

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ - UNIDAVI**

**MILENA ALVES**

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA  
EMPRESA TÊXTIL NA CIDADE DE SALETE/SC**

**TAIÓ  
2025**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ - UNIDAVI**

**MILENA ALVES**

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA  
EMPRESA TÊXTIL NA CIDADE DE SALETE/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado ao curso de Administração, pertencente a Área das Ciências Sociais Aplicadas, do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, como condição parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Prof<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>: Elisandra de Brito Farias

**TAIÓ  
2025**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ - UNIDAVI**

**MILENA ALVES**

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA  
EMPRESA TÊXTIL NA CIDADE DE SALETE/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de graduação em Administração da Área  
das Ciências Sociais Aplicadas do Centro  
Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale  
do Itajaí, a ser apreciado pela Banca  
Examinadora, formada por:

---

Orientadora: Profª. Elisandra Marluce de Brito Farias

Banca Examinadora:

---

Professor(a):Rafael Boaventura

---

Professor(a):Andressa Jaqueline Toassi

Taió, dezembro de 2025.

*“Sonhos determinam o que você quer. Ação determina o que você conquista.”*  
*(Aldo Novak)*

Dedico este trabalho aos meus pais, Braz  
(em memória) e Rosana, e ao meu  
marido, pelo apoio e incentivo nesta  
jornada.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me conceder força e sabedoria ao longo desta caminhada. Aos meus pais, por todo amor, apoio e por acreditarem em mim mesmo nos momentos mais difíceis.

Ao meu marido, pela paciência, compreensão e por estar sempre ao meu lado, oferecendo incentivo e carinho incondicional.

Aos professores e colegas que contribuíram com conhecimento e companheirismo durante esta jornada acadêmica, a Universidade e sua direção Administrativa, e em especial a minha orientadora. Meu sincero agradecimento.

Cada um foi essencial para a realização deste trabalho, meu muito obrigado!

## **RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo analisar de que maneira o ambiente de trabalho em uma empresa têxtil influencia a saúde mental dos colaboradores de uma empresa do setor têxtil, buscando compreender como as condições laborais influenciam o bem-estar psicológico dos trabalhadores. O estudo destaca a relevância das Normas Regulamentadoras (NRs), especialmente a NR-17 (Ergonomia) e a NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), que orientam as organizações quanto à adaptação do trabalho às características psicofisiológicas dos colaboradores, contribuindo para a prevenção de riscos ocupacionais e do adoecimento físico e mental. A pesquisa é fundamentada na crescente preocupação com os transtornos mentais no ambiente corporativo, como estresse, ansiedade e depressão, que têm impacto direto na produtividade e na qualidade de vida dos empregados. Para tanto, adotou-se uma pesquisa exploratória e descritiva com uma abordagem quali-quantitativa, com aplicação de questionários e realização de entrevista semi estruturada com colaboradores de diferentes setores da organização. Os dados coletados foram analisados por meio de estatística descritiva e de análise de conteúdo, permitindo uma compreensão ampla e detalhada dos fatores de risco psicossociais e das percepções dos trabalhadores sobre o ambiente organizacional. Como principais resultados, identificou-se a presença de fatores como alta pressão por metas, sobrecarga de trabalho e falta de políticas institucionais específicas para a promoção da saúde mental. Como conclusão, o estudo destaca a necessidade de implementar ações preventivas e melhorias nas condições de trabalho para promover um ambiente mais saudável, humano e sustentável, contribuindo para a redução dos transtornos mentais e o aumento do bem-estar dos colaboradores.

**Palavras-chave:** saúde mental; ambiente de trabalho; fatores de risco psicossociais; qualidade de vida.

## **RESUMEN**

Este estudio tiene como objetivo analizar cómo el entorno laboral en una empresa textil influye en la salud mental de sus empleados, buscando comprender cómo las condiciones laborales afectan el bienestar psicológico de los trabajadores. El estudio destaca la relevancia de las Normas Regulatorias (NR), especialmente la NR-17 (Ergonomía) y la NR-01 (Disposiciones Generales y Gestión de Riesgos Laborales), que orientan a las organizaciones en la adaptación del trabajo a las características psicofisiológicas de los empleados, contribuyendo a la prevención de riesgos laborales y enfermedades físicas y mentales. La investigación se basa en la creciente preocupación por los trastornos mentales en el entorno empresarial, como el estrés, la ansiedad y la depresión, que impactan directamente en la productividad y la calidad de vida de los empleados. Para ello, se adoptó una investigación exploratoria y descriptiva con un enfoque cualitativo-cuantitativo, utilizando cuestionarios y entrevistas semiestructuradas con empleados de diferentes sectores de la organización. Los datos recopilados se analizaron mediante estadística descriptiva y análisis de contenido, lo que permitió una comprensión amplia y detallada de los factores de riesgo psicosocial y la percepción de los trabajadores sobre el entorno organizacional. Los resultados clave identificaron la presencia de factores como la alta presión para alcanzar objetivos, la sobrecarga laboral y la falta de políticas institucionales específicas para promover la salud mental. En conclusión, el estudio destaca la necesidad de implementar acciones preventivas y mejoras en las condiciones laborales para promover un entorno más saludable, humano y sostenible, contribuyendo así a la reducción de los trastornos mentales y al aumento del bienestar de los empleados.

Palabras clave: salud mental; entorno laboral; factores de riesgo psicosociales; calidad de vida.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AET	Análise Ergonômica do Trabalho
ABP	Associação Brasileira de Psiquiatria
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
GRO	Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NRs	Normas Regulamentadoras
OMS	Organização Mundial da Saúde
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
UNIDAVI	Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa Etária dos Participantes .....	43
Gráfico 2 - Escolaridades dos Participantes.....	44
Gráfico 3 - Tempo de Atuação na Empresa .....	45
Gráfico 4 - Setor de Atuação dos Participantes.....	46
Gráfico 5 - Setor de Atuação dos Participantes.....	47
Gráfico 6 - Carga de Trabalho.....	48
Gráfico 7 - Impactos Negativos na Saúde Mental .....	49
Gráfico 8 - Condições Físicas .....	49
Gráfico 9 - Exaustão.....	50
Gráfico 10 - Apoio a Saúde Mental .....	51
Gráfico 11 - Interesse Demonstrados pelos Superiores .....	52
Gráfico 12 - Relação com os Colegas de Trabalho .....	53
Gráfico 13 - Pressão por Resultados .....	54
Gráfico 14 - Reconhecimento.....	55
Gráfico 15 - Práticas que Promovem a Saúde Mental .....	56
Gráfico 16 - Vida e Trabalho .....	56
Gráfico 17 - Momentos de Pausa.....	57
Gráfico 18 - Autonomia .....	58
Gráfico 19 - Satisfação no Desempenho.....	59
Gráfico 20 - Motivação .....	60
Gráfico 21 - Clima de Respeito e Valorização.....	60
Gráfico 22 - Prevenção ao Adoecimento.....	61

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
1.1 TEMA DE ESTUDO .....	14
1.2 JUSTIFICATIVA .....	16
1.3 OBJETIVOS .....	17
1.3.1 Objetivo geral .....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1 SAÚDE MENTAL .....	18
2.2 FATORES PSICOSOCIAIS E ORGANIZACIONAIS.....	18
2.3 ESTRESSE OCUPACIONAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS.....	19
2.4 SÍNDROME DE BURNOUT .....	20
2.4.1 Principais sintomas da Síndrome de Burnout.....	21
2.4.2 Principais prevenções para a Síndrome de Burnout .....	22
2.5 RISCOS PSICOSOCIAIS E AMBIENTE ORGANIZACIONAL .....	23
2.5.1 Modelos teóricos.....	23
2.6 CONDIÇÕES DE TRABALHO E ERGONOMIA.....	25
2.6.1 Impactos do ruído, iluminação, temperatura, postura e repetitividade na saúde física e mental. ....	26
2.6.2 Ergonomia física e cognitiva aplicada ao setor têxtil .....	28
2.6.2.1 Ergonomia física.....	28
2.6.2.2 Ergonomia cognitiva .....	28
2.6.3 Normas regulamentadoras brasileiras (NRs), especialmente a NR-17 (Ergonomia) e NR- 01.....	29
2.7 POLÍTICAS DE SAÚDE MENTAL NAS ORGANizações.....	30
2.8 SAÚDE MENTAL NA INDÚSTRIA TÊXTIL .....	32
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>33</b>
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	33
3.2 UNIVERSO DA PESQUISA .....	34
3.3 COLETA E TRATAMENTO DE DADOS .....	34
3.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA .....	35
<b>4. ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>36</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	36

<b>4.1.1 Processos de gestão de pessoas .....</b>	<b>37</b>
<b>4.1.2 Recrutamento e seleção de pessoas.....</b>	<b>38</b>
<b>4.1.3 Treinamento e desenvolvimento de pessoas .....</b>	<b>39</b>
<b>4.1.4 Integração de novos colaboradores .....</b>	<b>40</b>
<b>4.1.5 Benefícios e incentivos.....</b>	<b>41</b>
<b>4.1.6 Remuneração.....</b>	<b>41</b>
<b>4.1.7 Avaliação de desempenho .....</b>	<b>42</b>
<b>4.2 PERFIL DOS RESPONDENTES .....</b>	<b>42</b>
<b>4.2.1 Faixa etária.....</b>	<b>43</b>
<b>4.2.2 Escolaridade .....</b>	<b>43</b>
<b>4.2.3 Tempo de atuação na empresa .....</b>	<b>44</b>
<b>4.2.4 Setor de atuação na empresa.....</b>	<b>45</b>
<b>4.3 ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DO COLABORADORES .....</b>	<b>46</b>
<b>4.3.1 Bem-estar psicológico .....</b>	<b>46</b>
<b>4.3.2 Carga de trabalho .....</b>	<b>47</b>
<b>4.3.3 Impactos negativos na saúde mental.....</b>	<b>48</b>
<b>4.3.4 Condições físicas .....</b>	<b>49</b>
<b>4.3.5 Sinais de exaustão .....</b>	<b>50</b>
<b>4.3.6 Apoio organizacional e relações interpessoais.....</b>	<b>50</b>
<b>4.3.7 Apoio a saúde mental .....</b>	<b>50</b>
<b>4.3.8 Interesse Demonstrado pelos Superiores ao bem-estar .....</b>	<b>51</b>
<b>4.3.9 Relação com os colegas de trabalho.....</b>	<b>52</b>
<b>4.3.10 Pressão por resultados.....</b>	<b>53</b>
<b>4.3.11 Reconhecimento.....</b>	<b>54</b>
<b>4.3.12 Práticas que promovem a saúde mental .....</b>	<b>55</b>
<b>4.3.13 Equilíbrio vida-trabalho e bem-estar geral: pausas, autonomia, motivação e clima de respeito .....</b>	<b>56</b>
<b>4.3.14 Momentos de pausas .....</b>	<b>57</b>
<b>4.3.15 Autonomia.....</b>	<b>57</b>
<b>4.3.16 Bem estar geral .....</b>	<b>58</b>
<b>4.3.17 Satisfação no desempenho .....</b>	<b>58</b>
<b>4.3.18 Motivação .....</b>	<b>59</b>
<b>4.3.19 Clima de respeito e valorização .....</b>	<b>60</b>
<b>4.3.20 Prevenção ao adoecimento .....</b>	<b>61</b>

<b>4.3.21 Ações sugeridas pelos colaboradores para a promoção da saúde mental e do bem-estar .....</b>	<b>61</b>
<b>4.4 ANÁLISE DA ENTREVISTA COM O GESTOR.....</b>	<b>62</b>
<b>4.4.1 Principais desafios percebidos na contratação e gestão da equipe .....</b>	<b>62</b>
<b>4.4.2 Estratégias de retenção e valorização dos colaboradores.....</b>	<b>63</b>
<b>4.4.3 Percepções sobre produtividade, ritmo de trabalho e esgotamento.....</b>	<b>63</b>
<b>4.4.4 Políticas institucionais relacionadas à saúde mental .....</b>	<b>64</b>
<b>4.4.5 Percepção do gestor sobre clima organizacional .....</b>	<b>64</b>
<b>4.4.6 Expectativas, necessidades e propostas do gestor.....</b>	<b>65</b>
<b>4.5 ANÁLISE DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS, INTENSIDADE DE TRABALHO E POLÍTICAS INSTITUCIONAIS .....</b>	<b>65</b>
<b>4.5.1 Fatores de risco psicossociais presentes no ambiente laboral.....</b>	<b>66</b>
<b>4.5.2 Efeitos da sobrecarga de trabalho e do ritmo produtivo sobre a saúde mental.....</b>	<b>66</b>
<b>4.5.3 Investigação das ações institucionais voltadas à promoção da saúde mental.....</b>	<b>67</b>
<b>4.6 PROPOSTA DE AÇÕES DE MELHORIAS .....</b>	<b>67</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>70</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>73</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>76</b>
<b>APÊNDICE I - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES .....</b>	<b>76</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A saúde mental dos trabalhadores tem se tornado uma pauta central nas discussões organizacionais contemporâneas, impulsionada pelo crescente reconhecimento de que o bem-estar psicológico é um fator determinante para a produtividade, a retenção de talentos e a qualidade das relações de trabalho. Em um cenário corporativo cada vez mais competitivo e exigente, fatores como pressão por resultados, excesso de demandas, insegurança laboral e relações interpessoais conflituosas contribuem para o surgimento de quadros de estresse, ansiedade e depressão entre os colaboradores.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é definida como um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de lidar com os desafios cotidianos, trabalhar de forma produtiva e contribuir com a sua comunidade. Quando negligenciada no ambiente de trabalho, essa dimensão da saúde pode resultar em impactos significativos, como aumento do absenteísmo, queda no desempenho, conflitos internos e alta rotatividade de colaboradores.

Na perspectiva de Dejours (2007), a organização do trabalho pode ser um agente adoecedor quando estruturada de forma autoritária, competitiva e sem espaço para a subjetividade dos indivíduos. Já Chiavenato (2014) destaca que organizações que investem na qualidade de vida dos seus colaboradores promovem não apenas o bem-estar, mas também o engajamento, a motivação e o sucesso empresarial a longo prazo.

No contexto da indústria têxtil, os desafios relacionados à saúde mental tornam-se ainda mais relevantes, considerando as particularidades do setor, como o ritmo acelerado de produção, a pressão por metas e as condições físicas muitas vezes adversas. Apesar da importância do tema, ainda são escassos os estudos que abordam os fatores psicossociais que afetam a saúde mental dos trabalhadores nesse segmento específico.

Diante disso, este trabalho tem como objetivo analisar como o ambiente de trabalho em uma empresa têxtil impacta a saúde mental dos colaboradores, identificando fatores de risco, ações institucionais e percepções dos trabalhadores sobre o suporte emocional disponível. A pesquisa busca contribuir com a produção acadêmica e oferecer subsídios para a formulação de estratégias que favoreçam um ambiente organizacional mais saudável, humano e sustentável.

Para o desenvolvimento deste tema, o capítulo dois apresenta o referencial teórico, contemplando os principais conceitos relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho e suas implicações para o desempenho organizacional.

O capítulo três descreve os procedimentos metodológicos adotados, caracterizando o estudo como uma pesquisa de abordagem quali-quantitativa, fundamentada na aplicação de questionários e entrevistas realizadas com os colaboradores da empresa.

No capítulo quatro, são apresentadas as análises dos resultados obtidos, estabelecendo conexões com os fundamentos teóricos previamente discutidos, a fim de compreender de forma integrada as percepções e evidências emergentes da pesquisa.

O capítulo cinco propõe estratégias e ações de melhoria voltadas à promoção da saúde mental e ao aperfeiçoamento das condições de trabalho na organização investigada. Por fim, são expostas as conclusões do estudo, construídas a partir da interpretação crítica dos dados coletados e das contribuições geradas para a compreensão e valorização da saúde mental no contexto laboral.

## 1.1 TEMA DE ESTUDO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado uma preocupação crescente no mundo corporativo, uma vez que fatores como pressão por resultados, jornadas exaustivas e ambientes organizacionais podem impactar negativamente o bem-estar dos colaboradores. O tema ganha relevância à medida que estudos indicam que trabalhadores mentalmente saudáveis são mais produtivos e engajados. Dessa forma, a discussão sobre a saúde mental no trabalho não apenas beneficia os indivíduos, mas também influencia diretamente no sucesso das organizações.

O conceito de qualidade de vida é bastante abrangente, pois está diretamente relacionado à autoconfiança e ao bem-estar pessoal, compreendendo diversos aspectos, como a habilidade de realizar atividades diárias, o nível socioeconômico, os aspectos emocionais, as relações sociais, as atividades mentais, os cuidados pessoais, a dinâmica familiar, a saúde, os valores culturais, morais e religiosos, o modo de viver e a satisfação com o trabalho, além do meio em que se reside.

Para Chiavenato (2010) a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: Satisfação com o trabalho executado, as possibilidade de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Estudos apontam que transtornos como ansiedade e depressão estão entre as principais causas de afastamento do trabalho. Segundo Dejours (2007), a organização do trabalho pode ser fator determinante para o adoecimento psíquico dos trabalhadores, pois elementos como cobrança excessiva, competitividade e falta de autonomia podem gerar um ambiente tóxico. Para Chiavenato (2014), empresas que investem em qualidade de vida e saúde mental tendem a reter talentos e garantir maior satisfação dos colaboradores.

As causas do estresse no ambiente de trabalho são diversas, podendo-se citar as pesadas cargas de trabalho, as pressões excessivas, as demissões e as reestruturações organizacionais. Além disso, fatores como desentendimentos com gestores ou colegas, falta de comunicação e ausência de reconhecimento também contribuem para o aumento do estresse (Bohlander; Snell; Sherman, 2003).

As empresas que buscam ampliar os seus negócios e almejam o sucesso, procuram por implantar programas de qualidade de vida, que não apenas os beneficiem, mas sim que ajudem na saúde mental de seus colaboradores. Pois, esses programas, podem contribuir na permanência dos colaboradores, na redução do absenteísmo, no bem-estar entre os colaboradores, na melhoria da autoestima, na produtividade e nos resultados. Pensando nisso, as empresas devem tomar o cuidado de manter o seu bem mais precioso: seus colaboradores.

Outro impacto significativo é o elevado índice de *turnover*, considerando que ambientes insalubres, marcados por pressões constantes e ausência de suporte, favorecem a saída recorrente de talentos e dificultam a retenção de profissionais qualificados. Por fim, há o desgaste da cultura organizacional, pois um clima de pressão, insatisfação e falta de acolhimento compromete o engajamento coletivo, reduzindo a coesão da equipe e a confiança na instituição.

Dessa forma, fica evidente que a saúde mental no trabalho deve ser compreendida como um fator estratégico de gestão, visto que influencia diretamente

os indicadores de desempenho organizacional e a sustentabilidade das relações de trabalho. Diante desse contexto, o problema de pesquisa pode ser formulado da seguinte maneira: De que forma as condições do ambiente de trabalho em uma empresa têxtil impactam a saúde mental dos colaboradores, considerando os fatores de risco psicossociais, a sobrecarga de trabalho e as políticas institucionais voltadas ao bem-estar e à prevenção de transtornos mentais?

## 1.2 JUSTIFICATIVA

A relevância deste estudo reside na possibilidade de contribuir para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas no setor têxtil, oferecendo subsídios teóricos e empíricos que auxiliem na formulação de políticas organizacionais voltadas ao bem-estar e à saúde mental dos colaboradores. Estudos relacionados à saúde mental podem contribuir para implementar ações que ajudem no crescimento dos colaboradores, incentivando-os em seu local de trabalho. Além disso, estudos indicam que a saúde mental está muito ligada à produtividade e à retenção de talentos, evidenciando a necessidade de abordar esse assunto de forma mais abrangente e específica no contexto organizacional, especialmente na área têxtil.

Observa-se o crescimento constante de casos de depressão, estresse e Síndrome de Burnout relacionados ao ambiente de trabalho. Esse cenário reforça a importância de que as organizações adotem medidas preventivas e implementem programas de qualidade de vida laboral, capazes de promover benefícios tanto para os colaboradores quanto para a empresa.

É evidente que o aumento de indivíduos enfrentando depressão, estresse e esgotamento relacionado ao trabalho cresce diariamente. Essa alta demanda torna essencial que as organizações adotem medidas para prevenir um incremento ainda maior dessa situação. Nesse contexto, é fundamental que a empresa reconheça que a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho pode resultar em vantagens significativas.

O setor têxtil é visto como uma das áreas onde frequentemente se reportam casos de estresse e depressão entre os colaboradores. Esta área exige condições

de trabalho e sobrecarga de longas jornadas de trabalho, metas de produção excessivas e repetitividade, que geram estresse e pressão constantes.

