

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ELIANA MARIA DA SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL DA MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO: um estudo de caso no SENAC/MA**

São Luís
2025

ELIANA MARIA DA SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL DA MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO: um estudo de caso no SENAC/MA**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão - UFMA.

Orientadora: Profa. Ma. Carla Emília Amaral Ferreira.

São Luís

2025

Silva, Eliana Maria da.

A importância da saúde mental da mulher no ambiente de trabalho:
um estudo de caso no SENAC/MA/ Eliana Maria da Silva – 2025
36 f.

Orientadora: Carla Emília Amaral Ferreira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Artigo) - Curso de
Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2025.

1. Saúde mental. 2. Saúde mental da mulher. 3. Saúde mental no
trabalho. 4. Bem-estar no trabalho. 5. Dupla jornada I. Ferreira, Carla
Emília Amaral. II. Título.

ELIANA MARIA DA SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL DA MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO: um estudo de caso no SENAC/MA**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão - UFMA.

Aprovado em: 12 /02 /2025.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Carla Emília Amaral Ferreira (orientador)

Mestre em Educação

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Ademir da Rosa Martins

Dr. em Informática da Educação

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Ricardo Luiz Casella Dugaich

Me. em Administração de Empresas

Universidade Federal do Maranhão

Dedico este trabalho a minha mãe (in
memorian), pelos valores e integridade. E aos
meus filhos, Thiago e Evillem, pela
compreensão nos momentos de ausência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus filhos, Thiago e Evillem, por nunca terem me cobrado estar presente, pois entendem a importância desta conquista. É por eles que nunca desisti, para incentivá-los e mostrar que o estudo é sempre o melhor caminho. À memória da minha mãe, Antônia, que não está presente neste momento tão importante para mim, mas seus ensinamentos, valores e integridade, foram fundamentais para minha formação como pessoa.

Agradeço também aos meus irmãos, Clecia, Francisca (in memoriam), Claudiane, Antônio e André, que se dispuseram a cuidar dos meus filhos, quando pequenos, para que eu pudesse continuar estudando e assim chegar a este momento tão importante. Sem eles nada seria possível.

Agradeço à minha orientadora, Carla Emília Amaral Ferreira, pela disposição e pelos conhecimentos compartilhados que foram extremamente importantes para a construção desse trabalho. Por sua dedicação e tempo disponibilizado. Também ao professor Ademir Martins, pela ajuda e compreensão.

Agradeço aos meus amigos e colegas de trabalho pela ajuda na coleta de dados, respondendo ao questionário, o que me possibilitou a realização deste TCC, me apoiaram e incentivaram. Finalmente, agradeço ao Senac Maranhão, por me proporcionar a oportunidade de realizar este trabalho em suas dependências. Agradeço especialmente a diretoria regional pela autorização e acesso aos recursos necessários para o desenvolvimento da pesquisa.

RESUMO

A saúde mental é um fator importante para manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, diante dessa realidade, as empresas estão buscando soluções que promovam o bem-estar de seus empregados. É nesse contexto que as leis estão evoluindo para garantir os direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, as contribuições teóricas trazem uma importante discussão sobre como a ascensão da mulher no mercado de trabalho tem sido um desafio para aliar as demandas pessoais. A pesquisa traz informações sobre o mercado de trabalho, dupla jornada, saúde mental e as principais doenças que acometem as mulheres no ambiente de trabalho. Assim, esta pesquisa tem como objetivo analisar a importância do cuidado com a saúde mental da mulher no âmbito organizacional. Quanto à metodologia, foi realizado um estudo de caso aliado a um questionário aplicado a 33 mulheres, de diversos cargos, atuantes na unidade do Centro de Educação Profissional/SENAC, situado na rua do passeio, na cidade de São Luís do Maranhão. O questionário recebeu 23 respostas, correspondente a 69,69% do total de mulheres. A pesquisa apontou que, segundo 65,2% das respondentes, a empresa não possui ações de prevenção à saúde mental dos seus colaboradores. Também constatou um alto número de mulheres que já apresentaram sintomas de estresse no trabalho, ansiedade ou depressão.

Palavras-chave: Saúde mental. Saúde mental da mulher. Saúde mental no trabalho. Bem-estar no trabalho. Dupla jornada.

ABSTRACT

Mental health is an important factor in maintaining a balance between personal and professional life. Considering this aspect, companies are looking for solutions that promote the well-being of their employees. In this sense, the theoretical contributions bring an important discussion about how the rise of women in the job market has been a challenge to combine personal demands. The research provides information on the job market, double shifts, mental health and the main illnesses that affect women in the workplace. Therefore, this research aims to analyze the importance of caring for women's mental health at the organization level. Regarding the methodology, a case study was carried out combined with a questionnaire applied to 33 women, from different positions, working at the Professional Education Center unit/SENAC, located on Passeio Street, in the city of São Luís in Maranhão. The questionnaire received 23 responses, corresponding to 69.69% of the total number of women. The survey showed that, according to 65.2% of respondents, the company does not have measures to prevent the mental health of its employees. It also found a high number of women who had already presented symptoms of stress at work, anxiety or depression.

