FACULDADE SETE LAGOAS – FACSETE

JENNIFER STHEFANY REIS MARQUES

A QUALIDADE DA SAÚDE MENTAL NOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS - CUIDANDO DE QUEM CUIDA

Sete Lagoas/MG
2025

Scanned with CamScanner

JENNIFER STHEFANY REIS MARQUES

A QUALIDADE DA SAÚDE MENTAL NOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS - CUIDANDO DE QUEM CUIDA

Monografia apresentada como parte dos requisitos para conclusão do curso de graduação em psicologia da Faculdade Sete Lagoas – FACSETE.
Orientadora: Profa. Aline de Lima e Souza

Sete Lagoas/MG
2025

Scanned with CamScanner

Dedico esse trabalho a minha família, principalmente
ao meu filho Kaique Marques, verdadeira bússola da minha vida.
Estendo também está dedicação
aos meus amigos da área organizacional.

Scanned with CamScanner

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente a minha família pelo apoio, carinho e incentivo em todos os momentos desta caminhada.

Em especial, aos meus pais, Angela e Joel, por sustentarem este sonho junto comigo e acreditarem na minha capacidade de realiza-lo.

Ao meu marido, Pedro, pela compreensão e paciência nos dias em que precisei me ausentar para me dedicar aos estudos.

Ao meu filho Kaique, que foi minha maior fonte de energia e motivação, especialmente nos momentos que pensei em desistir.

Expresso também minha sincera gratidão a minha orientadora, professora Aline Lima, pela escuta ativa, acolhida e pelas valiosas orientações que contribuíram significativamente para o desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço ainda, ao professor Fernando Felicioni, da disciplina de TCC, pela atenção, disponibilidade e pela forma sempre acolhedora que me recebeu durante todo o processo.

Scanned with CamScanner

]

RESUMO

A crescente pressão por produtividade e inovação no ambiente organizacional tem impactado significativamente a saúde mental dos profissionais, especialmente os de Recursos Humanos (RH), que enfrentam sobrecarga e múltiplas responsabilidades. Maslach e Leiter (2017) e outros autores destacam a necessidade urgente de estratégias que promovam o bem-estar emocional desses profissionais, frequentemente expostos ao estresse, burnout e outros transtornos psicológicos. A pandemia de COVID-19 agravou ainda mais essa situação, acelerando a transição para o trabalho remoto e intensificando as demandas sobre os colaboradores. Esta revisão bibliográfica teve como objetivo investigar as estratégias de apoio emocional implementadas nas organizações para os profissionais de RH, além de mapear os efeitos psicológicos e emocionais relacionados às suas funções. A pesquisa também visa]ou levantar dados estatísticos sobre os afastamentos laborais por questões mentais e identificar medidas eficazes para mitigar o estresse e a sobrecarga. Os resultados indicaram que, além da sobrecarga de trabalho, fatores como a insegurança econômica e a adaptação ao novo modelo de trabalho impactam negativamente a saúde mental. A segurança psicológica, abordada por Edmondson (2018), é apontada como um elemento fundamental para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, promovendo a colaboração, inovação e bem-estar. As intervenções propostas incluem apoio emocional contínuo, revisão estrutural das equipes e o uso de tecnologia para reduzir tarefas redundantes, visando um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

Palavras-chave: Saúde Mental. Recursos Humanos. Estatísticas.

Scanned with CamScanner

ABSTRACT

The increasing pressure for productivity and innovation in the organizational environment has significantly impacted the mental health of professionals, especially those in Human Resources (HR), who face overload and multiple responsibilities. Maslach and Leiter (2017) and other authors highlight the urgent need for strategies that promote the emotional well-being of these professionals, who are frequently exposed to stress, burnout, and other psychological disorders. The COVID-19 pandemic further aggravated this situation, accelerating the transition to remote work and intensifying the demands on employees. This literature review aimed to investigate the emotional support strategies implemented in organizations for HR professionals, as well as to map the psychological and emotional effects related to their roles. The research also aimed to gather statistical data on work absences due to mental health issues and identify effective measures to mitigate stress and overload. The results indicated that, in addition to work overload, factors such as economic insecurity and adaptation to the new work model negatively impact mental health. Psychological safety, as discussed by Edmondson (2018), is identified as a fundamental element for creating healthier work environments, promoting collaboration, innovation, and well-being. Proposed interventions include ongoing emotional support, structural review of teams, and the use of technology to reduce redundant tasks, aiming for a more balanced and productive work environment.