É com essa perspectiva que a qualidade de vida se torna relevante, permitindo o desenvolvimento de programas e iniciativas mais humanizadas, que promovam um ambiente laboral mais acolhedor, fazendo com que o empregado se sinta valorizado na organização e se dedique mais ao seu trabalho. O presente estudo também se mostra relevante para acadêmicos e gestores interessados no tema, podendo servir de base para futuras pesquisas e ações organizacionais voltadas à promoção da saúde mental. A escolha do tema decorre da observação do contexto da indústria têxtil e do interesse em compreender os desafios enfrentados pelos trabalhadores desse setor, além de atender a um dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

## 1.3 OBJETIVOS

### **1.3.1 Objetivo geral**

Analizar de que maneira o ambiente de trabalho em uma empresa têxtil influencia a saúde mental dos colaboradores.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar os principais fatores de risco psicossocial presentes no ambiente laboral da empresa têxtil.
- Examinar os efeitos da sobrecarga de trabalho, do ritmo produtivo e do estresse ocupacional sobre a saúde mental dos colaboradores.
- Investigar a existência de ações, políticas ou programas institucionais voltados à promoção da saúde mental e ao apoio psicológico dos trabalhadores.
- Propor estratégias que favoreçam a melhoria do clima organizacional e a prevenção de transtornos mentais no contexto da indústria têxtil.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, são explorados alguns dos principais conceitos discutidos por autores da área de recursos humanos, como qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e estresse. Esses temas ajudam a compreender melhor o assunto e são essenciais para o desenvolvimento deste trabalho.

De acordo com Martins (2008), a pesquisa bibliográfica é o ponto de partida de toda pesquisa, levantamento de informações feito a partir de material coletado em livros, revistas, artigos, jornais, sites da internet e em outras fontes escritas, devidamente publicadas.

### 2.1 SAÚDE MENTAL

A saúde mental é definida pela Organização Mundial da Saúde (2022) como um estado de bem-estar em que o indivíduo que reconhece suas habilidades, consegue lidar com os estresses normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade. No ambiente de trabalho, esse conceito amplia-se para além da ausência de doenças mentais, englobando aspectos emocionais, sociais e psicológicos.

Conforme Codo *et al.* (2004), o trabalho pode ser tanto fonte de realização pessoal quanto de sofrimento psíquico, dependendo das condições e das relações que nele se estabelecem. Assim, a compreensão da saúde mental no contexto laboral exige uma abordagem multidimensional, que considere fatores organizacionais, interpessoais e subjetivos.

### 2.2 FATORES PSICOSSOCIAIS E ORGANIZACIONAIS

A saúde mental dos trabalhadores está diretamente ligada aos fatores psicossociais do trabalho. Segundo a Cartilha de Riscos Psicossociais no Trabalho (OMS, 2018), esses fatores referem-se às condições de trabalho que podem afetar o bem-estar psicológico, como:

- Carga horária excessiva;

- Pressão por produtividade;
- Falta de reconhecimento;
- Clima organizacional conflituoso;
- Falta de autonomia e participação.

Dejours (2004), um dos principais teóricos da psicodinâmica do trabalho, defende que a organização do trabalho pode ser adoecedora quando impõe metas inatingíveis, relações hierárquicas rígidas ou desvaloriza a subjetividade dos trabalhadores. Para ele, o sofrimento psíquico surge quando o sujeito não encontra sentido em sua atividade laboral ou sente-se impedido de exercer sua criatividade.

Chiavenato (2014), por sua vez, enfatiza a importância da valorização do capital humano. Para o autor, empresas que reconhecem os colaboradores como pessoas e não apenas como recursos, tendem a alcançar melhores resultados, promovendo ambientes saudáveis e colaborativos.

## 2.3 ESTRESSE OCUPACIONAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS

O estresse no trabalho é uma das principais causas de adoecimento mental, e está relacionado à sobrecarga, ritmo acelerado e cobranças excessivas. Segundo a Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP, 2021), o estresse ocupacional pode desencadear transtornos como:

### **Doenças e Transtornos Mentais:**

- Depressão (desânimo, falta de energia, perda de interesse e produtividade)
- Síndrome de Burnout (exaustão emocional, baixa realização profissional)
- Insônia e Distúrbios do Sono (dificuldade em dormir, sono leve ou acordar várias vezes a noite)
- Transtornos Psicossomáticos (dor de cabeça, dores musculares, prisão de ventre)

### **Doenças Cardiovasculares:**

- Hipertensão Arterial (estresse contínuo eleva a pressão sanguínea de forma crônica)

- Doenças Coronarianas (Infarto) (o estresse aumenta a liberação de hormônios que favorecem a inflamação e a formação de placas nas artérias)

## 2.4 SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional, é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, decorrente de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade e/ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Vasquez-Menezes (2002, p. 202) a partir do ponto de vista clínico define o Burnout como "um estado de exaustão resultante de trabalho extenuante, sendo deixadas de lado as necessidades do sujeito".

A exaustão pode ser considerada a principal característica apresentada no estado de Burnout e a primeira dimensão. Apesar de apenas essa não poder ser utilizada para designar e diagnosticar um quadro clínico, observamos que a exaustão física e mental, é claramente o aspecto mais reportado e difundido nos estudos desse estado.

Contudo, a exaustão intensifica a ocorrência da segunda dimensão, o estresse, as demandas emocionais da atividade causam exaustão e os fatores pessoais somados aos estímulos do ambiente levam o indivíduo ao estado de estresse, observa-se a despersonalização como uma tentativa de fuga (Mello-Filho; Burd, 2010, p. 137).

O conceito de estresse vem evoluindo, até certo ponto, em conformidade com o contexto histórico. Lazarus e Launier *apud* Costa, Lima e Almeida (2003), definem o estresse como qualquer evento que demande do ambiente interno ou externo que taxe ou exceda as fontes de adaptação de um indivíduo ao sistema social ou tissular. Os avanços teóricos no conceito e abordagem do estresse se baseiam principalmente nas considerações segundo as quais o indivíduo tem capacidade para controlar as repercussões fisiológicas decorrentes do efeito desencadeado pelos estressores, utilizando-se, para isso, de estratégias de avaliação da situação de estresse.

A associação entre os estímulos internos e externos, além das estratégias de enfrentamento do indivíduo, vai determinar se ele vai desenvolver estresse excessivo ou não. A interpretação inadequada dada aos eventos é um dos principais

fatores contribuintes para o desenvolvimento do estresse excessivo. No entanto, alguns acontecimentos são intrinsecamente estressantes, tais como calor, frio, fome e dor (Everly *apud* Malagris; Lorito, 2006).

#### **2.4.1 Principais sintomas da Síndrome de Burnout**

A síndrome de Burnout envolve nervosismo, sofrimentos psicológicos e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas. O estresse e a falta de vontade de sair da cama ou de casa, são alguns dos sintomas e quando constantes, podem indicar o início da doença. Freudenberger *apud* Silva (2002), afirma que o Burnout é resultado de esgotamento, decepção e perda de interesse pela atividade de trabalho que surge nas profissões que trabalham em contato direto com pessoas em prestação de serviço como consequência desse contato diário no seu trabalho.

De acordo com Delvaux *apud* França e Rodrigues (1996, p. 71), o Burnout emocional pode ser caracterizado da seguinte forma:

- **Exaustão emocional** - ocorre quando a pessoa percebe nela mesmo a impressão de que não dispõe de recursos suficientes para dar aos outros. Surgem sintomas de cansaço, irritabilidade, propensão a acidentes, sinais de depressão, sinais de ansiedade, uso abusivo de álcool, cigarros ou outras drogas, surgimento de doenças, principalmente daquelas denominadas de adaptação ou psicossomáticas.
- **Despersonalização** - corresponde a um processo psíquico no qual surge a impressão que se é estranho a si mesmo.
- **Diminuição da realização e produtividade profissional** – geralmente conduz a uma avaliação negativa e baixa de si mesmo.
- **Depressão** - sensação de ausência de prazer de viver, de tristeza que afeta os pensamentos, sentimentos e o comportamento social. Estas podem ser breves, moderadas ou até graves.

## 2.4.2 Principais prevenções para a Síndrome de Burnout

Dentre as diversas estratégias voltadas ao controle e à prevenção da Síndrome de Burnout, é possível adotar medidas que englobam desde a identificação precoce até o tratamento efetivo da doença. Segundo Amador (2013), o processo de reconhecimento e enfrentamento da síndrome pode ser dividido em diferentes fases:

- **Fase de reconhecimento do problema:** nesta etapa busca-se identificar os fatores antecedentes e que são provavelmente causadores da doença e construir a situação problema para aprofundar o conhecimento da real causa para poder auxiliar de forma individual cada profissional.
- **Diagnóstico correto:** a síndrome de Burnout por vezes confundida com sintomas de depressão, e sendo tratada de maneira incorreta. Desta forma torna-se essencial a realização de uma avaliação psicológica criteriosa e um acompanhamento contínuo por profissionais especializados.
- **Tratamento multiprofissional:** como ocorre em outras doenças psicológicas, o tratamento do Burnout deve envolver uma abordagem integrada, com acompanhamento terapêutico, médico e, quando necessário, farmacológico.
- **Reinserção social e profissional:** após o tratamento, é fundamental promover a reintegração do indivíduo ao convívio social e ao ambiente de trabalho, garantindo que esse retorno ocorra de maneira gradual e saudável, com suporte e acompanhamento adequados.

As ações de prevenção individuais podem ser consideradas as terapias, a estimulação de exercícios físicos, conscientização do uso de álcool e drogas, avaliação das condições de trabalho individuais, incentivo para o uso do tratamento medicamentoso, incentivo a uma alimentação saudável, estabelecimento de limites na realização das ações no trabalho, incentivo a ações criativas como formas de gerir o estresse (Jodas; Haddad, 2009; Murofuse *et al.*, 2005; Moreira *et al.*, 2009).

## 2.5 RISCOS PSICOSSOCIAIS E AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2022), os riscos psicossociais englobam fatores do ambiente de trabalho que podem afetar o bem-estar mental, físico e social dos trabalhadores, contribuindo para o estresse e o adoecimento ocupacional. Alguns exemplos de Riscos Psicossociais são: Carga de trabalho excessiva; Falta de controle sobre as tarefas ou decisões no trabalho; Falta de apoio; Assédio moral ou sexual; Insegurança do emprego; e Desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

### 2.5.1 Modelos teóricos

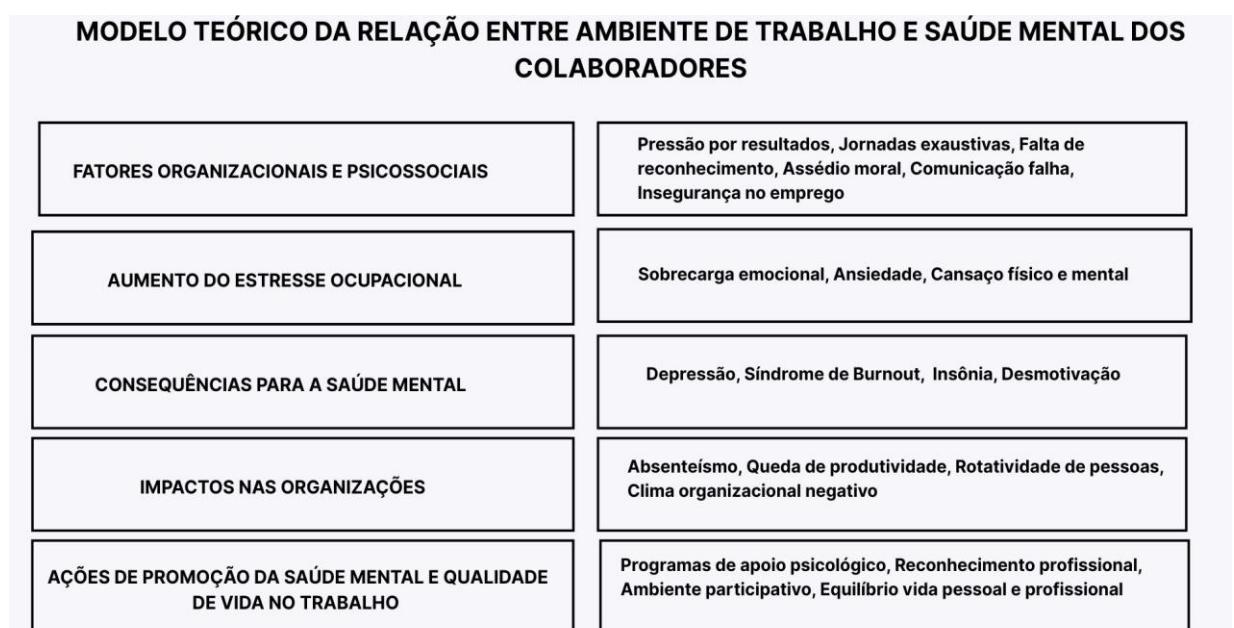
O modelo teórico deste estudo busca compreender a relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental dos colaboradores, tendo como base os pressupostos de Dejours (2004), Chiavenato (2014) e demais autores que abordam os fatores psicossociais e organizacionais. De acordo com Dejours, a forma como o trabalho é organizado pode ser um elemento gerador de sofrimento psíquico quando há exigências excessivas, falta de autonomia e relações autoritárias. Esse autor entende que o sujeito precisa encontrar sentido e reconhecimento em sua atividade laboral para manter o equilíbrio mental. Quando isso não acontece, surgem sentimento de frustração, ansiedade e exaustão, podendo evoluir para transtornos mentais como a depressão e a Síndrome de Burnout.

Já Chiavenato defende que a QVT está diretamente ligada ao bem-estar e à motivação. Ambientes saudáveis, que valorizam o colaborador, oferecem reconhecimento, comunicação clara, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e oportunidades de participação nas decisões, promovendo maior engajamento e produtividade. Assim, a ausência desses elementos pode gerar estresse ocupacional, impactando negativamente o desempenho e a satisfação. Dentro da perspectiva organizacional, os riscos psicossociais (como carga de trabalho excessiva, pressão por resultados, falta de apoio, assédio moral e insegurança no emprego) são fatores intermediários que explicam a forma como as condições de trabalho influenciam a saúde mental. Esses riscos aumentam a vulnerabilidade ao

estresse, que, por sua vez, desencadeia sintomas físicos e emocionais (como fadiga, irritabilidade, insônia e desmotivação).

Segundo Maslach e Leiter (2016), o estresse ocupacional crônico, quando não administrado, tende a evoluir para o Burnout, marcado pela exaustão emocional, despersonalização e queda de realização profissional, impactando tanto o indivíduo quanto o desempenho organizacional. Por outro lado, o investimento das empresas em políticas de promoção da saúde mental e qualidade de vida, como programas de apoio psicológico, campanhas de conscientização e estímulo ao diálogo, atua como fator protetor, reduzindo o impacto dos riscos psicossociais. Assim, organizações que cuidam do equilíbrio emocional de seus colaboradores tendem a apresentar melhor clima organizacional, maior produtividade e retenção de talentos. Dessa forma, o modelo teórico proposto neste trabalho estabelece que o ambiente organizacional e os fatores psicossociais influenciam diretamente o nível de estresse ocupacional e, consequentemente, a saúde mental dos trabalhadores. No entanto, a presença de ações institucionais voltadas à qualidade de vida pode amenizar ou prevenir o adoecimento mental, favorecendo a construção de um ambiente mais humano, saudável e produtivo.

**Figura 1 – Modelo Teórico da Relação entre Ambiente de Trabalho e Saúde Mental dos Colaboradores**



Fonte: Adaptado de Dejours (2004); Chiavenato (2014).

## 2.6 Condições de Trabalho e Ergonomia

As circunstâncias laborais constituem o conjunto de elementos que afetam o rendimento, a saúde e a segurança do empregado durante a realização de suas atividades. Conforme Chiavenato (2014), esses elementos incluem dimensões físicas, mentais e sociais, sendo cruciais para a motivação e contentamento dentro do contexto organizacional. Quando são favoráveis, promovem a participação, a eficiência e o bem-estar psicológico dos trabalhadores; por outro lado, condições inadequadas resultam em estresse no trabalho, cansaço e problemas de saúde física e emocional.

Entre os fatores principais que formam as condições laborais, podem ser citados a infraestrutura, as interações entre pessoas, a disposição das atividades e o ambiente de trabalho. Espaços com pouca luz, barulhos altos, móveis inadequados, longas jornadas e a cobrança por resultados são exemplos de aspectos que afetam o bem-estar físico e psicológico do trabalhador. A forma como o trabalho é organizado e gerenciado impacta diretamente a saúde mental, podendo causar angústia emocional quando há excesso de demanda, ausência de valorização e falta de propósito nas atividades profissionais (Dejours, 2004).

Neste contexto, a ergonomia surge como uma área fundamental para adaptar o trabalho às características humanas, buscando harmonizar a eficiência com o conforto e a saúde. Segundo Ilda (2005), a ergonomia visa criar ambientes, ferramentas e procedimentos de trabalho que levem em conta os limites físicos e mentais das pessoas, prevenindo lesões, fadiga e questões relacionadas à postura ou à repetição de movimentos. A ergonomia pode ser compreendida em três dimensões principais:

- **Ergonomia física**, voltada para o ajuste do corpo ao posto de trabalho (mobiliário, equipamentos, postura, esforços físicos);
- **Ergonomia cognitiva**, relacionada à carga mental, atenção e processamento de informações;
- **Ergonomia organizacional**, que envolve a estrutura das tarefas, turnos, horários, ritmos e formas de gestão.

Entre os fatores principais que formam as condições laborais, podem ser citados a infraestrutura, as interações interpessoais, a disposição das atividades e o ambiente físico de trabalho. Segundo Ilda e Buarque (2016), aspectos como iluminação inadequada, ruído excessivo e mobiliário mal adaptado afetam diretamente o conforto, a saúde e o desempenho do trabalhador. Assim, tanto a ergonomia quanto às condições de trabalho são aspectos essenciais para o aumento da qualidade de vida no contexto laboral (QVT). Empresas que se dedicam a aprimorar esses elementos criam ambientes mais seguros, saudáveis e produtivos, promovendo o bem-estar comum e a performance sustentável.

### **2.6.1 Impactos do ruído, iluminação, temperatura, postura e repetitividade na saúde física e mental**

As condições ambientais do local de trabalho afetam diretamente a saúde física e mental dos colaboradores. Quando inadequados, os fatores como ruído, iluminação, temperatura, postura e repetitividade podem causar desconforto, cansaço, estresse e problemas de saúde relacionados ao trabalho. De acordo com Chiavenato (2014), o ambiente físico é um dos principais fatores determinantes do desempenho e do bem-estar no trabalho, pois interfere tanto na motivação quanto na capacidade produtiva.

O ruído é um fator muito prejudicial à saúde do trabalhador, quando está presente em seu local de trabalho, e o colaborador não utilizar protetor adequado. De acordo com a Norma Regulamentadora nº 01 (Brasil, 2020), níveis elevados de ruído podem causar não apenas perda auditiva, mas também irritabilidade, dificuldades de concentração, distúrbios do sono e aumento do estresse. Para Dejours (2004), o ruído contínuo e excessivo representa um fator de desgaste psíquico, pois impede a concentração, dificulta a comunicação e gera tensão emocional, comprometendo o equilíbrio mental e o desempenho das atividades. A iluminação adequada garante que o colaborador tenha um bom conforto visual para que também tenha um bom desempenho no trabalho. Ambiente com pouca luz exige esforço visual excessivo, o que causa fortes dores de cabeça e reduz a produtividade. Conforme Ilda (2005), a iluminação correta deve estar ajustada ao tipo de tarefa desempenhada, à idade do trabalhador e ao tempo de exposição.

Além disso, a falta de iluminação natural pode impactar o humor e o ciclo circadiano, interferindo no sono e no bem-estar psicológico.

A temperatura do local de trabalho, também é um fator crucial para o desempenho e conforto do colaborador. Grandjean e Kroemer (2005) afirma que o corpo humano busca manter o equilíbrio térmico, e desvios desse equilíbrio geram fadiga, irritabilidade, lentidão cognitiva e desconforto emocional. Ambientes muito quente aumentam a fadiga, o cansaço, o risco de acidente, enquanto locais frios causam rigidez muscular e redução da destreza manual.

A postura em que o colaborador adota durante sua jornada de trabalho pode influenciar diretamente na saúde musculoesquelética do colaborador. O trabalho em posturas inadequadas ocasiona dores musculares, inflamações e desconfortos físicos. Segundo Dul e Weerdmeester (2012), a ergonomia deve buscar a adaptação das condições de trabalho às características do corpo humano, prevenindo lesões e desconfortos. Além das consequências físicas, a dor contínua e a limitação de movimentos tendem a gerar irritabilidade, ansiedade e queda na satisfação profissional.