Keywords: Mental health. Women's mental health. Mental health at work. Well-being at work. Double journey.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Filhos X Estado civil	15
Gráfico 2 - Atividade física	15
Gráfico 3 - Hábitos alimentares saudáveis	15
Gráfico 4 - Média das horas de sono	16
Gráfico 5 - Consumo de álcool	16
Gráfico 6 - Média diária de uso das redes sociais	16
Gráfico 7 - Hábitos nos finais de semana ou nas folgas	17
Gráfico 8 - Tempo de empresa	17
Gráfico 9 - Atendimento ao público	17
Gráfico 10 - Líder de equipe	18
Gráfico 11 - Sintomas de estresse, ansiedade ou depressão no trabalho	18
Gráfico 12 - Ansiedade e depressão X líder de equipe	18
Gráfico 13 - Atendimento ao público X Ansiedade e depressão	19
Gráfico 14 - Ausência no serviço por conta do estresse, depressão ou outro problema de saúde mental	19
Gráfico 15 - Ansiedade e depressão X dias de serviços	19
Gráfico 16 - Dificuldades em gerenciar momentos de estresse no trabalho	20
Gráfico 17 - Sentimento de fraqueza e sem energia constantemente	20
Gráfico 18 - Interesse nas atividades	20
Gráfico 19 - Irritação	21
Gráfico 20 - Fatores contribuem para o estresse no trabalho	21
Gráfico 21 - Valorização da empresa	21
Gráfico 22 - Recursos oferecidos para melhoria da saúde	22
Gráfico 23 - Apoio da equipe e liderança	22
Gráfico 24 - Satisfação com o equilíbrio trabalho-vida pessoal	22
Gráfico 25 - Desempenho da organização	23
Gráfico 26 - Doenças ocultas	23
Gráfico 27 - Ansiedade frequente	23
Gráfico 28 - Diagnóstico de ansiedade, depressão e burnout	24
Gráfico 29 - Cuidados com crianças (filhos, sobrinhos, netos, etc.)	24
Gráfico 30 - Cuidados de pessoas acamadas ou com deficiência	24
Gráfico 31 - Tratamento psiquiátrico em parentes	25

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados gerais

14

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	12
2.1	Taxa de ocupação	12
2.2	Segregação ocupacional por sexo	12
3	SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO	13
4	ALGUMAS DOENÇAS MENTAIS RELACIONADAS AO TRABALHO	13
5	A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DAS MULHERES NO AMBIENTE CORPORATIVO	14
6	METODOLOGIA	14
7	RESULTADOS E DISCUSSÕES	16
7.1	Dados gerais dos participantes	16
7.2	Estilo de vida	17
7.3	Questões sobre o trabalho na empresa e a saúde mental	19
7.4	Questões externas a empresa, que podem afetar o desempenho no trabalho	29
7.5	Sugestões	29
7.5.1	<i>Qual sua sugestão para melhoria da saúde mental na empresa?</i>	29
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
	REFERÊNCIAS	30
	APÊNDICE A - Questionário	33
	ANEXO A - SRQ 20	36

A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo de caso no SENAC/MA ¹

Eliana Maria da Silva²
Carla Emília Amaral Ferreira³

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental é um fator de extrema importância para manter o equilíbrio entre trabalho, vida familiar e social, pensando nisso, as empresas estão, cada vez mais, buscando soluções que promovam o bem-estar de seus empregados. Diante dessa realidade, em agosto de 2024, a Norma Regulamentadora nº 01 (NR 1), que dispõe sobre Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), foi editada para incluir a saúde mental como parte integrante do GRO.

Para Arantes *et.al.* (2021, p.2), as dinâmicas e as condições/relações de trabalho atrelada à segregação ocupacional por questões de gênero têm forte ligação com o agravamento da condição psíquica e emocional das mulheres e impactos diretos na saúde mental. O autor também enfatiza que a maioria das trabalhadoras brasileiras exercem dupla/tripla jornada de trabalho, incorrendo em grande sobrecarga de atividades físicas e emocionais.

Em relação ao debate da dupla jornada, Neubert, Maffazioli e Terres (2023) reiteram que, apesar da mulher ter conquistado sua inserção no mercado de trabalho, não deixou de lado sua função doméstica. Na mesma linha, Conceição, Bárbara e Queiroz (2021, p. 10) afirmam que a qualidade de vida é reduzida à medida que a mulher sacrifica horários de lazer, autocuidado, qualificação e perde oportunidades de progressão na carreira por estar demasiadamente envolvida em questões domésticas. Um cenário que pode produzir insegurança, ansiedade e outros problemas que podem evoluir para transtornos psicológicos.

Vieira (2014, p. 190) corrobora afirmando que as trabalhadoras estão mais expostas à sobrecarga, uma vez que são elas que culturalmente carregam o maior número de responsabilidades no âmbito familiar, que acumulam trabalhos geralmente desgastantes, mal remunerados e de baixo reconhecimento social. Assim, romper a divisão sexual do trabalho e melhorar a distribuição e valorização dos papéis público e privado permitirão o equilíbrio e, portanto, uma convivência saudável entre esses dois espaços.

