN, C.J.S. Saúde mental e trabalho: um levantamento da literatura nacional nas bases de dados em Psicologia da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS). **Saúde, Ética & Justiça**, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/sej/article/view/97126/96200>. Acesso em: 05 jan. 2024.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p.30.

MENTAL, S. 87% das empresas registram afastamentos por saúde mental em 2023, diz estudo. **RH Pra Você**, 2023. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/afastamento-saude-mental-2023/>. Acesso em: 15 jan. 2024.

NEWSROOM, G. Gympass capta US\$85 milhões em financiamento Série F e valuation chega a US\$2,4 bilhões, reforçando posição de principal plataforma global de bem-estar corporativo. **Gympass**, 2023. Disponível em: <https://gympass.com/pt-br/blog/noticias-do-gympass/gympass-capta-85-milhoes-de-dolares-em-financiamento-serie-f/>. Acesso em: 11 fev. 2024.

OIT. C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores. **OIT**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163). Acesso em: 15 jan. 2024.

OPAS. OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção. **OPAS**, 2022. Disponível em:

<https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transfornar-saude-mental-e-atencao>. Acesso em: 07 jan. 2024.

PRADO, C. E. P. Estresse ocupacional: causas e consequências. **CND**, 2016. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n3a14.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2023.

ROIK, A. PILATTI, L. A. PSICODINÂMICA DO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA TEÓRICA. **ENEGEP**, 2009. Disponível em: [https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2009\\_tn\\_sto\\_105\\_696\\_14074.pdf](https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_tn_sto_105_696_14074.pdf). Acesso em: 15 jul. 2023.

SAÚDE, M. Síndrome de Burnout. **GOV.BR**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justament e%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 06 fev. 2024.

TAMANINI, K. Transtornos mentais levam à perda de 12 bilhões de dias de trabalho por ano, afirma OMS e OIT. **ES Brasil**, 2023. Disponível em: <https://esbrasil.com.br/transtornos-mentais-perda-12-bilhoes-dias-trabalho>. Acesso em: 15 dez. 2023.

VASCONCELOS, A. FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Scielo**, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>. Acesso em: 07 jun. 2023.

**ANEXOS E/OU APÊNDICES****APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM PROFISSIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS**

1. Dada a experiência que possui na área, como você acredita que as empresas estão tratando o tema saúde mental dentro das organizações?
2. Você considera que a pandemia do Covid-19 foi um marco importante para trazer o assunto da saúde mental com mais força para sociedade?
3. Você trabalha na produção de produtos e serviços de bem-estar para empresas que queiram melhorar o seu clima organizacional, poderia comentar um pouco sobre alguns desses produtos ?
4. Se hoje em dia não houvesse uma cobrança tão grande em cima das empresas para que elas realizassem práticas focadas no bem-estar organizacional, você acha que as empresas estariam preocupadas em aderir às mesmas?
5. Quais recomendações você daria para as empresas que querem melhorar mais o clima organizacional e focar na saúde mental de seus colaboradores?

**APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA TRABALHADORES DO REGIME CLT**

1. Qual a sua faixa etária?

( ) Menos de 20 anos

( ) De 20 à 30 anos

( ) De 30 à 40 anos

( ) De 40 à 50 anos

( ) Maior que 50 anos

2. Qual é o seu gênero?

( ) Feminino

( ) Masculino

( ) Prefiro não dizer

( ) Outro \_\_\_\_\_

3. Qual o ramo de atividade da empresa em que você trabalha ?

- Indústria
- Serviços
- Comércio
- Outro \_\_\_\_\_

4. A organização em que você trabalha é da iniciativa privada, pública ou outro regime?

- Privada
- Pública
- Outro \_\_\_\_\_

5. Qual é o seu cargo dentro da organização? \_\_\_\_\_

6. Qual é a sua faixa salarial ?

- Salário mínimo
- Entre R\$ 1.303,00 e R\$ 1.700,00
- Entre R\$ 1.701,00 e R\$ 2.200,00
- Entre R\$ 2.201,00 e R\$ 3.000,00
- Entre R\$ 3.001,00 e R\$ 4.000,00
- Acima de R\$ 4.000,00

7. Você trabalha nessa organização à quanto tempo?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 3 anos
- Entre 3 e 5 anos
- Mais de 5 anos

8. Em uma escala de 1 à 5, qual o seu nível de estresse no trabalho atualmente?

1    2    3    4    5

Não me estresso no trabalho ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Minha cabeça lateja de tanto que me estresso

9. Você já sentiu que estava exausto(a) e precisava tirar férias do trabalho, mas mesmo assim não quis pedir as férias ?

( ) Sim, pois fiquei com medo de ser demitido.

( ) Sim, pois estava indo muito ao médico e fiquei com medo da empresa me julgar por pedir férias.

( ) Não, sempre que sinto que preciso descansar eu peço férias.