A repetitividade, caracterizada pela execução do mesmo movimento por um longo tempo, causam Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). A repetitividade, quando associada à pressão por produtividade e ausência de pausas, provoca fadiga muscular e mental, reduzindo a atenção e aumentando a propensão a erros e acidentes. Em longo prazo, o trabalhador pode desenvolver não apenas dores físicas, mas também sentimento de frustração e desvalorização, devido à monotonia e à falta de reconhecimento de seu esforço (Couto, 2002).

De modo geral, todos estes fatores provocam desgaste psicológico e físico, podendo desencadear estresse ocupacional, baixa produtividade e absenteísmo. É um ambiente saudável, promove conforto, bem-estar e segurança. Por este motivo, o investimento em ergonomia e condições de trabalhos adequados poder ser medidas adotadas como uma estratégia de valorização humana.

## 2.6.2 Ergonomia física e cognitiva aplicada ao setor têxtil

A ergonomia aplicada no setor têxtil desempenha um papel fundamental na promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, considerando que as tarefas realizadas nesse setor envolvem movimentos repetitivos, longos períodos em pé ou sentados, ritmo acelerado de produção e elevada demanda de atenção visual e motora (Ilda; Buarque, 2016).

### 2.6.2.1 Ergonomia física

A ergonomia física está diretamente ligada às condições corporais exigidas pelo trabalho, envolvendo esforços, postura, movimento e repetitividade. Segundo Ilda (2005), fatores como altura das bancadas, tipo de assento, alcance dos braços e organização do posto influenciam diretamente a saúde musculoesquelética do trabalhador. No setor têxtil, onde atividades como costura, corte e acabamento exigem precisão e rapidez, a adequação ergonômica é essencial para prevenir dores na coluna, ombros e punhos, além de DORT e LER.

### 2.6.2.2 Ergonomia cognitiva

Já a ergonomia cognitiva aborda os processos mentais envolvidos na execução das tarefas, como percepção, memória, atenção e tomada de decisão. Para Grandjean e Kroemer (2005), ambientes de trabalho que exigem atenção continuada, como ocorre no setor têxtil durante o controle de qualidade visual, podem provocar sobrecarga mental e fadiga cognitiva quando não são devidamente estruturados.

Segundo Grandjean e Kroemer (2005), o excesso de ruído, iluminação inadequada e ritmo de produção elevado comprometem a capacidade de atenção, aumentando o risco de erros e acidentes. Assim, a organização deve buscar estratégias para equilibrar o ritmo produtivo com pausas regulares e adequação do ambiente, prevenindo a exaustão mental.

Ilda (2005) reforça que a ergonomia cognitiva deve favorecer o fluxo de informações e a comunicação entre trabalhadores e supervisores, reduzindo falhas

operacionais e tensões psicológicas. Ambientes em que há clareza nas instruções, boa sinalização e *feedback* constante tendem a ser mais produtivos e menos estressantes. A aplicação dos princípios da ergonomia física e cognitiva no setor têxtil, é fundamental para promover qualidade de vida no trabalho. A junção de um ambiente confortável, um conforto físico, contribuem para o bem-estar de todos os colaboradores, assim reduzindo o afastamento e fortalecendo o desempenho dos trabalhadores.

### **2.6.3 Normas regulamentadoras brasileiras (NRs), especialmente a NR-17 (Ergonomia) e NR- 01.**

As Normas Regulamentadoras (NRs) são um conjunto de diretrizes criadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com o objetivo de garantir condições seguras e adequadas de trabalho em todas as atividades econômicas. No contexto da ergonomia e da saúde mental ocupacional, destacam-se a NR-17 (Ergonomia) e a NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), que orientam as empresas na adaptação do trabalho às características psicofisiológicas dos colaboradores (Brasil, 2023).

A NR-17, instituída pela Portaria n.<sup>o</sup> 3.214/1978 e atualizada por várias portarias subsequentes, define critérios para adaptar as condições de trabalho às características físicas e mentais dos colaboradores, com o objetivo de garantir o máximo de conforto, segurança e eficiência (Brasil, 2021).

De acordo com o texto normativo Brasil (2021), a ergonomia deve considerar aspectos como mobiliário, equipamentos, condições ambientais, organização do trabalho, postura e ritmo de execução das tarefas. A norma também enfatiza a necessidade de realizar a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), documento técnico que avalia o ambiente laboral e propõe medidas de correção e melhoria.

As NRs são um conjunto de diretrizes criadas pelo MTE, com o objetivo de garantir condições seguras e adequadas de trabalho em todas as atividades econômicas. No contexto da ergonomia e da saúde mental ocupacional, destacam-se a NR-17 (Ergonomia) e a NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), que orientam as empresas na adaptação do trabalho às características psicofisiológicas dos colaboradores (Brasil, 2023).

Ilda (2005) ressalta que a ergonomia não deve ser vista apenas como obrigação legal, mas como ferramenta estratégica de gestão, pois ambientes ergonomicamente adequados reduzem acidentes, aumentam a motivação e fortalecem o clima organizacional.

A NR-01 possui caráter abrangente e define os princípios e diretrizes gerais para a gestão de segurança e saúde no trabalho, servindo como base para a implementação de todas as outras normas. Com a atualização pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, a NR-01 incluiu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), que requer que as empresas desenvolvam um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) (Brasil, 2020).

Segundo o Ministério do Trabalho, o PGR deve identificar, avaliar e controlar todos os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho — incluindo riscos ergonômicos e psicossociais Brasil (2020). Dessa forma, a NR-01 se conecta diretamente à NR-17, pois ambos os regulamentos reforçam a importância da prevenção de acidentes físicos, mas também adoecimentos mentais decorrentes das condições de trabalho.

Chiavenato (2014) complementa que o cumprimento das normas trabalhistas e de segurança demonstra o comprometimento da organização com o bem-estar dos colaboradores, impactando positivamente na imagem institucional e na produtividade. Dessa forma, as NRs 01 e 17 funcionam de forma integrada: a primeira estabelece os princípios gerais de prevenção e gestão de riscos, enquanto a segunda especifica as medidas relacionadas à ergonomia. No setor têxtil, sua implementação correta é fundamental para diminuir o número de licenças, aprimorar o desempenho e criar ambientes de trabalho mais saudáveis e equilibrados.

## 2.7 POLÍTICAS DE SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES

A saúde mental no ambiente de trabalho se consolida como um dos principais desafios das organizações contemporâneas. As mudanças tecnológicas, econômicas e sociais intensificam as exigências por produtividade, contribuindo para o aumento dos casos de ansiedade, estresse e Síndrome de Burnout. Diante desse cenário, as políticas organizacionais de saúde mental assumem um papel estratégico na promoção do bem-estar, na prevenção de adoecimentos e na

construção de um ambiente de trabalho saudável (Chiavenato, 2014; OMS, 2022).

De acordo com a OMS (2022), as políticas de saúde mental eficazes nas empresas devem incluir medidas preventivas, apoio psicossocial e práticas que promovam a escuta, o respeito e a empatia no local de trabalho. Essas políticas transcendem ações pontuais, como palestras ou campanhas, e precisam ser integradas de maneira constante à gestão de pessoas e à cultura da empresa.

Dejours (2004) destaca que o trabalho pode ser tanto fonte de sofrimento quanto de realização pessoal. Quando o ambiente laboral é estruturado de forma rígida, com falta de reconhecimento e excesso de pressão, o trabalhador tende a vivenciar sentimento de frustração e exaustão emocional. Em contrapartida, políticas que incentivam o diálogo, a cooperação e a valorização do indivíduo promovem o chamado “prazer no trabalho”, resultando em maior engajamento e produtividade. Para Chiavenato (2014), a gestão de pessoas moderna deve adotar uma visão humanizada, reconhecendo que o desempenho dos colaboradores está diretamente relacionado às suas condições emocionais e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A criação de programas de QVT, acompanhamento psicológico, ações de ergonomia e campanhas de prevenção são instrumentos eficazes de promoção da saúde mental.

As normas de saúde mental também estão relacionadas às NRs, especificamente à NR-17, que estabelece diretrizes para a adequação ergonômica e a prevenção de sofrimentos físicos e psicológicos no ambiente de trabalho (Brasil, 2020). Além disso, a Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, reforça a importância de práticas voltadas ao bem-estar emocional, estimulando as empresas a implementarem medidas de apoio psicológico e combate ao assédio.

Entre as ações mais recomendadas estão: Capacitação de lideranças para conseguir identificar sinais de adoecimento mental; incentivo a comunicação empática e a cultura de respeito; e Criação de programas internos de apoio psicológico (Brasil, 2022).

No setor têxtil, que enfrenta uma alta demanda produtiva e um ritmo acelerado de trabalho, as políticas de saúde mental são essenciais para diminuir o absenteísmo, fortalecer o comprometimento e evitar o desgaste emocional. Assim, investir em programas de saúde mental é tanto uma responsabilidade social quanto

uma estratégia organizacional e uma prática de sustentabilidade corporativa (Chiavenato, 2014; OMS, 2022).

## 2.8 SAÚDE MENTAL NA INDÚSTRIA TÊXTIL

Segundo Brito e Athayde (2015), as indústrias têxteis no Brasil ainda carecem de políticas estruturadas de saúde mental, com foco preventivo e suporte emocional. Muitos trabalhadores enfrentam jornadas exaustivas, baixo reconhecimento e insegurança laboral, o que potencializa o adoecimento psíquico.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Neste capítulo apresenta-se o método de pesquisa utilizado para o alcance dos objetivos propostos neste estudo, como foi delimitada a pesquisa e o universo do estudo, seguindo-se o processo de coleta e tratamento dos dados, bem como a análise dos dados com a finalidade de dar respostas às questões norteadoras desta investigação.

#### **3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA**

Para atingir os objetivos propostos neste estudo, adotou-se uma abordagem quali-quantitativa, combinando técnicas estatísticas com a interpretação das percepções e experiências dos participantes. Gil (2019) ressalta que a integração entre métodos qualitativos e quantitativos proporciona uma compreensão mais abrangente dos fenômenos sociais, pois une a objetividade dos dados numéricos à profundidade das análises subjetivas.

De modo semelhante, Vergara (2016) aponta que essa abordagem é indicada quando se busca compreender tanto aspectos mensuráveis quanto os significados que os indivíduos atribuem às situações vivenciadas no ambiente de trabalho. Dessa forma, a combinação metodológica adotada permite uma análise mais consistente e completa da realidade investigada.

Este estudo caracteriza-se ainda como uma pesquisa exploratória e descritiva. De acordo com Gil (2019), as pesquisas exploratórias são apropriadas quando o tema ainda é pouco estudado ou quando se deseja proporcionar maior familiaridade com o problema. Já as pesquisas descritivas têm como finalidade observar, registrar e analisar fenômenos sem manipulá-los, buscando compreender suas características e relações. Assim, o caráter exploratório deste trabalho está na tentativa de compreender a questão da saúde mental em um contexto específico do setor têxtil, enquanto o caráter descritivo busca detalhar as condições de trabalho e seus efeitos sobre o bem-estar dos colaboradores.

### 3.2 UNIVERSO DA PESQUISA

O universo da pesquisa foi composto por todos os colaboradores da empresa Marlu Confecções Ltda, situada no município de Salete/SC. O universo corresponde “ao conjunto de elementos que possuem as características que se deseja estudar.” (Gil, 2019, p. 52).

A organização possui uma estrutura operacional enxuta, com profissionais dos setores de corte, costura, revisão, acabamento, além da coordenação e da direção. A amostra foi constituída por 32 colaboradores e 1 gestor, tratando-se de um censo. A amostragem censitária consiste em estudar a totalidade dos elementos que compõem o universo da pesquisa, sem que haja seleção amostral. (Gil, 2019).

Buscou-se incluir trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos e setores, garantindo diversidade de perspectivas e experiências. Trata-se de uma amostragem intencional, considerada adequada para refletir a realidade do ambiente organizacional analisado. “Na amostragem intencional, os elementos são selecionados com base no julgamento do pesquisador, que escolhe aqueles considerados mais representativos ou relevantes para o estudo” (Vergara, 2016, p. 48).

### 3.3 COLETA E TRATAMENTO DE DADOS

A coleta de dados constitui uma etapa fundamental da metodologia de pesquisa, tendo como finalidade reunir informações que permitam estabelecer a relação entre os objetivos definidos e os meios adotados para alcançá-los. No âmbito da pesquisa científica, os dados são obtidos por meio de instrumentos que assegurem o registro sistemático dos elementos necessários à análise e à posterior interpretação, possibilitando responder às questões formuladas pelo pesquisador.

A coleta de dados foi realizada no mês de outubro de 2025, utilizando dois instrumentos principais:

- Questionário estruturado, composto por perguntas fechadas, aplicado aos 32 colaboradores com o objetivo de identificar a frequência de sintomas relacionados ao estresse, à ansiedade e a outros aspectos da saúde mental.

“O questionário é um instrumento formado por um conjunto de perguntas, que o participante responde sem a presença do pesquisador.” (Gil, 2019, p. 121).

- Entrevista semiestruturada, conduzida com o gestor e alguns colaboradores, visando aprofundar percepções sobre condições de trabalho, relações interpessoais e fatores psicossociais. “A entrevista semiestruturada combina perguntas abertas e fechadas, permitindo ao entrevistado maior liberdade de resposta.” (Manzini, 2004, p. 154).

O tratamento dos dados ocorreu de forma diferenciada para cada tipo de informação coletada. Os dados quantitativos, provenientes dos questionários, foram organizados e analisados no software *Microsoft Excel*, por meio de estatísticas descritivas, como porcentagens e conforme recomendado por Gil (2019) para pesquisas que trabalham com variáveis numéricas. Já os dados qualitativos, obtidos por meio das entrevistas, foram examinados à luz da técnica de análise de conteúdo, conforme Bardin (2016). Esse procedimento possibilitou a categorização das falas dos participantes, permitindo a identificação de padrões, sentimentos e preocupações recorrentes no contexto estudado.

### 3.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Como toda pesquisa, este estudo também possui suas limitações. A principal delas é o recorte geográfico e institucional, já que a pesquisa foi realizada em apenas uma empresa de pequeno porte, localizada em uma cidade do interior. Isso limita a generalização dos resultados para outras realidades do setor têxtil.

Além disso, por se tratar de um tema sensível como saúde mental, é possível que alguns participantes tenham se sentido desconfortáveis em relatar certas informações, o que pode ter influenciado as respostas.

Outra limitação envolve o tempo disponível para a realização da pesquisa, o que restringiu o aprofundamento em algumas questões. Apesar dessas limitações, os resultados obtidos são relevantes e refletem de forma fiel a realidade da empresa estudada, oferecendo uma contribuição importante para a reflexão sobre a saúde mental no ambiente de trabalho.

## 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta a análise dos resultados obtidos por meio da aplicação dos questionários e entrevistas, buscando interpretar as informações coletadas à luz da fundamentação teórica. Os dados permitem compreender a percepção dos colaboradores sobre as condições de trabalho e sua relação com a saúde mental no ambiente organizacional.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A empresa Marlu Confecções está localizada no município de Salete, situado no estado de Santa Catarina, na região do Alto Vale do Itajaí. Salete é um município de pequeno porte, com cerca de 7 mil habitantes. Possui clima subtropical e relevo predominantemente montanhoso. A cidade destaca-se por sua tranquilidade, forte presença da cultura alemã e italiana, além de uma economia baseada principalmente na agricultura familiar, indústrias de pequeno porte e comércio local.

Apesar do tamanho reduzido, Salete apresenta bons indicadores sociais e uma comunidade ativa. O setor têxtil, no qual a Marlu Confecções está inserida, é um dos pilares do desenvolvimento econômico da cidade. A presença de pequenas e médias facções colabora para a geração de empregos e renda, promovendo inclusão social e melhoria da qualidade de vida dos moradores.

A Marlu Confecções Ltda foi fundada em 23 de agosto de 1999 em Salete (SC). Com mais de 25 anos de experiência, consolidou-se como uma empresa do ramo têxtil especializada em serviços de facção, oferecendo corte e costura de peças do vestuário, exceto roupas íntimas. A empresa cresceu com foco em qualidade, pontualidade e parcerias duradouras com marcas e confecções da região.

**Missão:** Produzir peças de vestuário com qualidade, responsabilidade e comprometimento, contribuindo para o desenvolvimento da região e valorizando o trabalho humano.

**Visão:** Ser referência em facção de vestuário no Alto Vale do Itajaí, reconhecida pela excelência nos serviços e pela valorização dos colaboradores.

## **Valores:**

- Comprometimento
- Qualidade
- Ética
- Valorização humana
- Responsabilidade social e ambiental

A Marlu Confecções é uma microempresa de gestão familiar. A estrutura organizacional é enxuta, contando com:

- Direção Geral (Proprietários);
- Coordenação de Produção;
- Setores de Corte, Costura, Revisão e Acabamento.

A empresa valoriza a comunicação direta entre os setores e mantém uma liderança próxima dos colaboradores. A empresa adota estratégias voltadas à manutenção de qualidade, redução de desperdícios e foco no cliente. Investe em treinamento de equipe, parcerias sólidas e otimização de processos produtivos. O atendimento personalizado e a agilidade na entrega são diferenciais estratégicos no relacionamento com os clientes.

A Marlu Confecções contribui diretamente para o desenvolvimento social de Salete, gerando empregos formais, promovendo inclusão de mulheres no mercado de trabalho e valorizando a mão de obra local. A empresa busca minimizar os impactos ambientais por meio da gestão de resíduos têxteis, reaproveitamento de materiais e uso consciente de recursos. Ainda que de pequeno porte, promove ações sustentáveis compatíveis com sua capacidade.

### **4.1.1 Processos de gestão de pessoas**

A gestão de pessoas na Marlu Confecções Ltda apresenta características típicas de empresas de pequeno porte, nas quais as relações interpessoais são mais próximas e diretas. Devido à estrutura enxuta, a empresa não possui um setor formalizado de Recursos Humanos, e as funções relacionadas à gestão de pessoas

são desempenhadas pela própria direção, com apoio dos coordenadores de setor. Essa informalidade traz vantagens, como a comunicação rápida e o vínculo de confiança entre gestores e colaboradores, mas também representa limitações no que se refere à implementação de políticas estruturadas de desenvolvimento, treinamento e acompanhamento psicológico. Conforme Chiavenato (2014), a gestão de pessoas tem papel fundamental na promoção do bem-estar e no equilíbrio entre as necessidades humanas e os objetivos organizacionais. Nesse sentido, observa-se que, embora exista preocupação com o bom relacionamento e o clima interno, ainda há carência de práticas sistematizadas voltadas à saúde mental e à valorização contínua do capital humano, fatores essenciais para o fortalecimento da cultura organizacional e da qualidade de vida no trabalho.

#### **4.1.2 Recrutamento e seleção de pessoas**

No setor têxtil, as demandas do dia a dia exigem habilidades específicas e também competência, como agilidade, atenção, trabalho em equipe e disciplina. Entretanto, o processo de recrutamento e seleção precisa ser bem estruturado, para garantir que o profissional tenha o perfil adequado para exercer a atividade que será proposta a ele. Durante o processo de seleção dos candidatos, o proprietário da empresa é o responsável por realizar as entrevistas, conduzindo uma conversa que tem como objetivo conhecer melhor o perfil profissional do participante. Nessa etapa, são levantadas informações sobre a trajetória de carreira, experiências anteriores no setor têxtil e as principais habilidades que o candidato possui para o desempenho da função pretendida. Além disso, o entrevistador busca compreender aspectos comportamentais, como comprometimento, responsabilidade, capacidade de trabalhar em equipe e interesse em contribuir com o crescimento da empresa.

A entrevista é conduzida de forma simples, mas estratégica, permitindo que o empregador avalie não apenas o conhecimento técnico, mas também a postura, a forma de comunicação e o nível de motivação demonstrado pelo candidato. A partir desse diálogo, o proprietário consegue formar uma pré opinião sobre o perfil do entrevistado.

Após a conversa, é feita uma análise, e também é pedido algumas referências de empresas anteriores, onde o candidato prestou serviço. Caso o candidato

apresente um bom desempenho, demonstre potencial de aprendizado e compatibilidade com a função, ele é convidado a participar de um teste prático. Essa etapa tem como finalidade avaliar, de maneira mais direta, suas habilidades técnicas, como, domínio das máquinas e atenção aos detalhes, que são competências fundamentais para o trabalho no setor têxtil.