O pensamento dos autores é reforçado em publicação no site do TRT 13ª Região (PB), que afirma que os transtornos mentais são a terceira causa de afastamento do trabalho no Brasil.

Evidencia-se que em 2020 foi apresentado à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 3.588/20, de autoria do deputado Alexandre Padilha. O PL acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que possibilita a edição de medidas de prevenção e gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Atualmente, segundo o portal da Câmara dos deputados, o PL encontra-se em tramitação, aguardando o parecer do relator da Comissão de Trabalho (CTRAb).

Diante dessa realidade, o trabalho busca responder ao seguinte problema científico: Com o aumento da presença feminina no ambiente de trabalho, qual é a importância do cuidado com a saúde mental da mulher no âmbito organizacional?

A fim de responder tal questionamento, realizou-se uma pesquisa de caráter exploratória na empresa Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC Maranhão, na unidade

¹ Artigo apresentado para a disciplina de TCC II do Curso de Administração da UFMA e defendido como Trabalho de Conclusão de Curso perante banca examinadora em sessão pública no semestre acadêmico de 2024.2, na cidade de São Luís/MA;

² Aluna do Curso de Administração/UFMA. Contato: eliana.maria@discente.ufma.br;

³ Professora Orientadora. Ma. em Educação e Pedagogia Profissional. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. Contato: carla.emilia@ufma.br.

situada na Rua do Passeio, centro de São Luís, Maranhão (capital) e estabeleceu-se como objetivo geral, analisar a importância do cuidado com a saúde mental da mulher no âmbito organizacional. Da mesma forma, elencaram-se como objetivos específicos: Identificar os principais transtornos e doenças psicológicas que afetam a saúde das mulheres nas organizações contemporâneas; determinar as principais causas e consequências que afetam a saúde mental da mulher no ambiente de trabalho; descrever como o problema da saúde mental afeta as relações interpessoais e consequentemente a própria organização; identificar estratégias que promovam o bem-estar das colaboradoras.

Fica evidente a importância deste estudo para a discussão sobre a saúde do trabalhador, em especial a saúde mental da mulher no ambiente de trabalho. Também sugerir ações que minimizem os impactos laborais sobre a saúde da mulher no ambiente profissional. A discussão é fundamental para que as empresas promovam a equidade entre homens e mulheres, além de um ambiente acolhedor e humanizado. Ao abordar temas que impactam negativamente na saúde da mulher, como a disparidade de gênero e a dupla jornada de trabalho, as empresas contribuem para a retenção de talentos, fortalecendo os vínculos empresa-funcionário, além de fortalecer o papel social da corporação.

2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme Mendes e Garcia (2019, p. 97), um dos grandes desafios da mulher ocidental contemporânea, tem sido aliar as demandas pessoais e de carreira. Para os autores, esses desafios vão desde conseguir e manter um emprego até encontrar tempo para fazer cursos e continuar sendo a principal responsável com os cuidados com filhos, casa e família.

Para melhor ilustrar essa realidade, a terceira edição do estudo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE no ano de 2024, consta que no ano de 2022, 56,6% das mulheres com idade entre 25 a 54 anos possuem alguma ocupação e também possuem crianças menores de 6 anos morando no mesmo domicílio.

A mesma pesquisa mostra que no Brasil, em 2022, as mulheres dedicam-se aos afazeres domésticos ou aos cuidados de outras pessoas, quase o dobro de horas a mais que os homens, 21,3 contra 11,7.

Nesse contexto, Vieira (2014, p.186) discorre sobre o sofrimento psíquico das mulheres no trabalho. Segundo a autora, as mulheres são mais receptivas ao sofrimento psíquico por conta das responsabilidades familiares, assédio no mundo do trabalho e pela insegurança decorrente da dupla ou excessiva jornada de trabalho.

2.1 Taxa de ocupação

De acordo com estudos do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos (DIEESE, p. 2) no 4º trimestre de 2023, 54,3% das pessoas fora do mercado de trabalho eram representadas por mulheres. Entre o trimestre de 2022 e 2023, essa taxa diminuiu de 9,8% para 9,2%, o que correspondeu à saída de 271 mil trabalhadoras do contingente de desocupados. Enquanto a taxa de desocupação masculina diminuiu 6,5% e 6,0% respectivamente, representando 219 mil homens a menos fora do mercado de trabalho.

Nesse sentido, Vieira (2014, p.66) constata que os lugares de trabalho encontrados pelas mulheres ainda refletem as desigualdades sofridas por elas, o que pode ser observado no trabalho informal, no trabalho em domicílio e nas taxas de desemprego, realidade que influencia na exposição das trabalhadoras aos riscos ocupacionais.

2.2 Segregação ocupacional por sexo

Conforme Vieira (2014, p. 49), a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorre de maneira diferenciada que o homem. Para o autor, o fenômeno conhecido como segregação ocupacional ou segregação por setorial por sexo ocorre de duas formas: quando há diferenciação distribuição de cargos em decorrência do sexo, ocorre a segregação horizontal. A segregação vertical ocorre na dificuldade encontrada pelas mulheres para ascender de cargo.

Para Arantes *et. al* (2021, p. 2) o gênero, além de uma construção social, é também um determinante na compreensão da saúde mental, pois as condições desiguais entre homens e mulheres produzem impactos, especialmente nas relações de trabalho.