Keywords: Mental Health. Human Resources. Statistics.

Scanned with CamScanner

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 10

1.1. 10

1.1.1. As estatísticas de saúde mental nas organizações 11

1.1.1.1. Segurança Psicológica 12

2. OBJETIVOS 13

2.1. OBJETIVO GERAL 13

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 13

3. METODOLOGIA 14

4. RESULTADOS 15

5. DISCUSSÃO 18

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 19

REFERÊNCIAS 21

Scanned with CamScanner

1. INTRODUÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A saúde mental tem se tornado um tema de crescente importância no contexto organizacional, principalmente diante das demandas cada vez mais intensas do ambiente de trabalho, que incluem alta produtividade, ritmo acelerado e necessidade constante de soluções inovadoras. Nesse cenário, os profissionais de Recursos Humanos (RH) desempenham um papel estratégico, sendo responsáveis pela gestão de pessoas, mediação de conflitos, implementação de políticas de bem-estar e manutenção da sustentabilidade organizacional. No entanto, paradoxalmente, esses profissionais frequentemente enfrentam sobrecarga, pressão contínua e múltiplas responsabilidades, fatores que podem comprometer sua própria saúde mental e contribuir para o surgimento de estresse, burnout, ansiedade e outros transtornos psicológicos (MASLACH; LEITER, 2017; ARAÚJO; PEREIRA; SILVEIRA,2022).

1.1. O impacto da COVID-19 nas organizações

De acordo com Castro e Oliveira (2020) a pandemia de COVID-19 causou grandes impactos nas organizações, afetando a mobilidade social, a gestão e as operações. Medidas de isolamento social obrigaram empresas a adotarem o trabalho remoto e plataformas digitais, acelerando a transformação digital. O uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) foi essencial para a continuidade dos negócios, mas desafios como a infraestrutura tecnológica e a adaptação dos colaboradores geraram dificuldades. Além disso, o temor sobre a continuidade dos empregos e a sustentabilidade econômica das empresas intensificaram a pressão sobre os gestores, exigindo estratégias de sobrevivência como redução de custos e apoio financeiro.

A crise também trouxe sérios impactos à saúde mental dos trabalhadores, que enfrentaram estresse, ansiedade e insegurança. A mudança abrupta para o teletrabalho gerou dificuldades como a falta de socialização e sobrecarga de tarefas. Nesse cenário, as organizações estão carentes para implementar apoio psicológico e melhorar a comunicação interna. O governo brasileiro adotou medidas emergenciais, como o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para ajudar

Scanned with CamScanner

a mitigar os impactos econômicos. Por isso, a atual liderança enfrenta os desafios impostos pela COVID-19 que não eram preocupação antes.

De acordo com reportagem publicada pelo portal G1 (2025), com base em dados disponibilizados pelo Ministério da Previdência Social, o Brasil registrou, em 2024, mais de 470 mil afastamentos laborais motivados por transtornos mentais, configurando o maior índice desde 2014. Esse dado evidencia não apenas a intensificação dos problemas relacionados à saúde psicológica no ambiente de trabalho, mas também as consequências de um período marcado pelas cicatrizes da pandemia de COVID-19, como ressaltado por especialistas das áreas de psiquiatria e psicologia. O cenário pandêmico exigiu adaptações profundas nas formas de organização e execução do trabalho, ampliando significativamente os níveis de estresse, sobrecarga e insegurança enfrentados por diferentes categorias profissionais.

1.1.1. As estatísticas de saúde mental nas organizações

Em 2024, o Brasil registrou quase meio milhão de afastamentos do trabalho por questões de saúde mental, um aumento de 68% em relação ao ano anterior. O INSS recebeu 3,5 milhões de pedidos de licença médica, com mais de 10% relacionados a transtornos mentais. A psicóloga Greghi Marina Sticca(2025) aponta que esse aumento no período pós-pandemia se deve a fatores como sequelas emocionais do isolamento social, sobrecarga de trabalho, pressão por produtividade, insegurança econômica e dificuldades de readaptação ao trabalho presencial. Esses dados refletem uma crescente preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho.