Por outro lado, quando o entrevistador identifica que o candidato ainda não possui o perfil ideal para a vaga ou não atende aos requisitos esperados, é fornecido um *feedback* respeitoso, informando que, naquele momento, a contratação não será realizada. Essa postura demonstra transparência e profissionalismo no processo seletivo, além de manter uma boa imagem da empresa perante os candidatos.

Dessa forma, o processo de entrevista conduzido pelo proprietário se mostra uma etapa essencial dentro da seleção de pessoal, pois possibilita identificar, de maneira direta e humanizada, os profissionais mais aptos a integrar ao quadro de colaboradores, contribuindo para o bom desempenho da empresa.

#### **4.1.3 Treinamento e desenvolvimento de pessoas**

Na Marlu Confecções, o treinamento e o desenvolvimento de pessoas ocorrem de forma pontual e informal, sem um programa estruturado voltado à capacitação dos colaboradores. Por se tratar de uma empresa de pequeno porte, não há um setor específico responsável por essa função, e a aprendizagem acontece principalmente no próprio ambiente de trabalho, através da observação e da orientação de colegas mais experientes ou dos coordenadores de setor. Segundo Chiavenato (2014), o treinamento é uma ferramenta essencial para aprimorar competências e melhorar o desempenho individual e coletivo dentro das organizações. A ausência de uma política formal de capacitação pode limitar o crescimento profissional dos colaboradores e a melhoria contínua dos processos produtivos.

Ainda assim, percebe-se o esforço dos gestores em oferecer suporte prático no cotidiano, o que demonstra preocupação com a adaptação e o aprendizado das equipes, mesmo que de maneira empírica. Implantar ações simples de capacitação, como oficinas internas ou instruções técnicas periódicas, poderia contribuir

significativamente para o desenvolvimento das habilidades dos trabalhadores e para o fortalecimento do clima organizacional.

#### **4.1.4 Integração de novos colaboradores**

Após a realização da entrevista e a aprovação do candidato nessa primeira etapa, é dado início ao próximo passo, o teste prático. Essa fase tem duração de um dia completo de trabalho, em horário normal, e tem como principal objetivo observar o desempenho do candidato. Nesse momento, a empresa apresenta ao novo colaborador o ambiente de trabalho, os processos produtivos e o funcionamento geral da empresa.

Antes do término do expediente, geralmente cerca de quarenta minutos antes do fim da jornada, o responsável pela contratação realiza uma nova conversa com o candidato. Nesse diálogo, ele busca compreender a percepção do candidato sobre a empresa, suas impressões quanto ao ambiente de trabalho e o grau de adaptação. Ao mesmo tempo, a empresa fornece um *feedback* sobre o desempenho observado durante o teste. Caso ambas as partes estejam satisfeitas tanto o candidato quanto a organização, o processo segue para a fase de contratação.

Durante o período de teste, o candidato também recebe explicações sobre as formas de pagamento, os controles de produção e os benefícios oferecidos pela empresa, como bonificações e prêmios por desempenho.

A integração do novo colaborador é realizada ainda durante o dia do teste, de maneira prática e acolhedora. O candidato é apresentado aos colegas de setor e orientado quanto às funções que irá desempenhar. Os colaboradores mais próximos são instruídos a oferecer suporte, esclarecer dúvidas e auxiliar no que for necessário durante o período de adaptação. Esse acolhimento inicial é fundamental para que o novo colaborador se sinta à vontade, comprehenda melhor a dinâmica do ambiente e possa desempenhar suas atividades com segurança e confiança.

De forma geral, o processo de teste e integração é conduzido de maneira humanizada e participativa, permitindo à empresa avaliar o potencial do candidato em situações reais e, ao mesmo tempo, proporcionar uma primeira experiência positiva no ambiente de trabalho.

#### **4.1.5 Benefícios e incentivos**

Na Marlu Confecções, os benefícios e incentivos oferecidos aos colaboradores são simples, porém representam uma importante forma de reconhecimento pelo desempenho e comprometimento no trabalho. A empresa concede prêmio de frequência, destinado aos funcionários que mantêm assiduidade e não apresentam faltas ou atestados médicos, e também um prêmio de produtividade, pago aos colaboradores que se destacam nas suas funções e demonstram bom rendimento nas atividades diárias. Esses incentivos financeiros complementam o salário e funcionam como estímulo à responsabilidade e ao engajamento no ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (2014), os sistemas de recompensas e incentivos são ferramentas essenciais da gestão de pessoas, pois contribuem para a motivação, a satisfação e o aumento do desempenho individual. Apesar de a empresa não possuir um plano formal de benefícios, observa-se o esforço da gestão em valorizar os colaboradores por meio de práticas simples, mas significativas, que fortalecem o senso de reconhecimento e pertencimento dentro da organização.

#### **4.1.6 Remuneração**

A política de remuneração da Marlu Confecções é baseada no desempenho individual e na produtividade dos colaboradores, buscando reconhecer o esforço e a eficiência de cada profissional. A empresa adota um sistema interno de classificação funcional, dividido em níveis que variam conforme a complexidade das atividades desempenhadas e as habilidades do trabalhador. Colaboradores que operam em diferentes máquinas, executam tarefas mais complexas ou auxiliam no treinamento de colegas são enquadrados em níveis mais altos, recebendo uma remuneração proporcional à sua qualificação e desempenho. Além do salário fixo, a empresa realiza um controle diário de produção, com base em metas e índices de eficiência, que servem como referência para o pagamento de prêmios de produtividade e frequência. Dessa forma, quanto maior a eficiência e o comprometimento, maior é a compensação financeira recebida. Segundo Chiavenato (2014), a remuneração

constitui uma das principais ferramentas de motivação nas organizações, pois estabelece uma relação direta entre o desempenho e o reconhecimento do colaborador. Observa-se que, embora a empresa não possua um plano de cargos e salários formalizado, a prática adotada busca valorizar a meritocracia e estimular o engajamento, mantendo a equidade interna e incentivando o aprimoramento constante no ambiente de trabalho.

#### **4.1.7 Avaliação de desempenho**

Na empresa Marlu, o processo de avaliação de desempenho ocorre de maneira informal e contínua, sendo conduzido pela direção e pelos coordenadores de setor. A análise do desempenho dos colaboradores é baseada principalmente em indicadores de produtividade, observados por meio de um controle diário de produção que permite acompanhar a eficiência individual e o cumprimento das metas estabelecidas. Além dos resultados quantitativos, a empresa também considera aspectos qualitativos, como o comportamento no trabalho em equipe, o comprometimento e a disposição em ajudar colegas nas atividades.

Segundo Chiavenato (2014), a avaliação de desempenho é uma ferramenta essencial para identificar potencialidades e pontos de melhoria, servindo de base para decisões relacionadas à remuneração, promoção e desenvolvimento profissional. Embora a empresa não utilize instrumentos formais, como formulários ou reuniões de *feedback* estruturadas, o acompanhamento direto e a proximidade entre gestores e colaboradores permitem uma avaliação constante do desempenho individual.

### **4.2 PERFIL DOS RESPONDENTES**

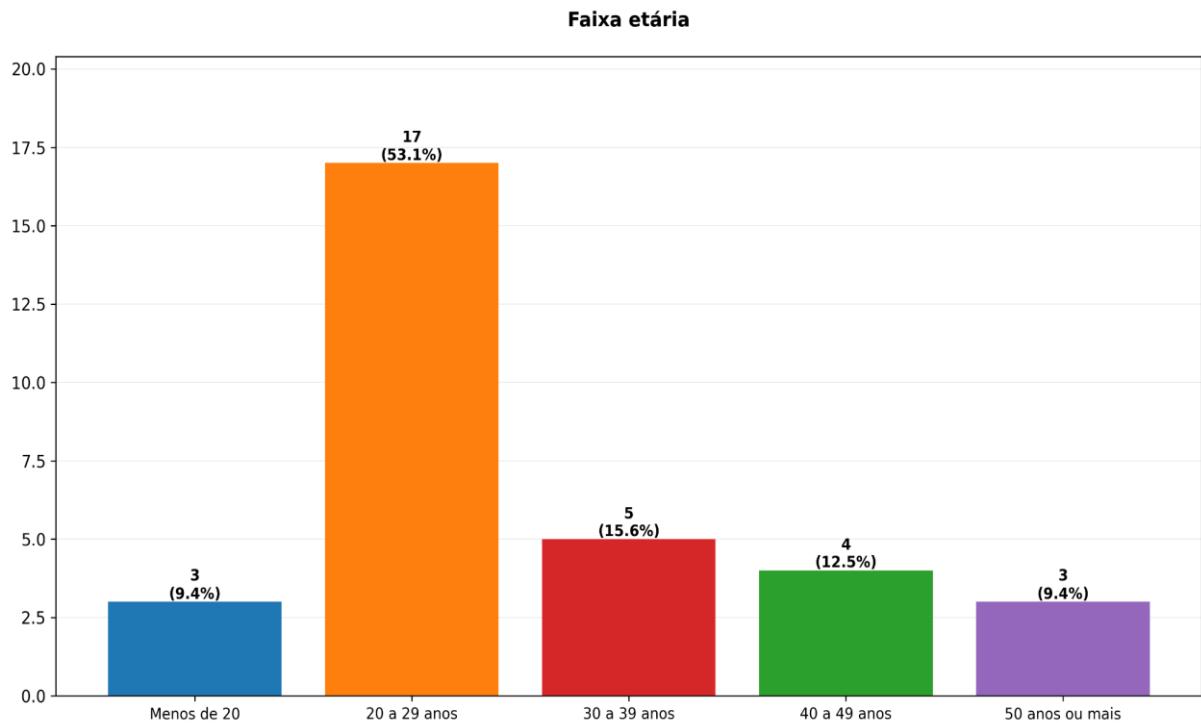
O perfil dos entrevistados refere-se às principais características sociodemográficas e profissionais das pessoas que participaram da pesquisa. A análise do perfil dos entrevistados é fundamental, pois contribui para contextualizar os resultados obtidos, permitindo compreender se as respostas refletem a diversidade do público-alvo estudado.

#### 4.2.1 Faixa etária

Quanto à faixa etária, observa-se um índice de trabalhadores jovens com (9,4%). Na faixa de 20 a 29 anos é onde temos uma predominância, com (53,1%). Seguidos por (15,6%) entre 30 e 39 anos, (12,5%) de 40 a 49 anos e (9,4%) com 50 anos ou mais.

Essa composição etária reflete características do setor têxtil brasileiro, que historicamente emprega força de trabalho jovem, conforme documentado por Mendes (2007) em seus estudos sobre o perfil dos trabalhadores da indústria de confecção.

**Gráfico 1 - Faixa Etária dos Participantes**



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

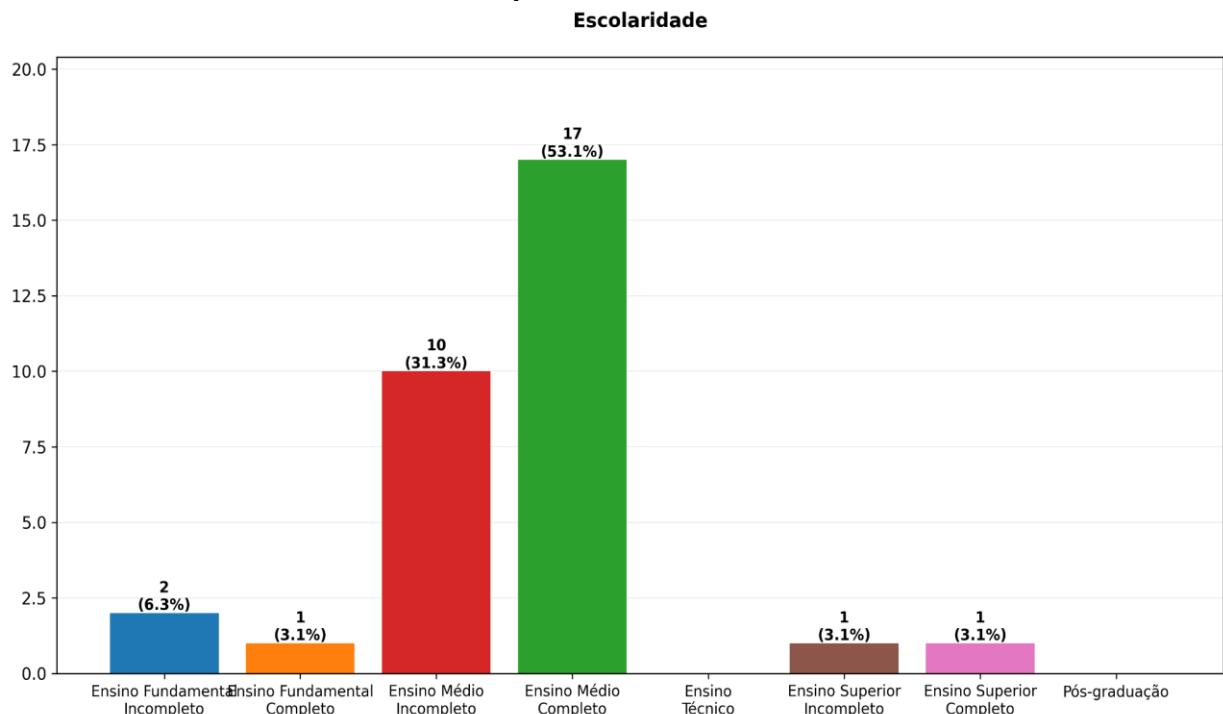
#### 4.2.2 Escolaridade

Em relação ao nível de escolaridade, nota-se que a maior parte dos colaboradores possui ensino médio completo (53,1%), seguido de ensino médio incompleto (31,3%). Apenas (3,1%) concluíram o ensino fundamental, enquanto (3,1%) possuem ensino superior completo e (3,1%) ensino superior incompleto.

Pode-se analisar também que possui 2 colaboradores (6,3%) tem o ensino fundamental incompleto.

Esses dados revelam que o público da empresa apresenta um perfil educacional predominantemente de nível médio, comum no segmento industrial têxtil, em que a formação técnica básica é suficiente para a execução das funções operacionais.

**Gráfico 2 - Escolaridades dos Participantes**

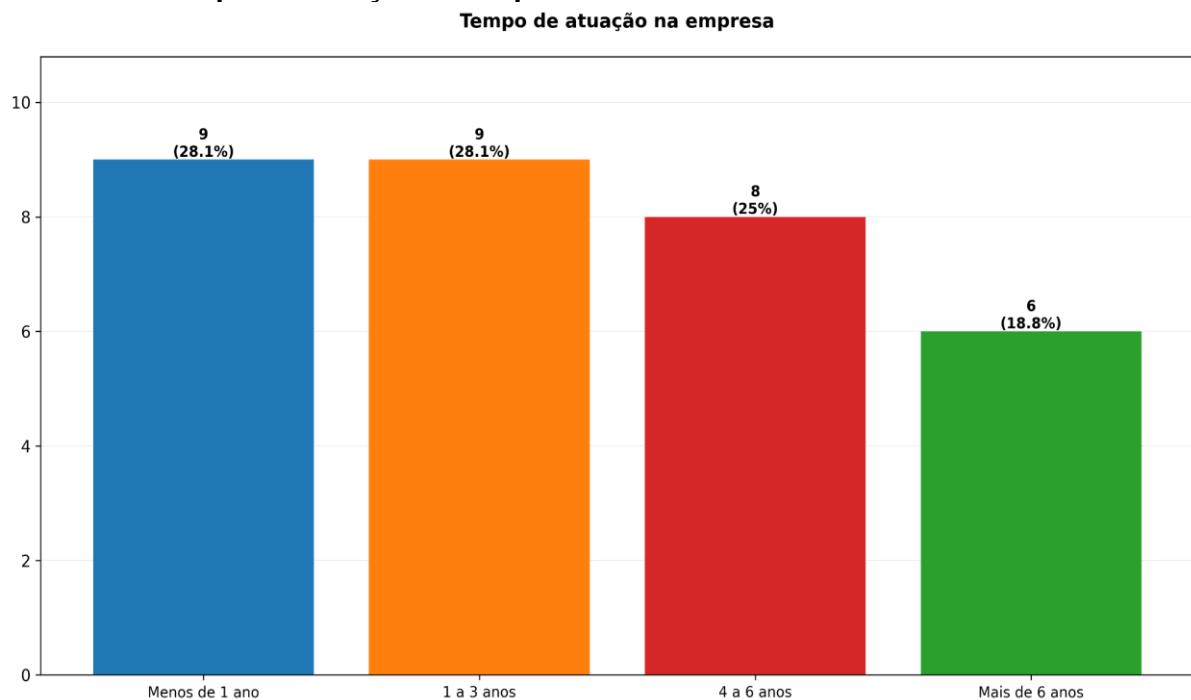


Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### 4.2.3 Tempo de atuação na empresa

Quanto ao tempo de atuação na empresa, verifica-se que (28,1%) dos colaboradores trabalham há menos de 1 ano, enquanto outros (28,1%) estão na faixa de 1 a 3 anos. Além disso, (25%) atuam entre 4 e 6 anos, e (18,8%) possuem mais de 6 anos de vínculo.

Essa distribuição demonstra um equilíbrio entre funcionários mais recentes e outros com maior tempo de experiência, o que sugere uma taxa de retenção razoável e um processo de renovação constante no quadro funcional.

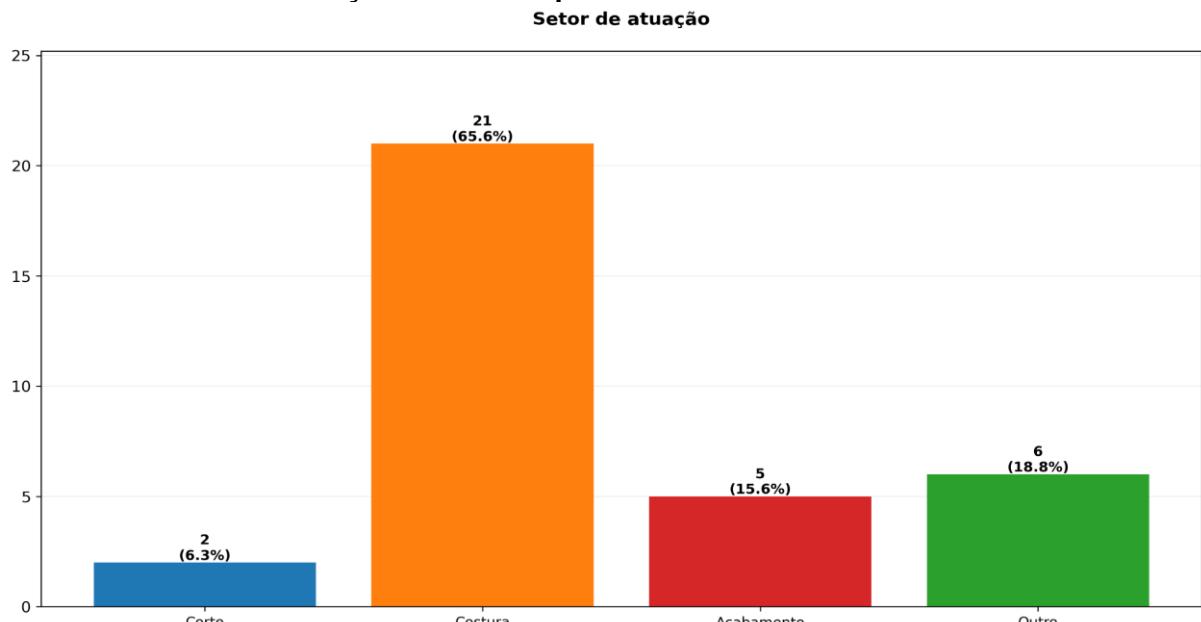
**Gráfico 3 - Tempo de Atuação na Empresa**

Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### **4.2.4 Setor de atuação na empresa**

Quanto à distribuição por setor de atuação percebe-se que a maioria dos respondentes trabalha no setor de costura (65,6%), seguido dos setores de outro (18,8%), acabamento (15,6%) e corte (6,3%). Essa predominância do setor de costura é coerente com a estrutura produtiva da empresa, em que a maior parte da força de trabalho está concentrada nas etapas de confecção das peças.

De modo geral, o perfil demográfico analisado indica que o público pesquisado é formado, em sua maioria, por trabalhadores jovens, com nível médio de escolaridade e predominantemente atuantes na área de costura. Essas características refletem a composição típica do setor têxtil e constituem um fator relevante para a análise das condições de trabalho e da saúde mental dentro da organização.

**Gráfico 4 - Setor de Atuação dos Participantes**

Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### 4.3 ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DO COLABORADORES

Os dados apresentados na seção 2 evidenciam percepções importantes dos colaboradores sobre o impacto do ambiente de trabalho e da carga laboral em sua saúde mental.