No caso de mulheres trabalhadoras, os indicadores de saúde mental têm apontado para a necessidade de reflexões mais aprofundadas em razão do histórico contextual da discriminação de gênero, construída e observada ao longo da história com reflexos no trabalho. Sabemos que a mulher enfrenta barreiras invisíveis geradas pela desigualdade de gênero e hierarquização do trabalho, tendo que lutar pelo seu espaço e ascensão no mercado. Sem contar que a maioria das trabalhadoras brasileiras exercem a dupla/tripla jornada de trabalho, tendo que conciliar o trabalho profissional e o doméstico (Arantes *et. al*, p. 2).

Ainda segundo Arantes, as dinâmicas e as condições de relação de trabalho, atreladas a segregação ocupacional estão ligadas ao agravamento das condições psíquicas e emocionais das mulheres e aos impactos à saúde mental.

3 SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

Para Camargo, Almeida e Júnior (2018, p. 129) o trabalho contribui para a configuração da identidade humana, de modo que o significado e o grau de afetividade sobre suas atividades são importantes para o entendimento das relações do homem com o trabalho. No entanto, quando o trabalhador se sente em ambiente hostil e desvalorizado, o trabalho contribui para o mal-estar e sofrimento psíquico.

Os autores apontam que em muitos ambientes organizacionais continuam a ser geridos com os pensamentos das primeiras teorias administrativas (Spector, 2012), buscando a produtividade e lucratividade a qualquer custo, levando o indivíduo a trabalhar no seu limite emocional, evidenciando a fragilidade do trabalhador diante dessa conjuntura.

Com relação à presença da mulher nas organizações, Heloani (2004) *apud* Camargo; Almeida e Júnior (2018, p. 134) afirmam que há diferença entre a forma como homens e mulheres vivem no contexto do assédio moral. De acordo com os autores, as mulheres sofrem mais o assédio moral no trabalho, e destaca que, também são as mulheres que mais verbalizam essa situação, sendo também elas as que mais procuram ajuda psicológica.

[...] as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral. Para elas, os abusos e as agressões verbais estão nas piadas grosseiras e na aparência física; já para os homens, nas piadas relacionadas à virilidade, à capacidade de trabalhar e à manutenção da subsistência familiar. Estudos realizados por Pai et al. (2018) que visou analisar a presença de violência física e psicológica em trabalhadores da saúde também revelou que mulheres foram estatisticamente mais expostas à violência física, assédio moral e discriminação racial (Camargo; Almeida; Júnior, 2018. p. 134).

4 ALGUMAS DOENÇAS MENTAIS RELACIONADAS AO TRABALHO

De acordo com Arantes *et. al*. (2021, p.1) a relação entre trabalho e saúde mental vem sendo abordada nas últimas décadas devido às mudanças estruturais nas organizações e sociais que possuem impactos físicos e psicológicos à saúde dos trabalhadores. As altas demandas de

produtividade e competitividade são exemplos de mudanças responsáveis pelo aumento do estresse que pode desencadear doenças como transtorno de ansiedade, depressão e a síndrome de burnout (Akerstedt, 2004; Lancman; Jardim, 2004).

França e Rodrigues (2013, p. 74 e 75) lista uma relação de componentes do processo do estresse a curto e longo prazo, criada por Baker e Karasek (2000), onde a ansiedade pode ser uma das consequências a curto prazo e a depressão e o burnout, a longo prazo.

Conforme os autores (p. 52) a Síndrome de burnout é um dos desmembramentos mais importantes do estresse. Sendo a resposta emocional relacionada ao estresse crônico em relação a função de relações profissionais internas, que possuem grandes expectativas em relação ao seu desenvolvimento profissional, porém não obtiveram o retorno esperado.

Segundo Maslach (2001) *apud* Campelo; Paz e Santos (2022) as mulheres são mais suscetíveis ao desenvolvimento da síndrome de burnout, e as causas mais comuns são o trabalho noturno, insuficiência de funcionários, troca frequente de turnos, disputa na equipe, entre outros conflitos. Para a autora a síndrome é caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização, caracterizada pelo afastamento emocional, e redução da realização profissional.

5 A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO COM A SAÚDE MENTAL DAS MULHERES NO AMBIENTE CORPORATIVO

Conforme Carloto, Barcinski e Fonseca (2015) *Apus* Arantes *et.al* a discrepância entre saúde mental masculina e feminina é decorrente do trabalho em que desempenham. Os autores exaltam a desvalorização do trabalho da mulher, causa de estresse adicional às práticas laborais, prejudicando sua saúde.

Em virtude da realidade enfrentada pelas mulheres, que frequentemente é permeada por discriminação e por desigualdades, a atuação dos profissionais de gestão de pessoas junto a liderança das empresas mostra-se essencial, uma vez que, por meio das práticas organizacionais, tem-se a chance de estabelecer parâmetros mais inclusivos e igualitários na sociedade em geral (Mendes; Garcia, 2019. p. 108).