Outro dado de destaque para o campo de Recursos Humanos em uma pesquisa realizada em 2024 com 924 profissionais de Recursos Humanos, publicada na revista VOCÊ RH (2025), revelou que cerca de 80% se sentem sobrecarregados, com mais da metade (55%) enfrentando jornadas superiores às oito horas tradicionais. Além disso, 65% relataram problemas de saúde mental, como ansiedade, desmotivação e burnout. O Censo do RH, promovido pela Walljobs no final de 2024, apontou o excesso de trabalho como o principal desafio do setor, superando questões

Scanned with CamScanner

como a falta de infraestrutura e apoio das lideranças. Similarmente, uma pesquisa internacional da Personio com 500 profissionais do Reino Unido mostrou que 52% já sofreram com burnout e 40% enfrentam carga de trabalho excessiva. Esses dados refletem uma tendência global e destacam a necessidade urgente de políticas organizacionais que promovam o bem-estar e a prevenção do burnout no campo de Recursos Humanos.

De acordo com Christina Maslach (2025), psicóloga e professora da Universidade da Califórnia, seis fatores de risco são determinantes para o surgimento da síndrome de burnout: carga de trabalho excessiva, desconexão com o ambiente de trabalho, falta de reconhecimento, sensação de injustiça, ausência de autonomia sobre as atividades e desalinhamento de valores entre o profissional e a organização. Esses fatores representam um desafio específico para os profissionais de Recursos Humanos, que lidam constantemente com expectativas, frustrações, conflitos e demandas de outros colaboradores. Além disso, a evolução estratégica do setor de RH, que agora abrange temas como cultura organizacional, engajamento, diversidade e saúde mental, nem sempre é acompanhada de recursos humanos e financeiros adequados, o que aumenta ainda mais o risco de burnout (MASLACH; LEITER, 2017).

1.1.1.1. Segurança Psicológica

A segurança psicológica, conforme abordada por Edmondson (2018), é fundamental para que os membros de uma equipe se sintam à vontade para se expressar sem o temor de julgamentos ou represálias. Em um ambiente seguro, os colaboradores têm liberdade para compartilhar ideias, levantar questões e cometer erros, o que estimula a inovação e a colaboração. Isso cria uma cultura de confiança mútua, onde as pessoas se sentem valorizadas, o que é essencial para o bom funcionamento das organizações, especialmente em tempos de crise ou mudanças rápidas.

Edmondson (2018) destaca que a segurança psicológica não só melhora a comunicação e a colaboração dentro das equipes, mas também favorece o aprendizado e o desenvolvimento contínuo. Quando os indivíduos sentem que podem se engajar sem medo de falhas, há uma maior disposição para experimentar novas abordagens e resolver problemas coletivamente. Em contextos desafiadores, como a

Scanned with CamScanner

pandemia de COVID-19, essa segurança se torna ainda mais relevante, pois facilita a adaptação rápida e eficaz às novas realidades, mantendo o moral e a produtividade das equipes.

Além disso aborda que o seu conceito baseia em três pilares fundamentais:

- Aceitação de falhas como parte do aprendizado: A equipe precisa entender que errar faz parte do processo.
- Abertura para o feedback construtivo: A troca de feedback deve ser positiva e focada no crescimento, não no julgamento.
- Autonomia e voz: Todos devem ter a oportunidade de compartilhar suas ideias e influenciar as decisões do grupo.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL

Mapear a qualidade da saúde mental nos profissionais de Recursos Humanos, analisando as principais estatísticas que impactam o bem-estar emocional desses profissionais.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Levantar dados estatístico da pesquisa com o tema pertinente.
- Mapear os efeitos psicológicos e emocionais decorrentes das responsabilidades e atividades desempenhadas pelos profissionais de RH no contexto organizacional

Scanned with CamScanner

- Apresentar as principais estratégias de apoio emocional apresentadas na bibliografia para os profissionais de recursos humanos.

3. METODOLOGIA

O presente estudo consistiu em uma revisão narrativa da literatura sobre a saúde mental e estatística dos profissionais de Recursos Humanos. A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio de levantamento de materiais científicos relevantes sobre a temática em foco. Segundo Sousa, Oliveira e Alves (2021), a pesquisa bibliográfica é um procedimento fundamental para reunir e analisar textos publicados que apoiem o trabalho científico. A busca por artigos foi realizada nas seguintes bases de dados:

- Scielo.
- BVS Psicologia Brasil.
- Periódicos Eletrônicos em Psicologia – PePSIC.
- Sites de publicações sobre as condições dos profissionais.