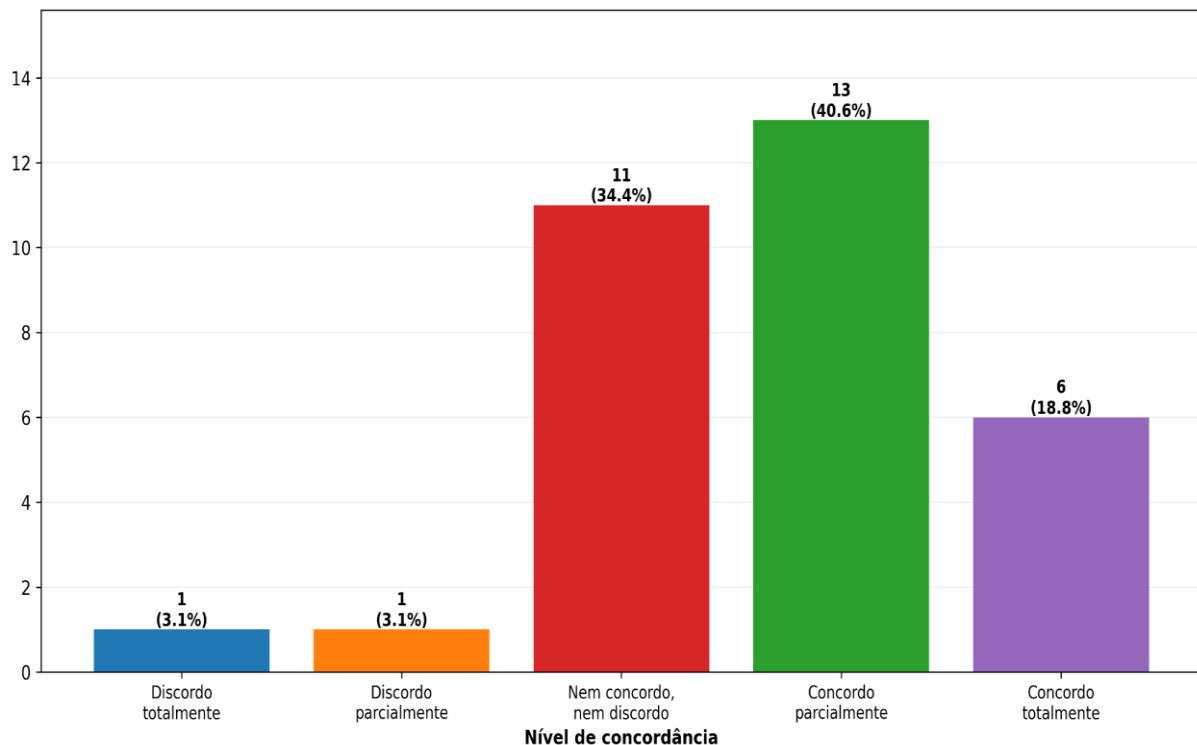
##### 4.3.1 Bem-estar psicológico

A análise referente ao ambiente de trabalho apresenta aspectos positivos, pois 59,4% concordam total ou parcialmente que o ambiente de trabalho contribui positivamente para seu bem-estar psicológico, embora 34,4% mantenham posição neutra.

Essa incerteza sugere que, embora existam elementos positivos no ambiente de trabalho, há também fatores que comprometem significativamente o bem-estar psicológico dos colaboradores, indicando a necessidade de intervenções organizacionais específicas.

**Gráfico 5 - Setor de Atuação dos Participantes**

O ambiente de trabalho contribui positivamente para o meu bem-estar psicológico



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

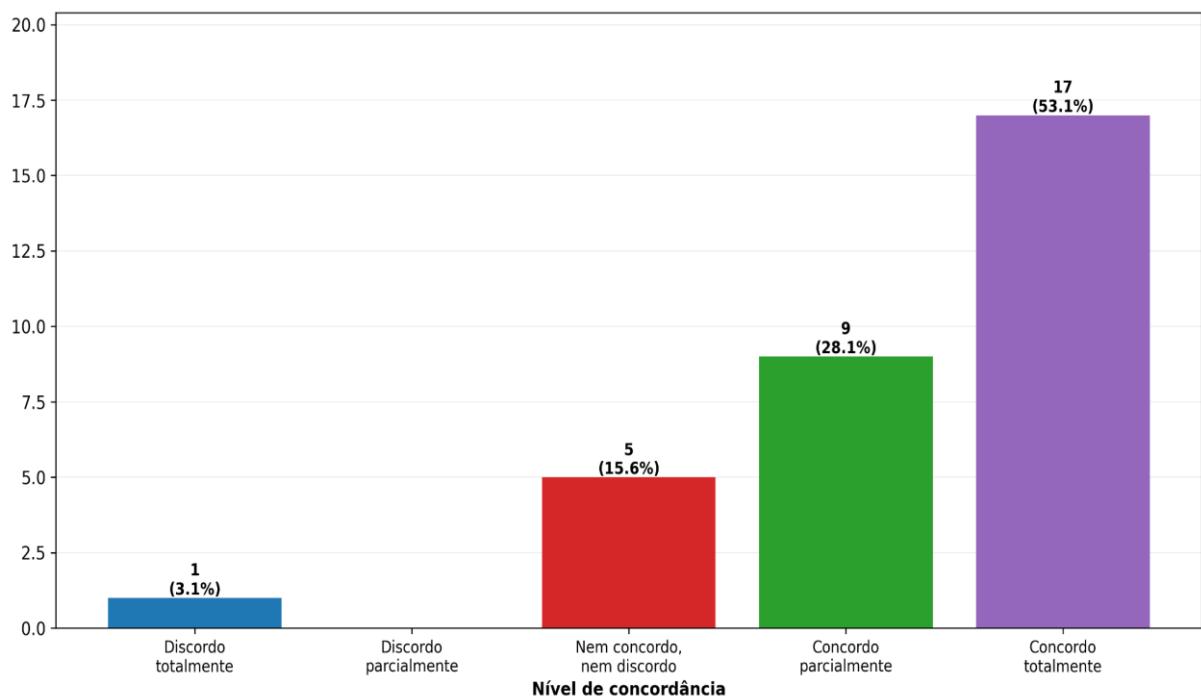
#### 4.3.2 Carga de trabalho

No que diz respeito à carga de trabalho, os resultados revelam uma avaliação ainda mais favorável. A maioria dos colaboradores (81,2%) concordam total ou parcialmente que a carga de trabalho é equilibrada e pode ser realizada dentro da jornada estipulada, demonstrando que as demandas estão distribuídas de forma adequada e compatíveis com o tempo disponível para execução. Apenas (3,1%) discordam totalmente dessa afirmação, enquanto (15,6%) mantêm posição neutra.

Essa percepção positiva contribui para a redução de fatores de risco associados ao estresse ocupacional, como pressões excessivas, acúmulo de tarefas e esgotamento físico ou emocional.

**Gráfico 6 - Carga de Trabalho**

**A carga de trabalho é equilibrada e pode ser realizada dentro do horário estipulado**



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

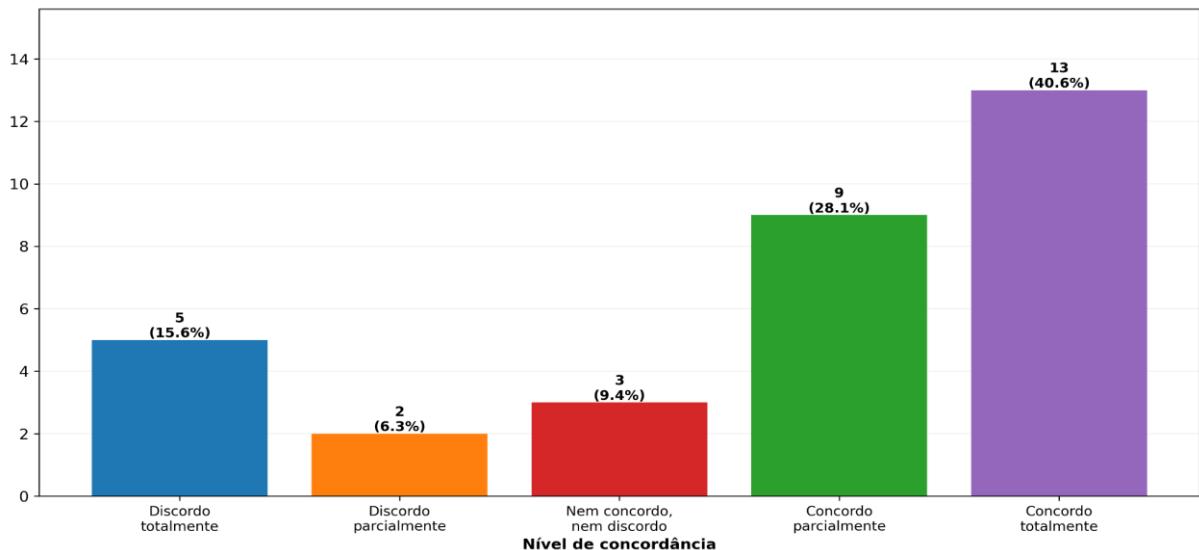
#### 4.3.3 Impactos negativos na saúde mental

Um dado particularmente preocupante emerge da questão sobre impactos negativos do trabalho na saúde mental: (68,7%) dos participantes concordam total ou parcialmente que o trabalho já impactou negativamente sua saúde mental, manifestando-se através de estresse, ansiedade ou exaustão.

Esse percentual alarmante evidencia que a maioria dos trabalhadores já vivenciou alguma forma de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, corroborando as advertências de Dejours (2004) sobre os riscos psicossociais presentes em ambientes laborais com organização do trabalho inadequada.

**Gráfico 7 - Impactos Negativos na Saúde Mental**

O trabalho já impactou negativamente minha saúde mental  
(ex.: estresse, ansiedade, exaustão)



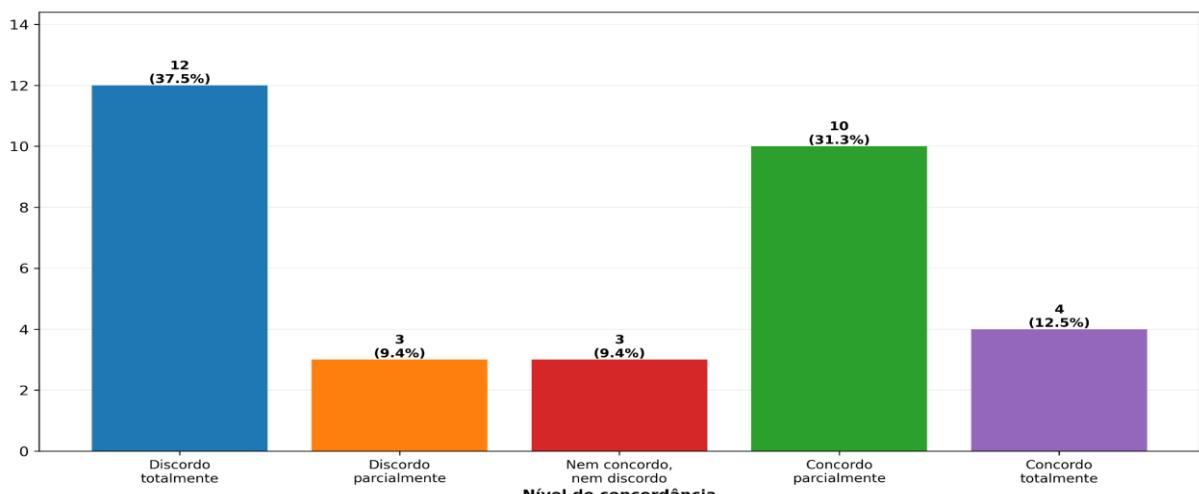
Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### 4.3.4 Condições físicas

As condições físicas do ambiente (barulho, iluminação, temperatura) também emergem como fatores preocupantes: (12,5%) concordam totalmente e (31,3%) parcialmente que essas condições afetam negativamente sua saúde mental. Segundo Seligmann-Silva (2011), fatores ambientais adversos constituem importantes fatores de estresse ocupacional que, cronicamente, podem contribuir para o desenvolvimento de transtornos mentais.

**Gráfico 8 - Condições Físicas**

As condições físicas do ambiente (barulho, iluminação, temperatura)  
afetam negativamente minha saúde mental

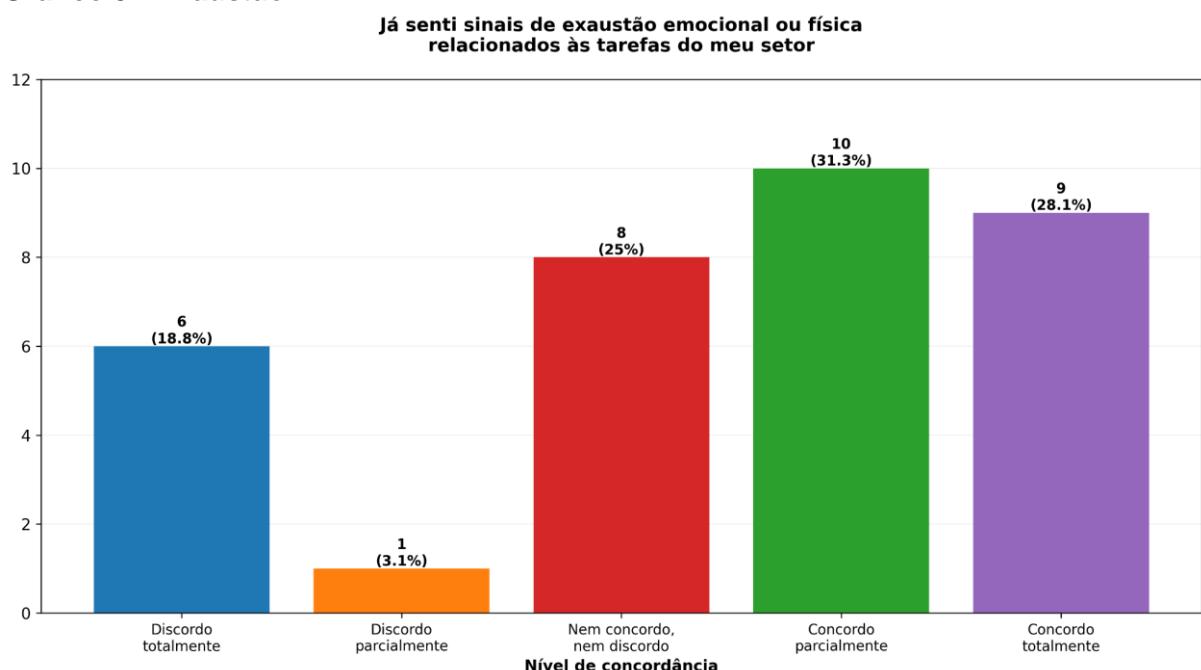


Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### 4.3.5 Sinais de exaustão

Adicionalmente, (28,1%) concordam totalmente e (31,3%) parcialmente que já sentiram sinais de exaustão emocional ou física relacionados às tarefas do setor, totalizando (59,4%) dos respondentes. Este indicador sugere possível vulnerabilidade à Síndrome de Burnout, caracterizada justamente pela exaustão emocional crônica decorrente de estressores ocupacionais prolongados.

**Gráfico 9 - Exaustão**



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### 4.3.6 Apoio organizacional e relações interpessoais

Os dados apresentados na presente seção, mostram dados sobre as relações interpessoais e avaliam como os colaboradores percebem este aspecto.

#### 4.3.7 Apoio a saúde mental

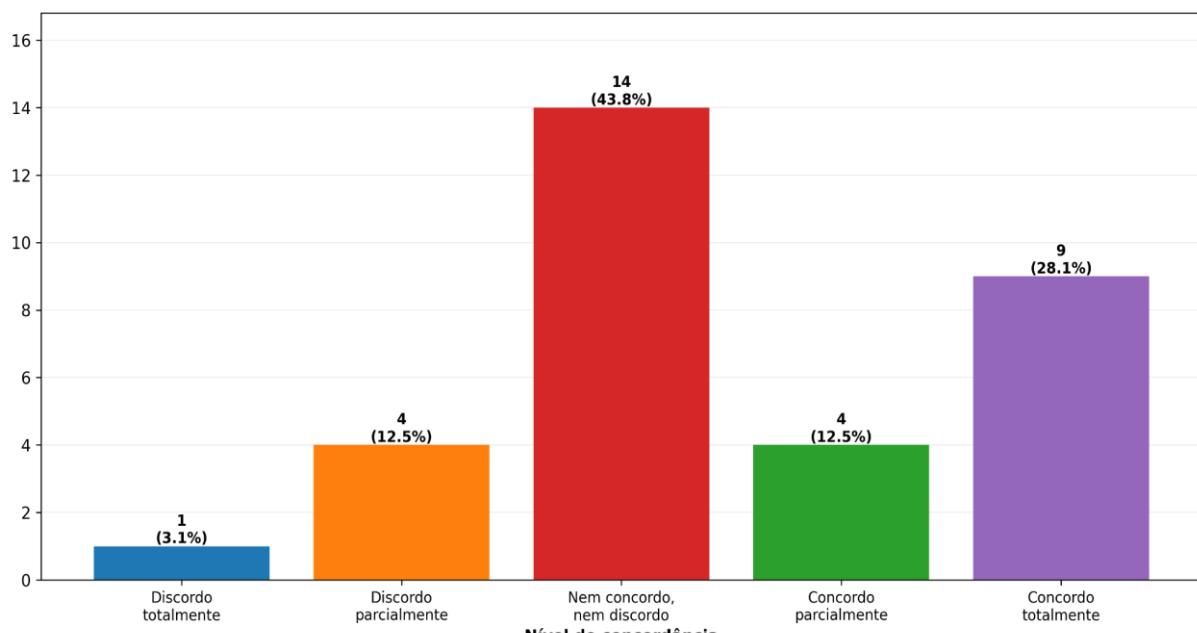
A percepção sobre o apoio organizacional para lidar com questões de saúde mental apresentou predominância de neutralidade. Do total, (43,8%) dos respondentes não concordaram nem discordaram da afirmação de que a organização oferece apoio suficiente. A concordância parcial foi de 12,5% e a

concordância total de 28,1%, totalizando 40,6%. Já 12,5% discordaram parcialmente e 3,1% discordaram totalmente. A neutralidade expressiva sugere que os colaboradores podem não estar cientes das iniciativas existentes ou que estas são insuficientes ou pouco visíveis.

Este resultado indica necessidade de melhor comunicação sobre os recursos disponíveis ou ampliação dos programas de apoio à saúde mental.

**Gráfico 10 - Apoio a Saúde Mental**

A organização oferece apoio suficiente para lidar com questões de saúde mental



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

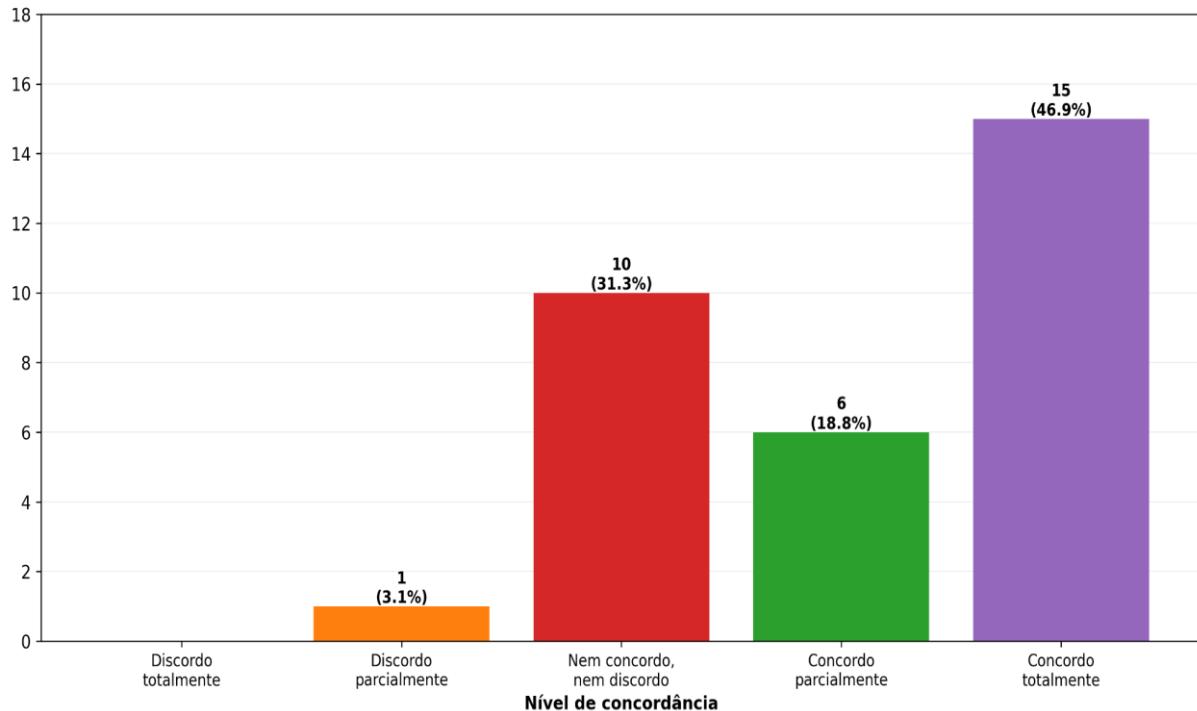
#### 4.3.8 Interesse Demonstrado pelos Superiores ao bem-estar

Quanto ao interesse demonstrado pelos superiores em ouvir e apoiar questões relacionadas ao bem-estar dos colaboradores, os resultados foram predominantemente positivos. A maioria (46,9%) concorda totalmente com esta afirmação, enquanto (18,8%) concordam parcialmente, somando (65,7%) de concordância. Mantiveram-se neutros (31,3%) dos respondentes, e apenas (3,1%) discordaram parcialmente.