Os autores sugerem que a área de gestão de pessoas deve desenvolver políticas para minimizar as desigualdades. Entre as sugestões está a elaboração e aplicação de um plano de competências, evitando que questões de gênero sejam requisitos para contratação de um profissional.

Outras sugestões do autor são: a estruturação de um plano de cargos e salários, desenvolvimento de parcerias com escolas e creches, para que pais e mães que possuem filhos pequenos possam ter ajuda no orçamento e adequação da rotina; e o desenvolvimento de programas de reconhecimento.

6 METODOLOGIA

A pesquisa proposta é classificada quanto ao seu objetivo como pesquisa exploratória. Conforme afirma Gil (2002), a pesquisa exploratória corresponde a um estudo introdutório em que se obtém informações sobre o tema abordado, permitindo a extração de conceitos e definições.

Adotou-se a abordagem qualitativa de caráter descritivo, por proporcionar uma descrição aprofundada para obter informações e significados. Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 70), a abordagem qualitativa considera a relação entre o mundo e o sujeito é indissociável, não podendo ser interpretado por números, sendo o ambiente natural a fonte direta para a coleta de dados.

O procedimento adotado foi a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso. Para a pesquisa bibliográfica, foram extraídos trabalhos acadêmicos dos periódicos: CAPES, SciELO, PEPISIC e Google Acadêmico, também ocorreu pesquisas de artigos publicados em sites de órgãos

federais, entre outros, devido à confiabilidade nos dados publicados. Além disso, foram utilizados na pesquisa, livros e afins. A pesquisa bibliográfica foi feita no período de abril a agosto de 2024. As palavras-chave utilizadas no processo de pesquisas bibliográficas consistiam em: saúde mental e trabalho, saúde e segurança no trabalho, dupla jornada, tripla jornada, transtornos mentais. Foi aplicado os filtros: Artigo, idioma (português), texto completo e data de publicação a partir do ano 2000. Após a leitura dos materiais, eles foram selecionados de acordo com a relevância dos temas para a contribuição ao estudo da saúde mental da mulher nas organizações.

O estudo de caso foi realizado na empresa Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC Maranhão, na unidade situada na Rua do Passeio, centro de São Luís, Maranhão (capital). Para Prodanov e Freitas (2013), o estudo de caso baseia-se na coleta de informações para análise de aspectos relativos a um tema específico, dentro de um universo que pode ser uma família, grupo, comunidade ou indivíduo. A escolha do SENAC Maranhão justifica-se pela sua relevância e presença significativa no mercado. Também pelo seu quadro significativo de funcionárias, em cargos variados, gera um ambiente propício para a investigação proposta.

Em relação à coleta de dados, foi utilizado um questionário online disponibilizado por meio da plataforma *Google Forms*, estruturado em cinco seções, com total de 33 perguntas, incluindo informações gerais. A primeira seção fornece informações de idade, situação conjugal e quantidade de filhos. A 2ª seção tratou das questões relacionadas aos estilos de vida. A 3ª seção abordou os aspectos psicológicos e as condições de trabalho. Na 4ª seção, foi identificado os aspectos externos a empresa que podem gerar sofrimento psíquico (família e doenças pré-existent). A 5ª seção trouxe um campo destinado a sugestões. As principais questões foram elaboradas com base no *Self Reporting Questionnaire* (SRQ-20).

Segundo Souza *et. al.* (2011, p. 42), o SRQ-20 foi desenvolvido sob coordenação da OMS e validado para utilização no Brasil. O teste apresentou sensibilidade de 83% e especificidade de 80%. A versão mais utilizada, adaptada para o Brasil, em estudos de base populacional é composta por 20 questões: quatro sobre sintomas físicos e 16 sobre sintomas psicoemocionais (SRQ-20). As respostas são do tipo “sim” ou “não”, atribuindo-se, respectivamente, valores de “1” e “0”. O ponto de corte sugerido para a suspeita de TMC (Transtorno Mental Comum) é o de sete ou mais respostas positivas.

A escolha do questionário deu-se devido à praticidade e para garantir a privacidade do respondente. Segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 201), a economia de tempo e o anonimato, que oferece maior liberdade nas respostas, constitui uma série de vantagens nessa técnica.

O universo desta pesquisa compreendeu as trabalhadoras do sexo feminino, com contrato por tempo indeterminado, independentemente do tempo de serviço, lotadas na unidade da Rua do Passeio, centro de São Luís (MA), totalizando 37 mulheres. A amostra foi composta por 33 mulheres, tendo em vista que duas funcionárias estavam de férias, uma funcionária foi transferida para a sede da empresa e outra recusou-se a responder o questionário. A amostragem foi não-probabilística, com amostragem por cota, visto que o sexo foi utilizado como critério para seleção da amostra.

No dia 26 de novembro de 2024 houve a aplicação do pré-teste. Por se tratar de uma amostra pequena, optou-se por apenas uma aplicação, com o intuito de averiguar possíveis ambiguidades no questionário. O questionário foi aplicado no período de 08 de dezembro de 2024 a 01 de janeiro de 2025. Das 33 pessoas que receberam o questionário, houve a devolução de 23 respostas, uma média de 69,69% do total.