( ) Outro \_\_\_\_\_

10. Você já considerou largar o seu emprego por conta de estar afetando negativamente em sua saúde mental?

( ) Sim

( ) Não

11. Você já teve algum colega que pediu demissão por não aguentar mais a pressão e estresse do ambiente de trabalho?

( ) Sim

( ) Não

12. Você já sofreu assédio moral no trabalho?

( ) Sim

( ) Não

13. Que tipo de políticas ou programas relacionados à saúde mental você conhece dentro da empresa?

( ) Minha empresa realiza palestras e workshops que focam na importância de priorizar a saúde mental dentro do ambiente de trabalho.

- Minha empresa aderiu ao serviço híbrido ou a modalidade home office como medida para proporcionar melhor comodidade para seus funcionários.
- Minha empresa oferece um espaço para criarmos vínculos maiores e nos descontraírmos (happy hours, festas, eventos)
- Minha empresa fornece aos funcionários um acompanhamento psicológico.
- Minha empresa incentiva a atividade física, pois compreende que faz bem para saúde mental também (gympass, ginástica laboral, grupos de corrida)
- Minha empresa não apresenta nenhuma prática voltada para saúde mental de seus colaboradores.
- Outro\_\_\_\_\_

14. São coletadas e trabalhadas informações sobre a saúde mental no ambiente de trabalho durante seu tempo aqui? De que modo?

- Sim, a empresa faz de tempos em tempos uma pesquisa de satisfação e sugestão de melhorias.
- Sim, porém com outra metodologia que não seja uma pesquisa de satisfação.
- Não, a empresa nunca coleta informações voltadas à este tema.

15. Você já participou ou já esteve no planejamento de treinamentos ou workshops relacionados à saúde mental na empresa?

- Sim
- Não

16. Considerando o nível de importância do tema, quanto você acha que a empresa se importa com a saúde mental de seus funcionários?

1 2 3 4 5

Não se importa ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Se importa muito

17. Como você acha que a saúde mental dos funcionários afeta o desempenho e a produtividade no trabalho? \_\_\_\_\_

18. Você já teve algum problema relacionado à saúde mental por conta do seu serviço?

Sim

Não

19. Caso tenha respondido sim na pergunta anterior e se sinta a vontade para comentar o ocorrido, relate o problema enfrentado. Você acha que a empresa poderia ter feito algo para evitar que ocorresse esse problema? \_\_\_\_\_

20. Considerando apenas os problemas que foram causados por conta do ambiente organizacional, responda:

Quais acometimentos mentais você já teve?

Ansiedade

Depressão

Burnout

Nunca tive nenhuma doença relacionada à saúde mental por conta do trabalho.

Outro \_\_\_\_\_

21. Caso você não tenha passado por nenhum problema de saúde mental dentro da organização, mas viesse a passar, você acha que se sentiria confortável em procurar ajuda dentro da empresa?

Sim

Não

22. Que sugestões você teria para melhorar o suporte à saúde mental dentro da empresa? \_\_\_\_\_

23. O quanto você considera importante o tema desta pesquisa ?

1 2 3 4 5

Não é importante ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Acho muito importante



## **APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa de conclusão de curso de Thainá Bolina Bondanza, graduanda em Administração pela Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), orientada pela Prof.<sup>a</sup> Ângela Beatriz Busato Scheffer (Escola de Administração da UFRGS).

O objetivo principal do projeto de pesquisa é analisar como as empresas estão lidando com o tema saúde mental dentro das organizações e identificar quais seriam as medidas tomadas para a manutenção da mesma dentro do ambiente organizacional.

A sua participação consiste em responder um questionário composto por 23 perguntas, sendo as 7 primeiras perguntas de cunho mais informativo e as 16 perguntas restantes mais direcionadas ao tema da saúde mental. A estimativa de tempo para responder este questionário é de 20 minutos. O questionário poderá ser respondido por qualquer pessoa que esteja atualmente trabalhando no formato CLT. Não existe a necessidade de informar o seu nome, assim poderá ficar mais à vontade para responder o questionário de forma mais sincera possível. O nome da empresa não precisa ser mencionada também, mas é importante que seja preenchido o campo em que solicita o ramo em que a empresa atua e o tipo de regime em que a mesma está inserida.

Os benefícios de participação na pesquisa são a reflexão sobre o tema em questão e a colaboração para a promoção de melhorias no âmbito organizacional no que se refere ao assunto saúde mental. Em contrapartida, a pesquisa apresenta riscos, ainda que mínimos, dentre os quais: tédio, cansaço ou desconforto.

Qualquer problema que venham a ter durante o preenchimento do questionário, estamos à disposição para auxiliá-los(as) através dos e-mails: [thainabolina@hotmail.com](mailto:thainabolina@hotmail.com) e [angela.scheffer@ufrgs.br](mailto:angela.scheffer@ufrgs.br)

Agradecemos desde já por sua disponibilidade em responder este questionário. Desejamos à vocês um feliz natal e um próspero ano novo!