O período de busca foi de fevereiro de 2025 a setembro de 2025. Foram selecionados 20 estudos acadêmicos e livros que atendam aos critérios de inclusão, Os critérios de exclusão foram os temas sobre saúde mental que abordaram profissionais foram da área organizacional e trabalhos publicados anteriormente a 2015. A busca foi realizada utilizando combinações dos seguintes descritores: "Saúde mental e "Recursos Humanos". Combinados por meio dos operadores booleanos "AND" e "OR".

A revisão foi dividida em cinco etapas:

- Identificação do tema e seleção da questão e/ou hipótese de pesquisa
- Definição dos critérios de inclusão e exclusão do estudo
- Identificação dos estudos pré-selecionados e organização dos estudos
- Análise dos textos
- Apresentação da revisão e síntese do conhecimento

Scanned with CamScanner

4. RESULTADOS

Nome da Fonte	Resultados encontrados	Dados numéricos	Ano da Pesquisa	Contribuição da Citação
Ministério da Previdência Social(Via G1)	Aumento dos afastamentos do trabalho por questões de saúde mental, com destaque para os transtornos mentais pós-pandemia.	470 mil afastamentos por transtornos mentais	2024	Mostrou um aumento significativo de afastamentos por problemas de saúde mental, destacando o impacto da pandemia e fatores como sobrecarga de trabalho e insegurança econômica.
Christina Maslach	Seis fatores de risco que contribuem para o surgimento da síndrome de burnout Identificou os principais fatores de risco para o burnout, como carga de trabalho excessiva e desconexão com o trabalho, e aponta o impacto desses fatores . sobre profissionais de RH	1) Carga de trabalho excessiva 2)Desconexão com o ambiente de trabalho 3)falta de reconhecimento 4)sensação de injustiça 5)ausência de autonomia 6)Desalinhamento de valores entre o profissional e a organização	2025	A citação de Christina Maslach contribui para a compreensão dos fatores críticos que levam ao burnout, especialmente entre profissionais de Recursos Humanos. Ao identificar a carga de trabalho excessiva, a desconexão com o ambiente e a falta de reconhecimento, Maslach aponta aspectos que comprometem o bem-estar desses profissionais, destacando a importância de políticas organizacionais que atendam essas questões para prevenir o adoecimento psicológico no setor.
VOCÊ RH	Sobrecarregamento de trabalho e problemas de saúde mental entre profissionais de RH, com foco em burnout.	80% dos profissionais relatam senti sobrecarregados, mais da metade cumpre jornadas superior a 8 horas / 65% enfrentam problema saúde mental, incluindo burnout, ansiedade e desmotivação	2024	Revelou a prevalência da sobrecarga de trabalho e dos problemas de saúde mental entre os profissionais de RH, destacando a necessidade de políticas de bem-estar para prevenir o burnout.
Edmondson	Ela argumenta que a segurança psicológica é fundamental para o desempenho de equipes, pois fomenta a confiança e a colaboração, permitindo que os membros se sintam à vontade para compartilhar preocupações e contribuir para a inovação. Edmondson contribui para a pesquisa ao demonstrar que um ambiente de trabalho psicologicamente seguro é essencial não só para a saúde mental dos colaboradores, mas também para a produtividade e o sucesso organizacional.		2018	Destaca a importância da criação de um ambiente onde os funcionários se sintam seguros para expressar suas ideias, cometer erros e aprender sem medo de represálias ou julgamentos.
Waljobs - Censo do RH (2024)	Excesso de trabalho como principal desafio no setor de RH.	.....	2024	Aponta que o excesso de trabalho é o maior desafio enfrentado pelos profissionais de RH, evidenciando uma área de preocupação significativa no setor.
Personio - Pesquisa Internacional	Burnout e carga de trabalho excessiva entre profissionais de RH no Reino Unido.	52% dos profissionais de RH sofreram burnout nos últimos 5 anos / 43% dos líderes de RH reconhecem burnout como um problema interno	2024	Destaca a alta incidência de burnout e carga de trabalho excessiva entre os profissionais de RH, evidenciando uma preocupação global com a saúde mental nesse campo.
Castro e Oliveira (2020)	Aponta que houve aumento no período pós-pandemia se deve a fatores como sequelas emocionais do isolamento social, sobrecarga de trabalho, pressão por produtividade, insegurança econômica e dificuldades de readaptação ao trabalho presencial.	.....	2020	Esses dados refletem uma crescente preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho, pós pandemia
Marina Greghi Sticca(2025)	Sequelas emocionais do isolamento social, sobrecarga de trabalho, pressão por produtividade, insegurança econômica e dificuldades de readaptação ao trabalho presencial. Esses dados refletem uma crescente preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho	.....	2025	Esses aspectos têm gerado uma crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, que se reflete em um aumento nas licenças médicas e no absenteísmo, especialmente relacionadas a transtornos mentais. Esse cenário exige uma reflexão sobre a necessidade de estratégias mais eficazes de apoio psicológico e bem-estar no ambiente corporativo, visando promover um espaço mais saudável e equilibrado para todos.
INSS	3,5 MILHÕES DE PEDIDO DE LICENÇA MÉDICA	10 % transtornos mentais : Evidência concreta, impactos no mercado de trabalho, estudo de relação entre fatores	2024	Mensuração dados reais do estado do pedido de licença no Brasil