Os dados foram tratados pela análise de conteúdo representado através dos gráficos informativos gerados pelo *google forms* e o cruzamento dos dados. A representação gráfica objetiva dá ao público ou ao investigador um conhecimento da situação real, atual, do problema estudado (Lakatos, 2003, p. 170).

Embora o questionário tenha a proposta do anonimato, houve demora na entrega das respostas, por tanto, o prazo inicial para as coletas, que seria entre os dias 01 e 20 de dezembro, foi prorrogada até o dia 01 de janeiro de 2025. Outra limitação para a coleta, foi o fato de que, para garantia do anonimato, o respondente não colocaria seu nome, não havendo possibilidade de reaplicação do questionário, visto não haver meios de saber quem respondeu ou não. Para Marconi e Lakatos (2003), essas limitações são fatores negativos para a utilização dessa técnica.

7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) Maranhão é uma instituição de ensino técnico e profissionalizante voltada para a formação e qualificação de trabalhadores. Criado com o propósito de contribuir para a valorização profissional, o Senac Maranhão opera como uma entidade de direito privado, sob a administração da Confederação Nacional do Comércio, promovendo o desenvolvimento econômico e social no estado.

Com o objetivo de alcançar um público cada vez mais amplo, a instituição disponibiliza diversos cursos em áreas como saúde, beleza, idiomas, gestão, comércio, informática, conservação e zeladoria, moda, artes, design, comunicação, segurança, hospitalidade e turismo. Nos últimos quatro anos, o Senac Maranhão atendeu cerca de 150 mil pessoas em diferentes municípios, com destaque para as cidades onde mantém Centros de Educação Profissional, reafirmando seu compromisso com a capacitação e inclusão profissional. (SENAC MARANHÃO, [20-?]).

7.1 Dados gerais dos participantes

Na primeira seção busca-se conhecer o perfil das respondentes, através de informações sobre idade, situação conjugal e quantidade de filhos, conforme mostra a tabela 1.

Tabela 1 - Dados gerais

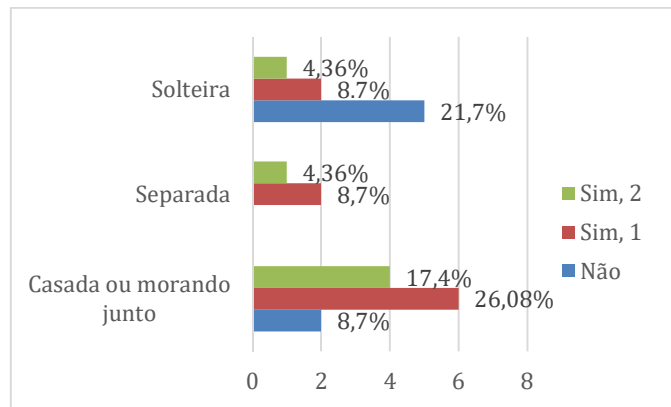
DADOS GERAIS DAS PARTICIPANTES					
Idade	Entre 18 e 26 anos	Entre 27 e 35 anos	Entre 36 e 44 anos	Entre 45 e 52 anos	Mais de 53 anos
	-	26,1%	8,7%	43,5%	21,7%
Estado civil	Solteira	Separada	Viúva		
	52,2%	34,8%	13%		
Quantidade de filhos	Não possui filhos	1 filho	2 dois filhos	mais que 2 filhos	
	30,4%	43,5%	26,1%	-	

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

A pesquisa concluiu que 26,1% das respondentes possuem entre 27 e 35 anos. 8,7% estão entre 36 e 44 anos. 43,5% têm entre 45 e 53 anos e 21,7% estão na faixa etária de mais de 50 anos. Não havendo funcionária com idade abaixo de 26 anos.

Quanto ao estado civil, 52,2% das mulheres que responderam ao questionário são casadas, 34,8% consideram-se solteiras e 13% já estiveram em relacionamentos conjugais, porém encontram-se separadas.

Em relação à quantidade de filhos, obteve-se os seguintes resultados: 30,4% não possuem filhos. 43,5% possuem um filho e 26,1% possuem dois filhos, conforme demonstrado na tabela 1.

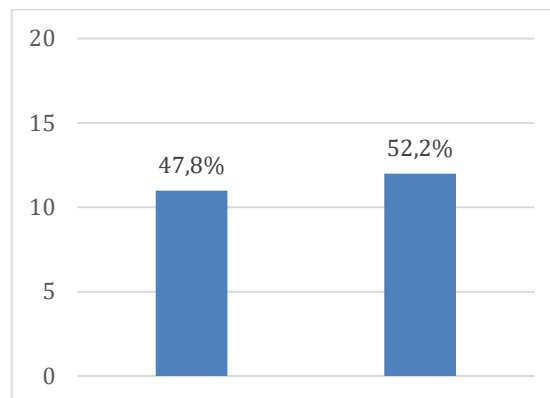
Gráfico 1 - Filhos X Estado civil

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Ao cruzar os dados sobre a quantidade de filhos e o estado civil, observa-se os seguintes resultados: 12 estão casadas, entre elas apenas 8,7% não possuem filhos, 26,8% possuem 1 filho e 17,4% dois filhos. Todas as mulheres que se encontram separadas de seus cônjuges, possuem filhos, 4,36% possuem dois filhos e 8,7% um filho. Oito responderam estar solteiras, sendo que 4,36% possuem dois filhos, 8,7% um filho e 21,7% não possuem filhos. A pesquisa considera que as mulheres, ao estarem casadas e com filhos acumulam atividades domésticas, ou seja, existe a possibilidade da dupla jornada, corroborando com o pensamento de Neubert, Maffazioli e Torres (2023) quando afirmam que a inserção da mulher no mercado de trabalho não deixou de lado suas funções domésticas, como mostra o gráfico 1.