Estes dados indicam uma liderança atenta e disponível para questões de bem-estar, aspecto fundamental para criar um ambiente de trabalho saudável e acolhedor. O apoio da liderança é reconhecido como fator protetor da saúde mental no ambiente laboral.

**Gráfico 11 - Interesse Demonstrados pelos Superiores**

**Meus superiores demonstram interesse em ouvir e apoiar questões relacionadas ao meu bem-estar**



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

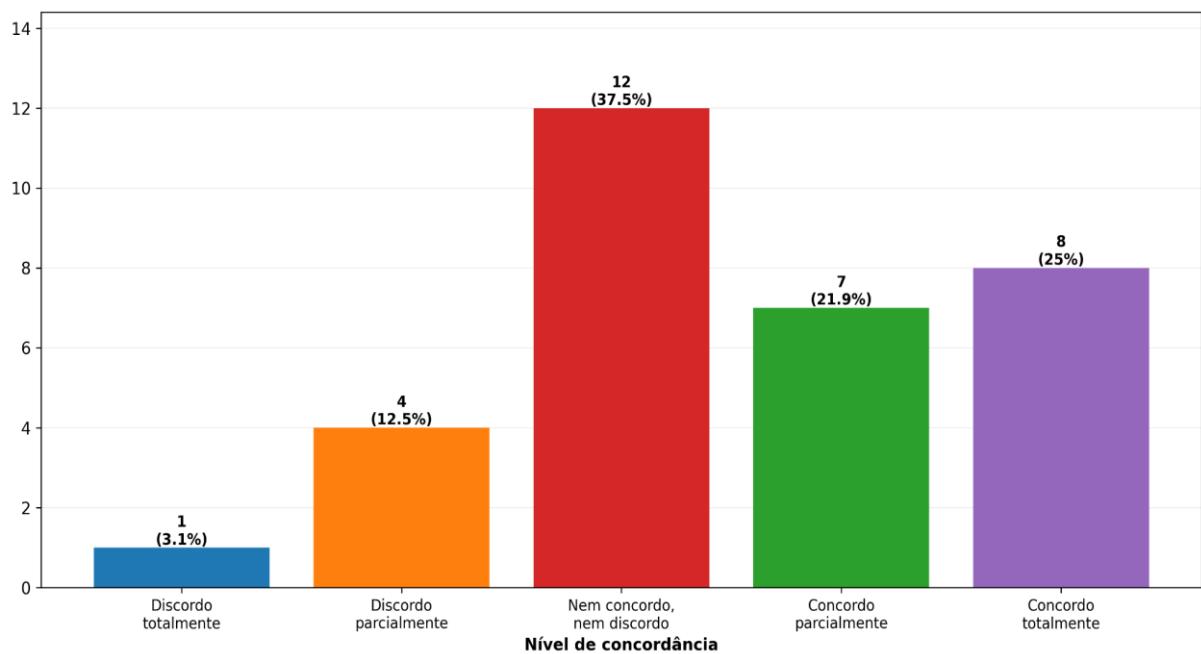
#### 4.3.9 Relação com os colegas de trabalho

A análise sobre as relações interpessoais com colegas de trabalho apresentou neutralidade significativa. Do total, (37,5%) dos respondentes não concordaram nem discordaram da afirmação sobre ter uma relação positiva e de apoio mútuo. A concordância foi distribuída entre (25%) que concordam totalmente e (21,9%) que concordam parcialmente. Discordaram parcialmente (12,5%) e totalmente (3,1%).

A alta neutralidade pode sugerir relações cordiais, porém superficiais, ou variabilidade nas experiências interpessoais dentro da organização. O fortalecimento das relações entre colegas pode contribuir para um ambiente mais colaborativo e menos estressante.

**Gráfico 12 - Relação com os Colegas de Trabalho**

Tenho uma relação positiva e de apoio mútuo com meus colegas de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

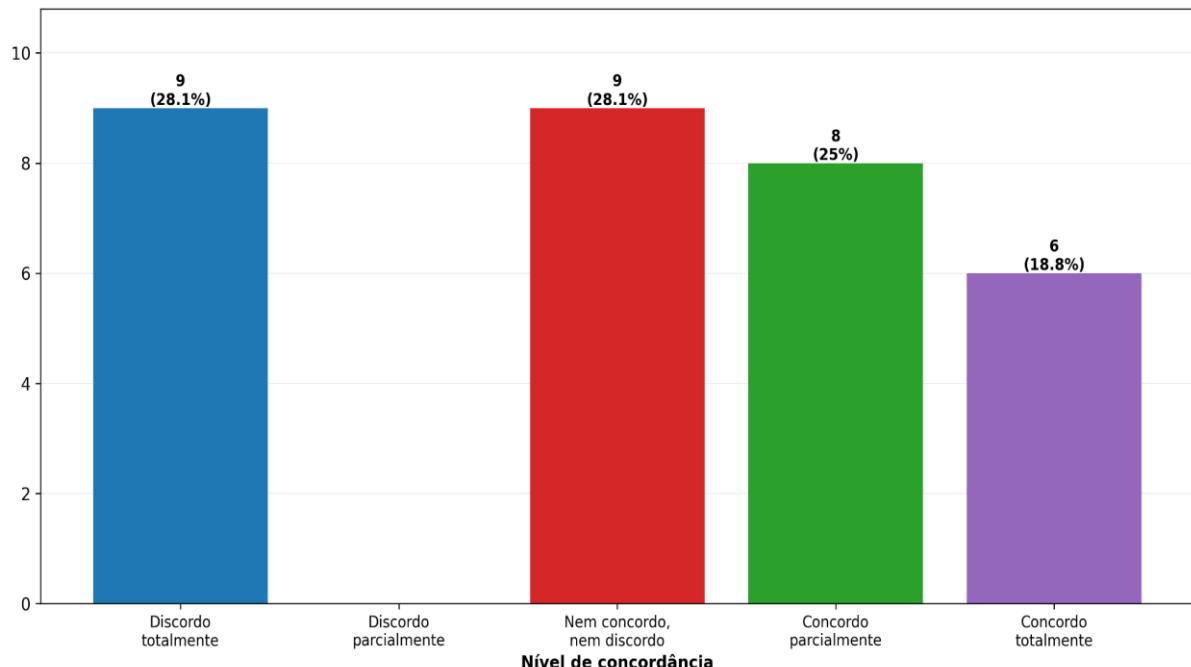
#### 4.3.10 Pressão por resultados

Sobre o impacto da pressão por resultados ou prazos na saúde mental, as respostas apresentaram distribuição equilibrada. Discordam totalmente (28,1%) e mantêm-se neutros (28,1%). A concordância foi de (25%) parcial e (18,8%) total, somando (43,8%). Nenhum respondente discordou parcialmente.

Os dados revelam percepções divergentes sobre este aspecto, com parcela significativa reconhecendo que a pressão compromete a saúde mental, enquanto outra parte não identifica este impacto. Esta variação pode estar relacionada às diferentes funções, setores ou capacidade individual de lidar com demandas.

**Gráfico 13 - Pressão por Resultados**

**A pressão por resultados ou prazos comprometem minha saúde mental**



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

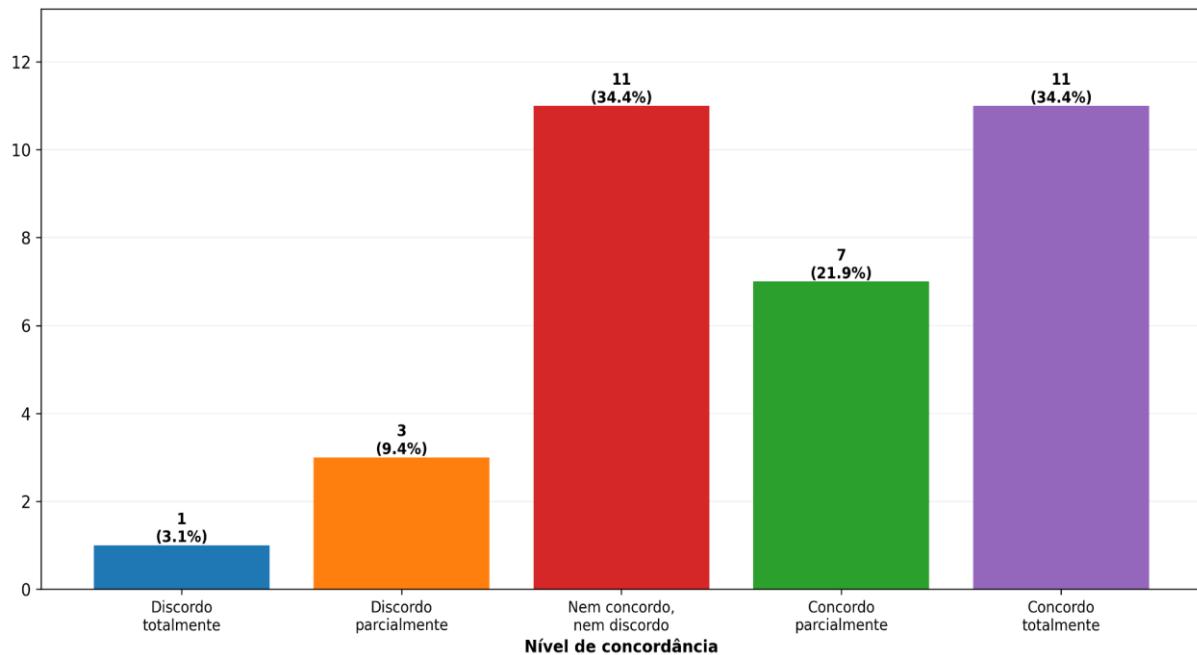
#### **4.3.11 Reconhecimento**

Em relação ao reconhecimento do esforço e desempenho pela empresa, os resultados mostraram distribuição equilibrada com tendência positiva. Concordam totalmente (34,4%) dos respondentes e mantêm-se neutros (34,4%). A concordância parcial foi de (21,9%), totalizando (56,3%) de concordância. Discordaram parcialmente (9,4%) e totalmente (3,1%).

A neutralidade expressiva pode indicar que o reconhecimento ocorre de forma inconsistente ou que alguns colaboradores não se sentem adequadamente valorizados. O reconhecimento profissional é fator motivacional importante e sua ausência pode impactar negativamente o bem-estar e o engajamento.

**Gráfico 14 - Reconhecimento**

**Sinto que meu esforço e desempenho são devidamente reconhecidos pela empresa**



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

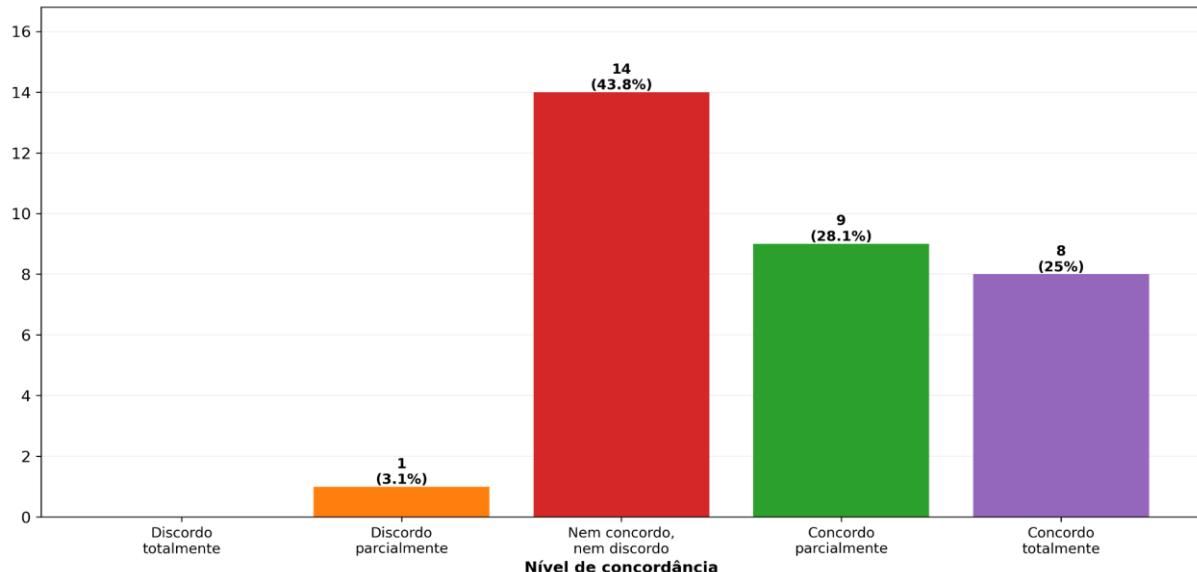
#### **4.3.12 Práticas que promovem a saúde mental**

A pesquisa nos apresenta a percepção sobre a existência de políticas ou práticas que promovem a saúde mental. Os resultados apresentaram predominância de neutralidade, com (43,8%) dos respondentes não concordando nem discordando. A concordância parcial foi de (28,1%) e a total de (25%), somando 53,1% de concordância. Apenas 3,1% discordaram parcialmente.

A alta neutralidade sugere possível desconhecimento sobre as políticas existentes ou percepção de que estas são insuficientes ou pouco efetivas. Este resultado indica oportunidade para a organização desenvolver, divulgar e fortalecer iniciativas voltadas à saúde mental dos colaboradores.

**Gráfico 15 - Práticas que Promovem a Saúde Mental**

A organização possui políticas ou práticas que promovem a saúde mental dos colaboradores



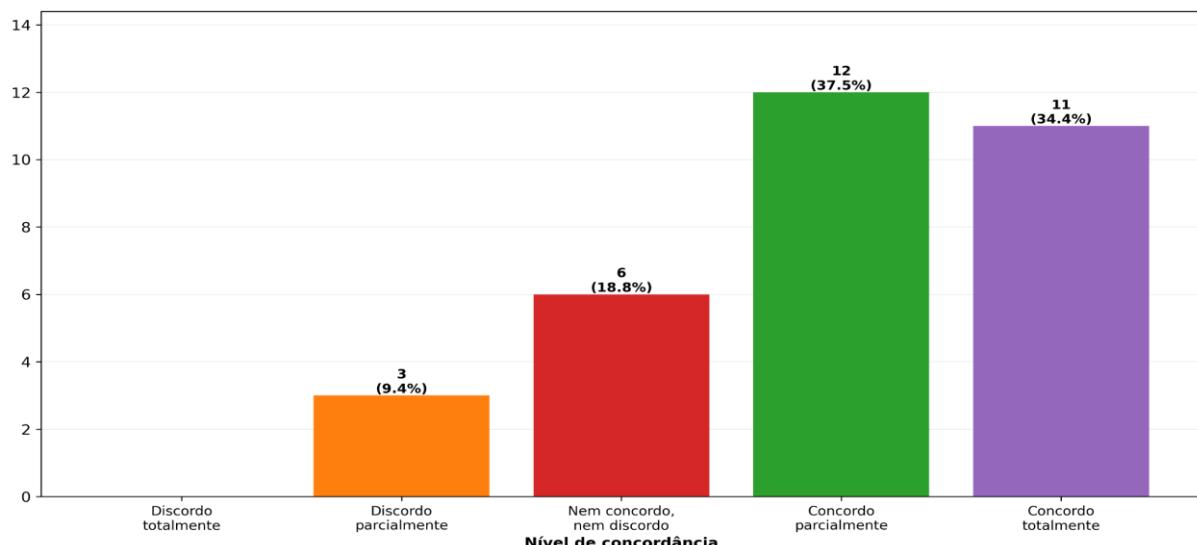
Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### **4.3.13 Equilíbrio vida-trabalho e bem-estar geral: pausas, autonomia, motivação e clima de respeito**

Os dados apresentados na presente seção mostram informações relacionadas ao equilíbrio entre vida e trabalho, permitindo avaliar como os colaboradores percebem aspectos como pausas, autonomia, motivação e o clima de respeito no ambiente organizacional.

**Gráfico 16 - Vida e Trabalho**

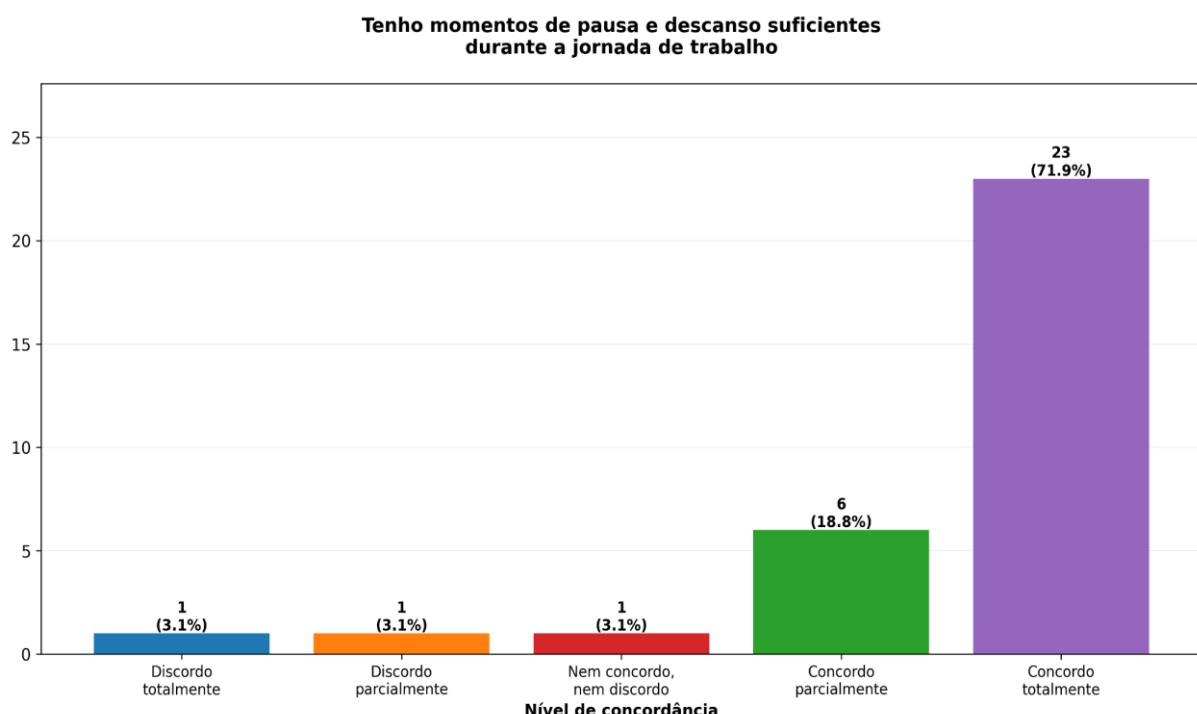
Existe equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### 4.3.14 Momentos de pausas

**Gráfico 17 - Momentos de Pausa**



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

A análise sobre a suficiência de momentos de pausa e descanso durante a jornada de trabalho apresentou resultados expressivamente positivos. A maioria significativa (71,9%) concorda totalmente com esta afirmação, seguida por (18,8%) que concordam parcialmente, somando (90,7%) de concordância total. Apenas (3,1%) mantiveram-se neutros, e outros (3,1%) discordaram.