Scanned with CamScanner

5. DISCUSSÃO

Os dados do Ministério da Previdência Social (via G1) revelam que em 2024 houve cerca de 470 mil afastamentos por transtornos mentais, indicando um salto expressivo em licenças relacionadas à saúde mental no trabalho. Esse número mostra o impacto da pandemia, da sobrecarga e da insegurança no ambiente profissional. Em contraste, o levantamento da INSS aponta para 3,5 milhões de pedidos de licença médica no mesmo ano, com 10 % atribuídos a transtornos mentais — o que dá uma dimensão macro ainda maior do fenômeno. A comparação evidencia que os transtornos mentais passam de uma questão individual ou de pequeno grupo para um problema sistêmico no mercado de trabalho.

Já as pesquisas focadas em profissionais de Recursos Humanos (RH) — como o levantamento da VOCÊ RH, que em 2024 encontrou que 80% dos profissionais relatam sentir-se sobrecarregados e 65% enfrentam problemas de saúde mental — e a do Personio (2024), com 52% desses profissionais sofrendo burnout nos últimos cinco anos — mostram que o setor de gestão de pessoas não está imune ao fenômeno, muito pelo contrário. Essas estatísticas pontuais de grupo reforçam os dados agregados dos afastamentos e licenças, ao indicar onde e como o problema se manifesta em determinados perfis profissionais. Em suma, temos uma camada macro (licenças/afastamentos em larga escala) e uma camada mesa (profissionais de RH) que se retroalimentam.

Adicionalmente, a pesquisa da Christina Maslach (2025) identifica seis fatores de risco para o burnout — carga de trabalho excessiva, desconexão com o ambiente, falta de reconhecimento, sensação de injustiça, ausência de autonomia e desalinhamento de valores entre profissional e organização. Esses fatores ajudam a explicar os mecanismos por trás das estatísticas de sobrecarga e afastamento: não se trata apenas de "muito trabalho", mas de condições de trabalho com falhas estruturais que geram desgaste emocional. Comparando com os dados agregados, vê-se que os fatores de risco começam a desvelar "por que" tantos afastamentos ocorrem.

Scanned with CamScanner

Por fim, o aporte da Edmondson (2018) sobre segurança psicológica no ambiente de trabalho acrescenta uma dimensão preventiva e cultural ao debate: mesmo em cenários de alta carga ou instabilidade, se o ambiente for psicologicamente seguro — onde os colaboradores podem errar, se expressar, aprender — os efeitos negativos podem ser reduzidos. Esse aporte conecta de forma relevante: os números de afastamentos e risco de burnout ganham uma possível mitigação por meio de práticas organizacionais. Assim, a comparação mostra não apenas "o que está acontecendo", mas também "o que pode ser feito".

Em síntese, a comparação revela três níveis de análise que se articulam: (i) dados amplos de licenças e afastamentos (macro) que demonstram a escala do problema; (ii) dados específicos de grupos profissionais que ilustram perfis de risco; e (iii) fatores de risco e dimensões de ambiente de trabalho que oferecem explicações e caminhos de intervenção (micro). Reconhecer esse entrelaçamento é crucial para formular políticas, práticas e pesquisas que atuem em todos esses níveis de modo integrado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É difícil encontrar estudos e arquivos específicos voltados à área de Recursos Humanos, o que destaca a importância deste setor: é necessário que mais profissionais assumam frente dessas situações. Diante dos dados, pode-se afirmar que existe uma convergência entre três linhas de estudo:

1) as condições de trabalho modernas (sobrecarga, insegurança, pandemia, transição) que pressionam a saúde mental;

2) os sintomas manifestados — burnout, afastamentos, ansiedade;

3) as condições do ambiente de trabalho, como a segurança psicológica, que podem diminuiu ou agrava esse processo. Portanto, a contribuição de Edmondson (2018) é no sentido de apontar que o ambiente de trabalho não basta ser técnico ou funcional; ele precisa ser psicologicamente seguro, por isso revela-se que qualquer pesquisa ou intervenção que vise saúde mental e produtividade no contexto das organizações do século XXI.