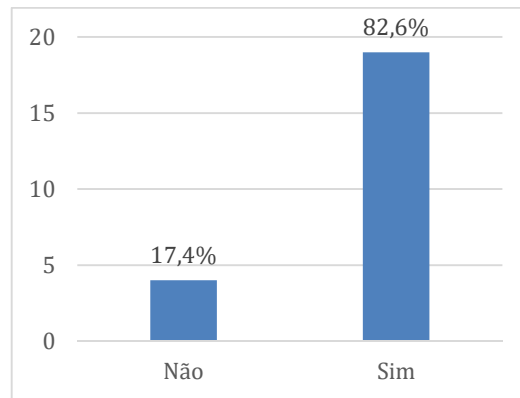
7.2 Estilo de vida

A segunda seção foi destinada a conhecer o estilo de vida das respondentes de forma a entender como suas preferências podem influenciar no seu bem-estar dentro e fora do ambiente de trabalho.

Gráfico 2 - Atividade física

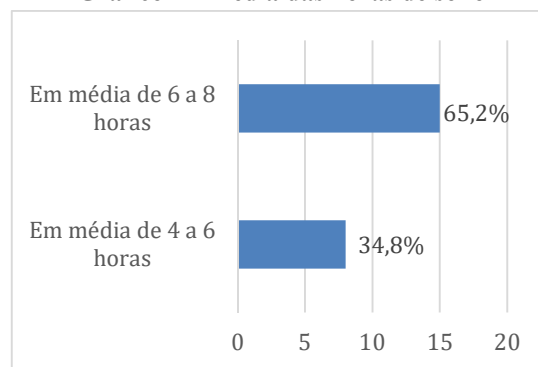
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Neste item, pode-se observar no gráfico 2 que 52,2% das mulheres praticam algum tipo de atividade física, enquanto 47,8% não praticam nenhum tipo de atividade física.

Gráfico 3 - Hábitos alimentares saudáveis

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

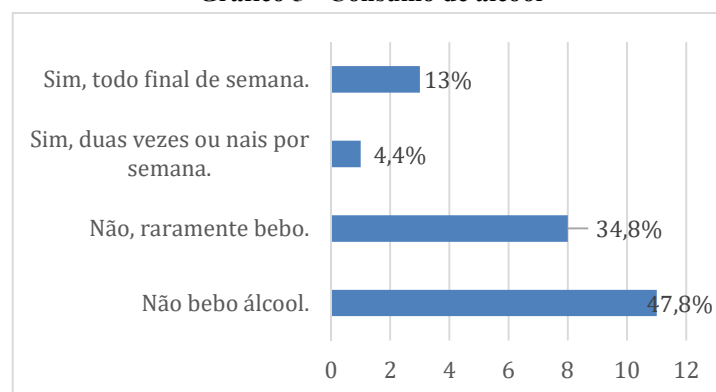
Manter uma alimentação balanceada e em horários regulares é extremamente importante para o bem-estar físico e psicológico. O gráfico 3, mostra que 82,6% das mulheres consideram seus hábitos alimentares saudáveis, contra 17,4%.

Gráfico 4 - Média das horas de sono

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Quando questionadas sobre quantas horas por noite elas têm dormido, 65,2% das entrevistadas afirmam que dormem em média de 6 a 8 horas. 34,8% dormem uma média de 4 a 6 horas, conforme indica o gráfico 4.

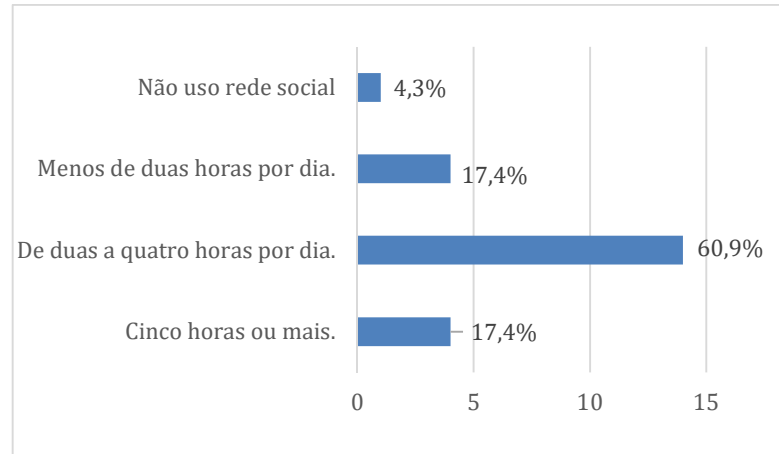
A jornada de trabalho tem grande influência na rotina de sono do trabalhador, principalmente para aqueles que trabalham em horários noturnos.