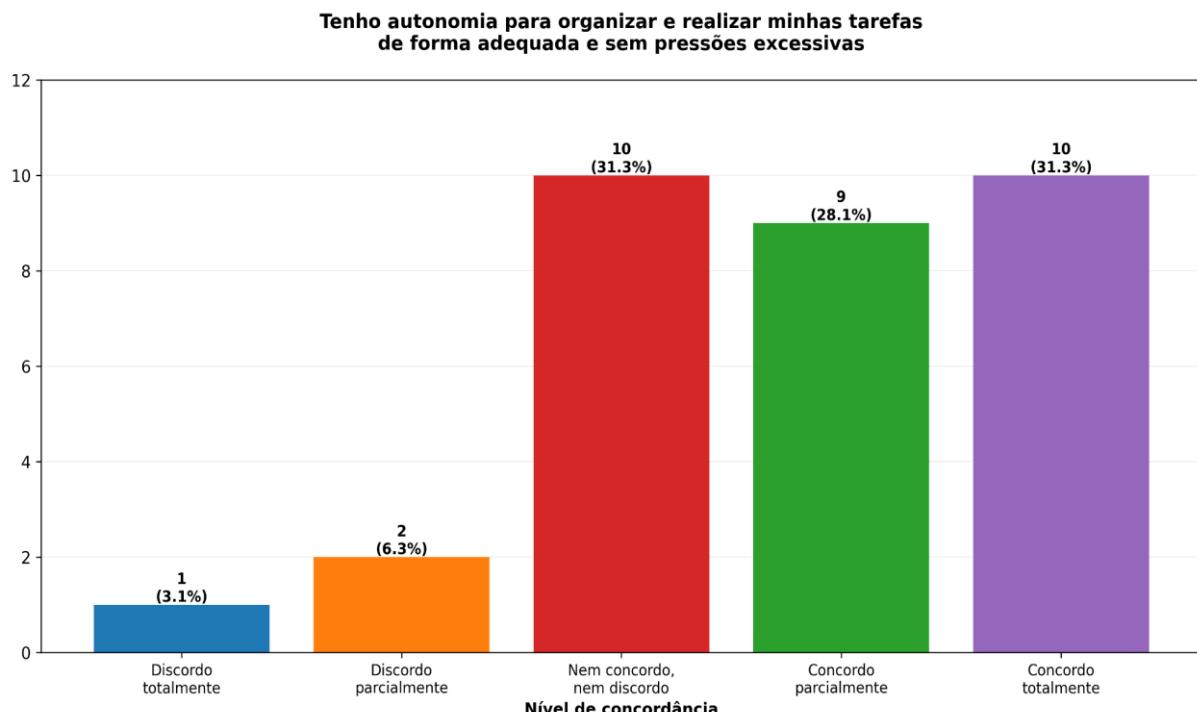
Este resultado demonstra que a organização respeita e proporciona intervalos adequados para descanso, prática fundamental para recuperação física e mental durante a jornada de trabalho e prevenção de fadiga.

#### 4.3.15 Autonomia

Sobre a autonomia para organizar e realizar as tarefas sem pressões excessivas, os resultados mostraram equilíbrio entre percepções positivas e neutras. Concordam totalmente (31,3%) dos respondentes, concordam parcialmente (28,1%), somando (59,4%) de concordância. Mantiveram-se neutros (31,3%), enquanto 9,4% discordaram.

A neutralidade de quase um terço dos respondentes pode indicar que alguns colaboradores experimentam graus variados de autonomia dependendo do setor, função ou momento. A autonomia é fator importante para a satisfação profissional e redução do estresse no trabalho.

**Gráfico 18 - Autonomia**



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### **4.3.16 Bem estar geral**

Os dados apresentados nesta seção mostram informações referentes ao bem-estar geral dos colaboradores, permitindo avaliar como eles percebem sua satisfação, conforto emocional e motivação no ambiente de trabalho.

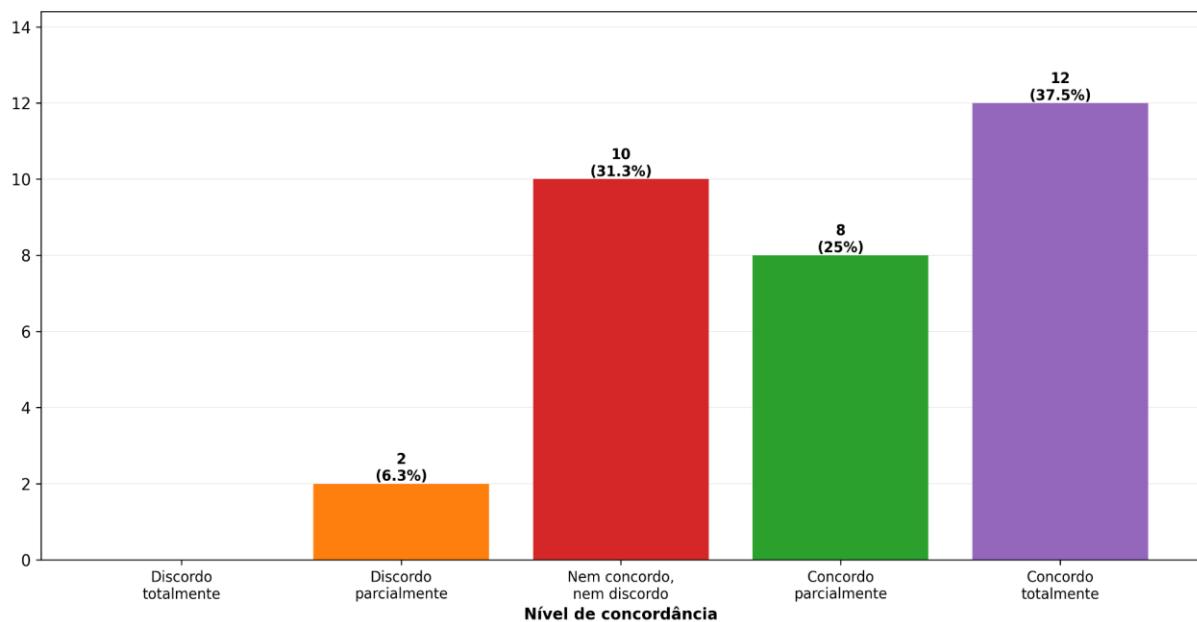
#### **4.3.17 Satisfação no desempenho**

Quanto à satisfação proporcionada pelo ambiente de trabalho no desempenho das funções apresentou resultados predominantemente positivos. Concordam totalmente (37,5%) dos respondentes e concordam parcialmente (25%), totalizando (62,5%) de concordância. Mantiveram-se neutros (31,3%) e apenas (6,3%) discordaram parcialmente.

Estes dados indicam que a maioria dos colaboradores se sentem satisfeitos com suas funções, embora exista parcela significativa com sentimentos neutros, o que pode representar oportunidade de melhoria no engajamento e satisfação profissional.

**Gráfico 19 - Satisfação no Desempenho**

O ambiente de trabalho me proporciona satisfação no desempenho das minhas funções

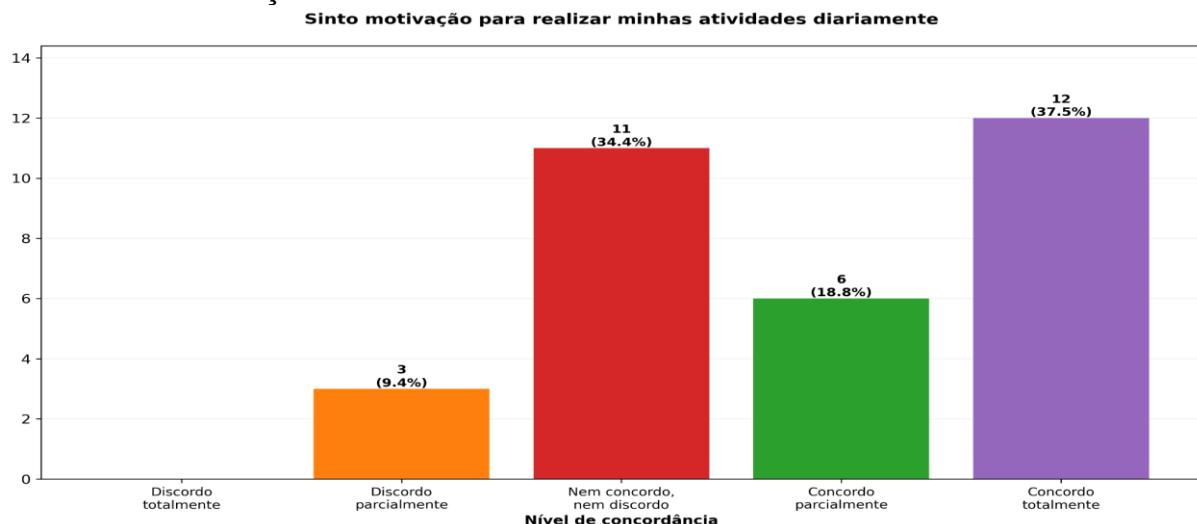


Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### 4.3.18 Motivação

Em relação à motivação para realizar as atividades diariamente, os resultados apresentaram equilíbrio entre percepções positivas e neutras. Concordam totalmente (37,5%) dos respondentes, concordam parcialmente (18,8%), somando (56,3%) de concordância. Mantiveram-se neutros (34,4%), enquanto (9,4%) discordaram.

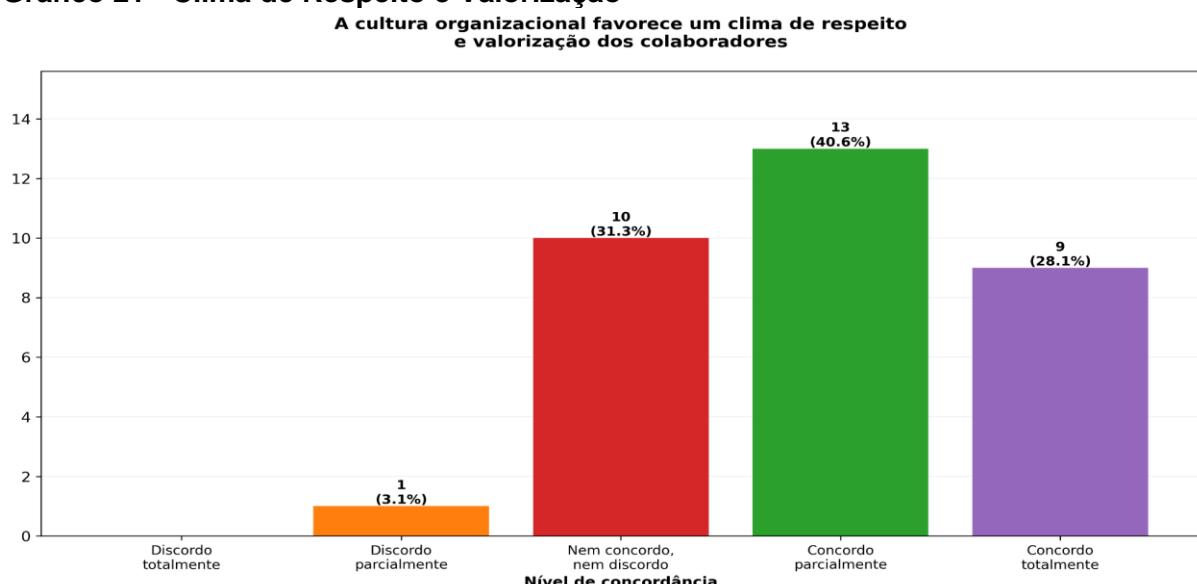
A neutralidade expressiva e a presença de discordância sugerem que parte dos colaboradores pode estar experimentando desmotivação, aspecto que requer atenção, pois a motivação é fundamental para o desempenho, satisfação e saúde mental no trabalho.

**Gráfico 20 - Motivação**

Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### **4.3.19 Clima de respeito e valorização**

A análise sobre o clima de respeito e valorização mostrou resultados predominantemente positivos. Concordam parcialmente (40,6%) dos respondentes e concordam totalmente (28,1%), somando (68,7%) de concordância. Mantiveram-se neutros (31,3%) e apenas (3,1%) discordaram parcialmente. Embora a maioria perceba a cultura organizacional positivamente, a neutralidade de quase um terço dos respondentes sugere que podem existir inconsistências na vivência desta cultura ou que alguns aspectos precisam ser reforçados.

**Gráfico 21 - Clima de Respeito e Valorização**

Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

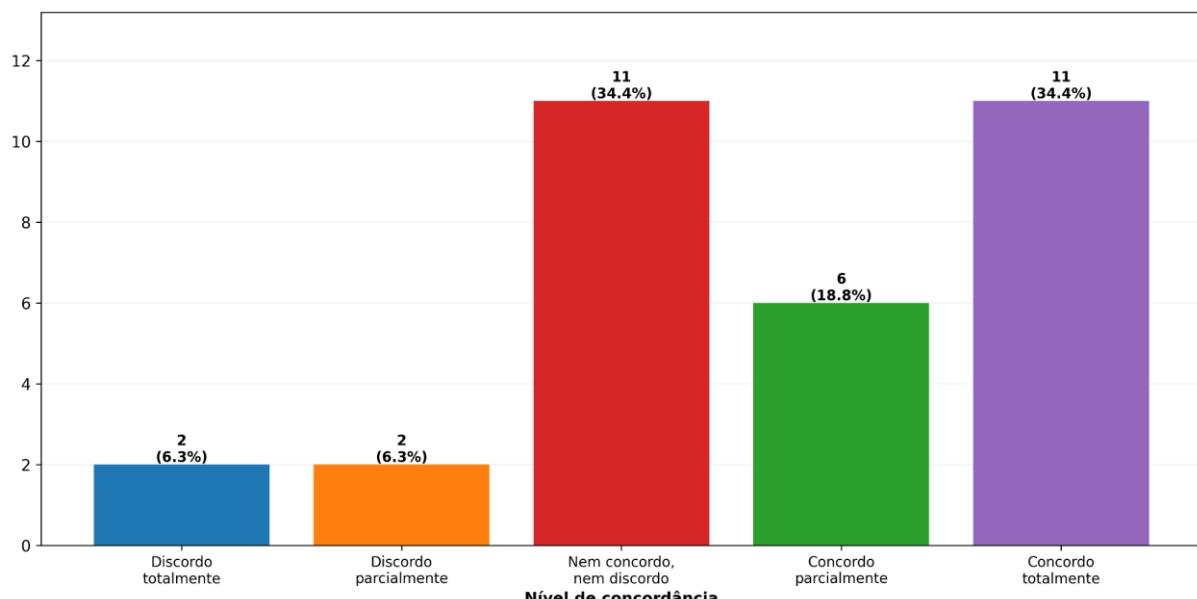
#### 4.3.20 Prevenção ao adoecimento

Sobre a valorização de iniciativas de prevenção ao adoecimento psicológico pela empresa, os resultados apresentaram equilíbrio entre concordância e neutralidade. Concordam totalmente (34,4%) dos respondentes, concordam parcialmente (18,8%), somando (53,2%) de concordância. Mantiveram-se neutros outros (34,4%), enquanto (12,6%) discordaram.

A neutralidade e discordância significativas indicam que as iniciativas de prevenção podem não ser suficientemente visíveis, estruturadas ou efetivas na percepção dos colaboradores, representando área prioritária para desenvolvimento de ações preventivas.

**Gráfico 22 - Prevenção ao Adoecimento**

**A empresa valoriza iniciativas de prevenção ao adoecimento psicológico**



Fonte: Elaborado pela autora, (2025).

#### 4.3.21 Ações sugeridas pelos colaboradores para a promoção da saúde mental e do bem-estar

- Promoção de um ambiente de respeito e conduta ética;
- Incentivos voltados à saúde psicológica e reconhecimento;
- Aprimoramento da comunicação e parcerias com profissionais de saúde;
- Ações práticas de ergonomia e melhorias físicas no ambiente; e

- Políticas de incentivo salarial e desenvolvimento profissional.

De modo geral, as sugestões dos colaboradores apontam para a necessidade de fortalecer um ambiente de trabalho mais respeitoso e acolhedor, ampliar iniciativas de cuidado psicológico, aprimorar a comunicação interna e investir em ergonomia e valorização profissional. Entende-se que essas ações representam caminhos estratégicos para promover saúde mental e bem-estar de forma efetiva no contexto têxtil.

#### 4.4 ANÁLISE DA ENTREVISTA COM O GESTOR

A entrevista realizada com o gestor evidencia que a administração possui uma visão geral positiva sobre o ambiente de trabalho e sobre as práticas adotadas pela empresa no que se refere à saúde mental e ao bem-estar dos colaboradores. Entretanto, também se observam lacunas significativas, especialmente no que diz respeito ao acompanhamento psicológico, à estruturação formal da liderança e à implementação de políticas mais robustas de prevenção.

##### 4.4.1 Principais desafios percebidos na contratação e gestão da equipe

A partir das respostas do gestor, observa-se que um dos maiores desafios na gestão da equipe está relacionado às diferenças entre os setores e à complexidade das atividades desempenhadas. O gestor destaca que o setor de costura, por exemplo, é o que enfrenta momentos mais críticos, especialmente quando ocorre algum erro em peças mais complexas. Essa percepção evidencia que a empresa lida com demandas variáveis de produtividade e precisão, o que exige dos colaboradores maior atenção e controle emocional.

Além disso, a ausência de uma estrutura formal de liderança, reconhecida pelo gestor, constitui outro desafio relevante. Como a gestão é centralizada exclusivamente na figura do proprietário, há sobrecarga de responsabilidades e potencial limitação na capacidade de atender, orientar e acompanhar todos os colaboradores de maneira eficaz. Isso também impacta diretamente questões como

acompanhamento de desempenho, resolução de conflitos e suporte emocional, que ficam restritos à disponibilidade individual do gestor.

#### **4.4.2 Estratégias de retenção e valorização dos colaboradores**

As estratégias de retenção identificadas na empresa envolvem principalmente a valorização por meio de reconhecimento financeiro. O gestor afirma que a empresa utiliza um sistema de bonificações baseado na eficiência individual, premiando colaboradores que se destacam. Essa prática funciona como incentivo ao desempenho e reforça a meritocracia dentro da organização.

Além disso, o ambiente aberto ao diálogo e a disposição do gestor para ouvir e resolver problemas de forma justa também se configuram como estratégias de retenção. A sensação de acolhimento e proximidade entre gestão e colaboradores contribui para fortalecer vínculos e reduzir rotatividade. Embora essas práticas sejam positivas, ainda são informais e pouco estruturadas, indicando espaço para políticas mais amplas de valorização, como desenvolvimento profissional, treinamentos e reconhecimento não monetário.

#### **4.4.3 Percepções sobre produtividade, ritmo de trabalho e esgotamento**

O gestor demonstra uma visão equilibrada sobre o ritmo produtivo ao afirmar que a empresa trabalha com horários regulares e oferece dois intervalos diários, o que contribui para menor desgaste físico. Ele também reconhece que as metas podem gerar estresse, especialmente entre colaboradores que encontram mais dificuldade em alcançá-las, embora reforce que são metas alcançáveis dentro da realidade produtiva.

Entretanto, o gestor admite que não há acompanhamento sistemático para identificar sinais de exaustão emocional ou adoecimento psicológico. A ausência dessa prática é um ponto crítico, pois impede a detecção precoce de riscos relacionados ao esgotamento profissional. Assim, embora exista a intenção de manter um ritmo saudável, a falta de monitoramento impede uma avaliação mais precisa sobre os impactos das exigências produtivas no bem-estar dos colaboradores.

#### **4.4.4 Políticas institucionais relacionadas à saúde mental**

A empresa possui algumas iniciativas pontuais relacionadas à saúde mental, como a realização de ginástica laboral, dinâmicas de descontração e palestras ao longo do ano. Tais ações, segundo o gestor, contribuem para aumentar a motivação dos colaboradores.

Porém, não há políticas formalmente estabelecidas ou programas estruturados de promoção da saúde mental. As medidas aplicadas acontecem de forma esporádica e não estão integradas em um plano contínuo de prevenção. O próprio gestor confirma que não há acompanhamento psicológico sistemático, o que evidencia uma lacuna importante nas práticas institucionais.

As iniciativas existentes demonstram boa intenção e impacto positivo, mas ainda não configuram uma política sólida que conte com prevenção, monitoramento e suporte permanente aos colaboradores.

#### **4.4.5 Percepção do gestor sobre clima organizacional**

O gestor descreve o clima organizacional como aberto, transparente e favorável ao diálogo. Ele afirma que os colaboradores procuram a gestão com facilidade quando enfrentam dificuldades, o que sugere um ambiente de confiança e proximidade. Essa dinâmica favorece a solução de problemas e a redução de conflitos internos.