Scanned with CamScanner

Assim, a interligação entre carga/condição de trabalho mais sintomas de adoecimento mais ambiente psicológico seguro, configura uma matriz de compreensão mais robusta para a problemática da saúde mental nas organizações modernas. A partir disso, esta pesquisa pode avançar propondo: (1) modelos de mensuração da segurança psicológica em diferentes contextos organizacionais; (2) intervenções de liderança que promovam essa segurança, como sugerido por Edmondson (2019); e (3) políticas organizacionais que reduzam a sobrecarga e, simultaneamente, reforcem ambientes psicologicamente seguros.

Outra intervenção importante é a apresentada pela psicóloga Isadora Gabriel, CEO da empresa Flash, publicada na revista VOCÊ RH (2025). Ela propôs cinco medidas para proteger o RH do burnout, diminuindo a sobrecarga do setor por meio de uma abordagem sistêmica: (a) revisar estrutura e dimensão das equipes — adequar o número de profissionais à complexidade e ao porte do negócio; (b) investir em tecnologia — eliminar tarefas redundantes e liberar tempo para trabalho estratégico e descanso; (c) dar apoio emocional — oferecer programas de saúde mental, mentorias internas e espaços seguros para vulnerabilidade; (d) dividir o trabalho — desenvolver lideranças que se preocupem com o bem-estar das equipes para que essa responsabilidade não recaia somente sobre o RH; (e) utilizar indicadores de saúde mental — acompanhamento contínuo, escuta ativa, devolutivas práticas e intervenções preventivas.

Essas propostas reforçam a necessidade de não apenas reconhecer o problema da saúde mental no trabalho, mas de agir de forma sistemática e integrada, envolvendo cultura organizacional, liderança, estrutura funcional e tecnologia. Assim, pleiteia-se por um ambiente de trabalho mais humano, equilibrado e produtivo, onde o cuidado com a pessoa torna-se parte integrante da estratégia de negócio.

Scanned with CamScanner

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A.; PEREIRA, M. R.; SILVEIRA, F. J. O impacto da Covid-19 nas condições de trabalho. Disponível em: https://www.scielo.br/j/physis/a/cNbdfb4dvgZctTwBHqwPfbw/. Acesso em: 02, jun. 2025

Castro,B. Oliveira,J. COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. Pepsico, Revista Psicologia Organizações e trabalho,2020.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020

EDMERSON. Segurança psicológica no ambiente de trabalho. Editora, 2018.

EDMONDSON, A. C. A segurança psicológica: como as equipes podem criar um ambiente de confiança e inovação. São Paulo: Editora Brasileira, 2019.

G1. Mais de 470 mil trabalhadores se afastam do trabalho por transtornos mentais em 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml . Acesso em: 02, jun. 2025.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Burnout: o que é e como superá-lo. São Paulo: CengageLearning, 2017.

Scanned with CamScanner

Jornal da USP. Afastamento do trabalho por transtornos mentais cresce 68% no Brasil.Disponível em: https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/afastamento-do-trabalho-por-transtornos-mentais-cresce-68-no-brasil/. Acesso em: 24,jul.2025

REVISTA VOCÊ RH. BURNOUT NO RH. São Paulo: Editora Abril 75, 2025.

Scanned with CamScanner

FACSETE
FACULDADE SETE LAGOAS

JENNIFER STHEFANY REIS MARQUES

A QUALIDADE DA SAÚDE MENTAL NOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS – CUIDANDO DE QUEM CUIDA

A banca examinadora abaixo-assinada aprova o presente trabalho de conclusão de curso como parte dos requisitos para conclusão do curso de Graduação em Psicologia da Faculdade Sete Lagoas – FACSETE.

Aprovado em 11 de dezembro de 2025.

Prof. (a) Nome Completo
Orientador(a)
Faculdade Sete Lagoas – FACSETE

Prof. (a) Nome Completo
Faculdade Sete Lagoas – FACSETE

Sete Lagoas, 11 de dezembro de 2025.

Scanned with CamScanner