Além disso, o gestor destaca que a empresa evita cobranças excessivas e oferece autonomia para execução das atividades. Essa liberdade tende a reduzir pressões desnecessárias e contribui para um ambiente de trabalho mais leve e confortável.

No entanto, a ausência de uma liderança estruturada pode limitar a capacidade de manter esse clima de forma consistente, já que todas as relações dependem diretamente da atuação individual do gestor. A falta de processos formais pode gerar variações no clima organizacional, especialmente à medida que a empresa cresce ou enfrenta demandas maiores.

#### **4.4.6 Expectativas, necessidades e propostas do gestor**

O gestor expressa expectativas relacionadas principalmente ao engajamento dos colaboradores e à manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso. Entre as propostas mencionadas, ele destaca a importância de incentivar a prática de exercícios físicos e evitar que problemas pessoais interfiram no ambiente profissional.

Embora essas sugestões contribuam para o bem-estar individual, observa-se que grande parte da responsabilidade recai sobre o próprio trabalhador. Isso demonstra que o gestor reconhece a necessidade de melhorias, mas ainda não articula propostas organizacionais mais amplas, como programas formais de saúde mental, treinamentos para liderança ou sistemas de acompanhamento contínuo.

Além disso, o gestor afirma que reuniões semanais e uma comunicação mais estruturada são caminhos importantes para alinhar expectativas entre gestão e colaboradores. Essa percepção reforça a necessidade de fortalecer canais internos de diálogo e participação, permitindo que os trabalhadores expressem suas necessidades e contribuam para decisões organizacionais.

### **4.5 ANÁLISE DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS, INTENSIDADE DE TRABALHO E POLÍTICAS INSTITUCIONAIS**

A compreensão dos riscos psicossociais, da intensidade do trabalho e das políticas institucionais é fundamental para interpretar de forma integrada os resultados desta pesquisa. Esses três eixos estruturam a dinâmica do bem-estar no ambiente organizacional, influenciando diretamente a saúde mental, o engajamento e o desempenho dos colaboradores.

Nesta seção, são analisados os principais fatores que contribuem para o sofrimento psíquico, tais como pressões produtivas, desgaste emocional e condições físicas inadequadas, bem como as percepções sobre o apoio e as ações institucionais voltadas à prevenção de adoecimento. Ao integrar esses elementos, busca-se oferecer uma visão abrangente das vulnerabilidades presentes no contexto

laboral estudado, relacionando os resultados empíricos às discussões teóricas e aos objetivos da pesquisa.

#### **4.5.1 Fatores de risco psicossociais presentes no ambiente laboral**

Os resultados evidenciaram a existência de diferentes fatores de risco psicossociais. Entre eles, destacam-se:

- a) Impactos negativos do trabalho na saúde mental:** 68,7% dos colaboradores afirmam já terem sofrido efeitos como estresse, ansiedade ou exaustão, o que demonstra vulnerabilidade emocional no ambiente laboral.
- b) Exaustão emocional e física:** 59,4% relataram sinais de exaustão vinculados às tarefas do setor, indicador típico de risco para Burnout.
- c) Condições físicas inadequadas:** 43,8% apontaram que ruído, iluminação ou temperatura afetam sua saúde mental.
- d) Pressão por resultados:** parcela significativa percebe que metas e prazos interferem no bem-estar.

Esses achados confirmam a presença de riscos psicossociais associados à organização do trabalho.

#### **4.5.2 Efeitos da sobrecarga de trabalho e do ritmo produtivo sobre a saúde mental**

Quanto aos efeitos da intensidade de trabalho na saúde mental dos colaboradores. Os dados revelam aspectos importantes:

- a)** Embora 81,2% considerem a carga de trabalho equilibrada, isso não impede impactos psicológicos negativos, como demonstram os altos índices de estresse relatados.
- b)** O ritmo produtivo acelerado, característico do setor têxtil, aparece de forma indireta nos relatos de cansaço, irritabilidade e sinais de esgotamento.

- c) A percepção de pressão por desempenho, embora dividida entre os trabalhadores, está associada aos relatos de ansiedade e desgaste emocional.

Dessa forma, mesmo que a carga formal seja percebida como “adequada”, a intensidade e repetitividade das tarefas, somada ao ritmo de produção, são reconhecidas como fatores que influenciam a saúde mental, atendendo ao segundo objetivo.

#### **4.5.3 Investigaçāo das ações institucionais voltadas à promoção da saúde mental**

Quanto à existência de ações ou políticas implementadas para o cuidado emocional. Os dados evidenciam:

- a) Alta neutralidade (43,8%) quando questionados sobre políticas ou práticas de promoção da saúde mental, indicando desconhecimento ou ausência de iniciativas formais.
- b) Baixa percepção de apoio institucional estruturado, reforçando a falta de programas, rotinas ou orientações específicas para prevenção de adoecimento psíquico.
- c) Em contrapartida, a liderança imediata é bem avaliada: 65,7% percebem interesse dos superiores em ouvir e apoiar questões de bem-estar — o que representa recurso importante, mas não substitui políticas formais de saúde mental.

Assim, conclui-se que a empresa possui relações interpessoais favoráveis, porém carece de programas estruturados de saúde mental, o que atende ao terceiro objetivo específico.

#### **4.6 PROPOSTA DE AÇĀES DE MELHORIAS**

Com base nos resultados apresentados, foram identificadas necessidades que orientam estratégias para a empresa. Entre as ações sugeridas:

1. Desenvolver e implementar programa estruturado de prevenção ao esgotamento profissional, considerando que mais da metade dos colaboradores já apresentou sinais de exaustão.
2. Ampliar e tornar mais visíveis as políticas e práticas de apoio à saúde mental, garantindo que todos os colaboradores conheçam e tenham acesso aos recursos disponíveis.
3. Implementar sistema de reconhecimento profissional mais consistente e abrangente, para fortalecer a percepção de valorização entre todos os colaboradores.
4. Investir no fortalecimento das relações interpessoais e trabalho em equipe, promovendo maior apoio entre colegas.
5. Realizar avaliações periódicas das condições físicas do ambiente de trabalho (ruído, iluminação, temperatura) e implementar melhorias quando necessário.
6. Desenvolver programas de capacitação para lideranças em gestão humanizada e saúde mental no trabalho, fortalecendo as práticas já positivas identificadas.
7. Criar canais de comunicação mais efetivos sobre as iniciativas organizacionais relacionadas ao bem-estar e saúde mental dos colaboradores.

Os resultados desta pesquisa evidenciam que, embora existam aspectos positivos importantes na organização, há oportunidades significativas de melhoria, especialmente nas áreas de prevenção ao adoecimento mental, comunicação sobre políticas existentes e reconhecimento profissional. A implementação das recomendações propostas pode contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e promotor de bem-estar psicológico.

#### **PONTOS POSITIVOS:**

- Carga de trabalho percebida como equilibrada (81,2% de concordância)
- Liderança demonstra interesse pelo bem-estar dos colaboradores (65,7%)
- Momentos adequados de pausa e descanso (90,7%)
- Equilíbrio positivo entre vida profissional e pessoal (71,9%)
- Cultura organizacional percebida como respeitosa e valorizadora (68,7%)

**PONTOS DE ATENÇÃO:**

- Alta prevalência de sinais de exaustão emocional ou física (59,4%)
- Neutralidade significativa sobre apoio organizacional para saúde mental (43,8%)
- Percepção sobre reconhecimento profissional.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os impactos do ambiente de trabalho na saúde mental dos colaboradores de uma empresa do setor têxtil localizada em Salete/SC. Por meio de uma abordagem quali-quantitativa, foi possível compreender de forma ampla e detalhada como as condições laborais influenciam o bem-estar psicológico dos trabalhadores, identificando tanto aspectos positivos quanto oportunidades de melhoria.

Os resultados evidenciaram que, embora a organização apresente elementos favoráveis ao bem-estar dos colaboradores, como pausas adequadas, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e carga de trabalho equilibrada, existem fragilidades significativas que demandam atenção. O dado mais alarmante refere-se ao fato de que mais de dois terços dos participantes (68,7%) já vivenciaram impactos negativos na saúde mental relacionados ao trabalho, manifestados através de estresse, ansiedade ou exaustão. Adicionalmente, (59,4%) dos colaboradores relataram ter experimentado sinais de exaustão emocional ou física, indicador que sugere vulnerabilidade à Síndrome de Burnout.

No que se refere ao apoio organizacional, identificou-se alta neutralidade nas respostas (43,8%), o que sugere desconhecimento sobre as iniciativas existentes ou percepção de que estas são insuficientes. Este resultado aponta para a necessidade de ampliar e tornar mais visíveis as políticas de saúde mental, garantindo que todos os colaboradores conheçam e tenham acesso aos recursos disponíveis.

Por outro lado, aspectos como o interesse demonstrado pelos superiores em ouvir e apoiar questões relacionadas ao bem-estar (65,7% de concordância) e a existência de momentos adequados de pausa (90,7%) revelam práticas positivas que devem ser mantidas e fortalecidas. A relação com a liderança mostrou-se como fator protetor importante para a saúde mental no ambiente laboral.

As condições físicas do ambiente de trabalho emergiram como ponto de atenção, com (43,8%) dos colaboradores concordando que fatores como ruído, iluminação e temperatura afetam negativamente sua saúde mental. Conforme preconizado pela literatura e pelas NRs, especialmente a NR-17, tais aspectos ergonômicos devem ser periodicamente avaliados e ajustados para promover conforto e prevenir adoecimento.

As sugestões qualitativas coletadas junto aos colaboradores reforçaram a necessidade de ações nas seguintes áreas: promoção de um ambiente de maior respeito e conduta ética, ampliação dos incentivos relacionados à saúde psicológica, aprimoramento da comunicação organizacional, melhorias práticas em ergonomia e políticas mais consistentes de reconhecimento e desenvolvimento profissional.

Do ponto de vista teórico, os achados corroboram as contribuições de Dejours (2007) sobre a organização do trabalho como potencial agente adoecedor quando estruturada de forma inadequada, bem como as considerações de Chiavenato (2014) acerca da importância da valorização do capital humano como estratégia para alcançar melhores resultados organizacionais. A pesquisa também reafirma as diretrizes da OMS (2022) sobre a necessidade de as organizações implementarem medidas preventivas e de apoio psicossocial no ambiente de trabalho.

Como limitações deste estudo, reconhece-se o recorte geográfico e institucional, visto que a pesquisa foi realizada em uma única empresa de pequeno porte. Não obstante, os resultados obtidos oferecem contribuições relevantes para a compreensão da realidade do setor têxtil e podem servir de referência para outras organizações com características similares.

As propostas de melhorias apresentadas no capítulo anterior constituem um plano de ação viável e alinhado às necessidades identificadas. A implementação dessas ações pode contribuir significativamente para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, humano e sustentável, favorecendo tanto o bem-estar dos colaboradores quanto os resultados organizacionais.

Por fim, este trabalho alcançou seus objetivos ao mapear os principais fatores de risco psicossociais presentes no ambiente laboral, examinar os efeitos da sobrecarga e do estresse ocupacional, investigar a existência de políticas institucionais de apoio à saúde mental e propor estratégias de melhoria. Espera-se que os resultados aqui apresentados possam subsidiar a tomada de decisão por parte da gestão da empresa estudada e inspirar reflexões e ações em outras organizações do setor têxtil.

A saúde mental no trabalho não deve ser compreendida apenas como responsabilidade individual, mas como resultado de um conjunto de fatores organizacionais, relacionais e ambientais que podem e devem ser gerenciados de forma estratégica. Investir na saúde mental dos colaboradores não é apenas uma questão ética e de responsabilidade social, mas também uma decisão inteligente

que promove sustentabilidade, produtividade e qualidade de vida no ambiente organizacional.

## REFERÊNCIAS

AMADOR, J. C. et al. Síndrome de burnout em profissionais de enfermagem. **Revista OMNIA Saúde**, Adamantina (SP), v. 10, 2013. Suplemento.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA. **Saúde mental e trabalho: impacto do estresse ocupacional**. 2021. Disponível em: <<https://www.abp.org.br/>> Acesso em: 13 de out. de 2025.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde mental e trabalho: guia para gestores**. Brasília: Ministério da Saúde, 2020.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Saúde mental e trabalho**. Brasília, 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>> Acesso em: 07 de nov. de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Portaria nº 3.214/1978. Atualizada em 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>> Acesso em: 07 de nov. de 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm)> Acesso em: 20 de out. de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Boas práticas em saúde mental e trabalho**. Brasília: MTP, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br>> Acesso em: 07 de nov. de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília: MTE, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br>> Acesso em: 30 de out. de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Brasília: MTE, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br>> Acesso em: 30 de out. de 2025.

BRITO, J.; ATHAYDE, M. **Saúde mental e trabalho na indústria têxtil brasileira: desafios e perspectivas**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CODO, Wanderley; MENEZES, Iône Vasques; TAVARES, Marcelo; LIMA, Maria Elizabeth Antunes; DINIZ, Gláucia. **O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho.** Petrópolis: Vozes, 2004.

COSTA, Maria Bernardete; LIMA, Maria do Socorro; ALMEIDA, Laís. **Estresse e trabalho:** uma abordagem psicológica. São Paulo: Atlas, 2003.

COUTO, H. A. **Ergonomia aplicada ao trabalho:** o manual técnico da máquina humana. Belo Horizonte: Ergo, 2002.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27–34, 2004.

DUL, J.; WEERDMEESTER, B. **Ergonomia prática.** 3. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2012.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho:** guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GRANDJEAN, E.; KROEMER, K. H. E. **Manual de ergonomia:** adaptando o trabalho ao homem. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

IIDA, I. **Ergonomia:** projeto e produção. 2. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

IIDA, I.; BUARQUE, S. **Ergonomia: projeto e produção.** 3. ed. São Paulo: Blucher, 2016.

JODAS, D. A.; HADDAD, M. C. L. Síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro. **Acta Paul Enferm**, v. 22, n. 2, p. 192-197, 2009.

JORDAS, L.; HADDAD, M. **Ações de promoção e prevenção em saúde mental no trabalho.** 2009.

MALAGRIS, Lílian E.; LORITO, Patrícia. **Estresse:** conceitos, avaliação e tratamento. Rio de Janeiro: Medbook, 2006.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v. 15, n. 2, p. 103–111, 2016.

MARTINS, G. A. **Estudo de caso:** uma estratégia de pesquisa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MANZINI, E.J. Entrevista semiestruturada: análise de objetivos e de roteiros. In: Seminário Internacional sobre pesquisa e estudos qualitativos, 2, 2004, Bauru. A pesquisa qualitativa em debate. **Anais... Bauru**: USC, 2004. CD-ROM. ISBN:85-98623-01-6. 10p.

MELLO-FILHO, J.; BURD, M. **Psicossomática hoje**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

MOREIRA, D. S. et al. **Estratégias de enfrentamento do estresse laboral**. 2009.

MUROFUSE, N. T. et al. **Estresse ocupacional e suas implicações**. 2005.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Saúde mental: fortalecendo nossa resposta**. Genebra: OMS, 2018. Disponível em: <<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>>. Acesso em: 10 de jun. de 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diretrizes da OIT sobre riscos psicosociais e saúde mental no trabalho**. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <<https://www.ilo.org/>> Acesso em: 24 de out. de 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All**. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/item/9789240063600>>. Acesso em: 12 de nov. de 2025.

SILVA, J. L. **Síndrome de Burnout: aspectos teóricos e implicações para profissionais de ajuda**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

VASQUEZ-MENEZES. Saúde mental e trabalho: aplicações na prática clínica. In: JAQUES, M. G.; CODO, W. (Org.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 193-208.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

## APÊNDICES

### APÊNDICE I - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES

#### QUESTIONÁRIO DE PESQUISA - SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Prezado(a) colaborador(a),

Este questionário faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de Administração e tem como objetivo compreender como o ambiente de trabalho influencia a saúde mental dos colaboradores. Sua participação é voluntária e as respostas são confidenciais. Não é necessário se identificar.

O tempo estimado para responder é de aproximadamente 10 minutos.

Agradecemos sua colaboração!

---

#### SEÇÃO 1 – DADOS DEMOGRÁFICOS

---

##### 1. Faixa etária:

- ( ) Menos de 20 anos
- ( ) 20 a 29 anos
- ( ) 30 a 39 anos
- ( ) 40 a 49 anos
- ( ) 50 anos ou mais

##### 2. Escolaridade:

- ( ) Ensino Fundamental Incompleto
- ( ) Ensino Fundamental Completo
- ( ) Ensino Médio Incompleto
- ( ) Ensino Médio Completo
- ( ) Ensino Superior Incompleto
- ( ) Ensino Superior Completo
- ( ) Pós-graduação

##### 3. Tempo de atuação na empresa:

- ( ) Menos de 1 ano
- ( ) 1 a 3 anos
- ( ) 4 a 6 anos
- ( ) Mais de 6 anos

##### 4. Setor de atuação:

- ( ) Corte
- ( ) Costura
- ( ) Acabamento
- ( ) Outro: \_\_\_\_\_

---

## SEÇÃO 2 – AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL

---

Para as questões a seguir, assinale a opção que melhor representa sua opinião:

1 = Discordo totalmente | 2 = Discordo parcialmente | 3 = Nem concordo, nem discordo | 4 = Concordo parcialmente | 5 = Concordo totalmente

**5. O ambiente de trabalho contribui positivamente para o meu bem-estar psicológico.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**6. A carga de trabalho é equilibrada e pode ser realizada dentro do horário estipulado.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**7. O trabalho já impactou negativamente minha saúde mental (ex.: estresse, ansiedade, exaustão).**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**8. As condições físicas do ambiente (barulho, iluminação, temperatura) afetam negativamente minha saúde mental.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**9. Já senti sinais de exaustão emocional ou física relacionados às tarefas do setor.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

---

### SEÇÃO 3 – APOIO ORGANIZACIONAL E RELAÇÕES INTERPESSOAIS

---

**10. A organização oferece apoio suficiente para lidar com questões de saúde mental.**

- Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**11. Meus superiores demonstram interesse em ouvir e apoiar questões relacionadas ao bem-estar.**

- Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**12. Tenho uma relação positiva e de apoio mútuo com meus colegas de trabalho.**

- Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**13. A pressão por resultados ou prazos comprometem minha saúde mental.**

- Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**14. Sinto que meu esforço e desempenho são reconhecidos pela empresa.**

- Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

---

### SEÇÃO 4 – POLÍTICAS E EQUILÍBRIO VIDA-TRABALHO

---

**15. A organização possui políticas ou práticas que promovem a saúde mental dos colaboradores.**

- Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo

Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**16. Existe equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**17. Tenho momentos de pausa e descanso suficientes durante a jornada de trabalho.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**18. Tenho autonomia para organizar e realizar minhas tarefas de forma adequada e sem pressões excessivas.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

---

**SEÇÃO 5 – BEM-ESTAR GERAL**

---

**19. O ambiente de trabalho me proporciona satisfação no desempenho das minhas funções.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**20. Sinto-me motivado(a) para realizar minhas atividades diariamente.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**21. A cultura organizacional favorece um clima de respeito e valorização dos colaboradores.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo

Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**22. A empresa valoriza iniciativas de prevenção ao adoecimento psicológico.**

Discordo totalmente  
Discordo parcialmente  
Nem concordo, nem discordo  
Concordo parcialmente  
Concordo totalmente

**SEÇÃO 6 – QUESTÕES ABERTAS**

**23. Em sua opinião, quais ações poderiam ser implementadas para melhorar a saúde mental no ambiente de trabalho?**

**24. Que iniciativas você considera importantes para promover o bem-estar no setor têxtil?**

Muito obrigada pela sua participação!

Suas respostas são fundamentais para compreendermos melhor a relação entre trabalho e saúde mental.

**APÊNDICE II - QUESTIONÁRIO APLICADO AO GESTOR DA EMPRESA  
QUESTIONÁRIO DE PESQUISA - SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE  
TRABALHO**

**1. Como você avalia o ambiente de trabalho da empresa em relação ao bem-estar psicológico dos colaboradores?**

**2. Na sua percepção, quais são os principais fatores que podem impactar negativamente a saúde mental dos trabalhadores (ex.: sobrecarga, pressão, condições físicas)?**

**3. Você considera que os setores (corte, costura, acabamento, administrativo) enfrentam desafios diferentes em relação à saúde mental? Poderia exemplificar?**

**4. Quais medidas de gestão a empresa adota para equilibrar o ritmo produtivo e evitar a sobrecarga dos colaboradores?**

- 5. Em sua opinião, de que forma as metas e prazos influenciam o nível de estresse dos trabalhadores?**
  
- 6. Existe algum acompanhamento sistemático para identificar sinais de exaustão ou adoecimento psicológico entre os funcionários?**