Gráfico 5 - Consumo de álcool

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Sobre a frequência com que consomem bebidas alcoólicas, 47,8% afirmam não que não consomem, 34,8% raramente bebem, 13% afirmam beber todos os finais de semana e 4,4% afirmam que consomem bebidas alcoólicas pelo menos duas vezes por semana, conforme indica o gráfico 5.

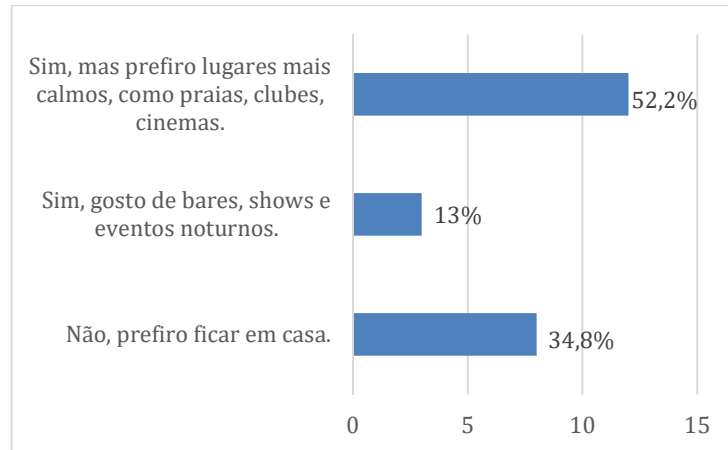
Gráfico 6 - Média diária de uso das redes sociais



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Segundo o gráfico 6, 60,9% das mulheres usam suas redes sociais de duas a quatro horas diárias. 17,4% dedicam cinco ou mais horas diárias nas redes. 17,4% afirmam usar suas redes por menos de duas horas, enquanto 4,3% não têm o hábito de usar as mídias sociais.

Gráfico 7 - Hábitos nos finais de semana ou nas folgas



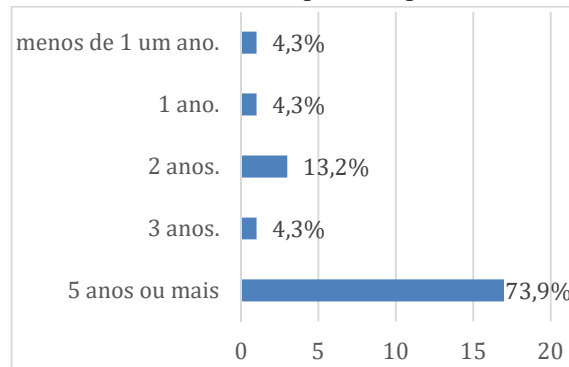
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Quanto ao lazer, o gráfico 7 aponta que 52,2% afirmam gostar de sair aos finais de semana e feriados para lugares calmos, como praias, clubes e cinemas. Já 13% preferem eventos noturnos, como bares e shows artísticos, enquanto 34,8% afirmam preferir ficar em casa.

O item “estilo de vida” traz informações que enriquecem a discussão levantada por Conceição, Bárbara e Queiroz (2021), ao justificarem que a mulher reduz a qualidade de vida à medida que sacrifica horários de lazer, autocuidado e qualificação.

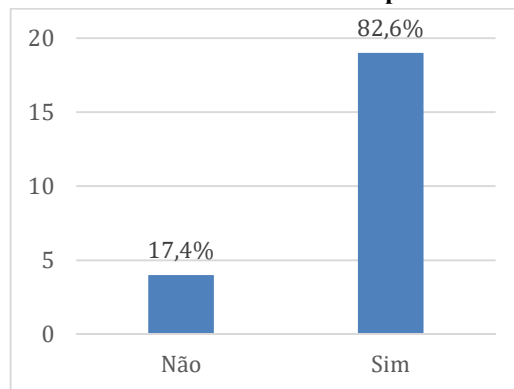
7.3 Questões sobre o trabalho na empresa e a saúde mental

Esta seção destina-se a analisar as questões de trabalho e as relações sobre a saúde mental das empregadas da instituição.

Gráfico 8 - Tempo de empresa

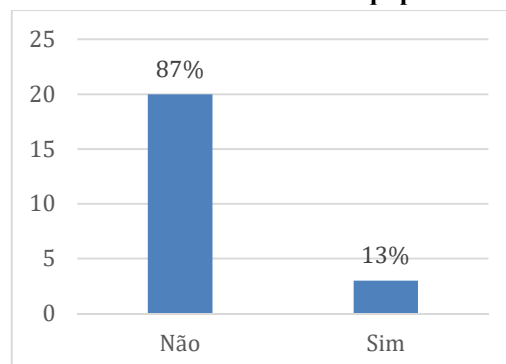
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Com relação ao tempo de serviço, 4,3% possuem menos de um ano na empresa, outros 4,3% estão há um ano. 13,2% tem dois anos a serviço da empresa, 4,3% já estão no seu terceiro ano e 73,9% trabalham há mais de cinco anos, conforme mostra o gráfico 8.

Gráfico 9 - Atendimento ao público

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

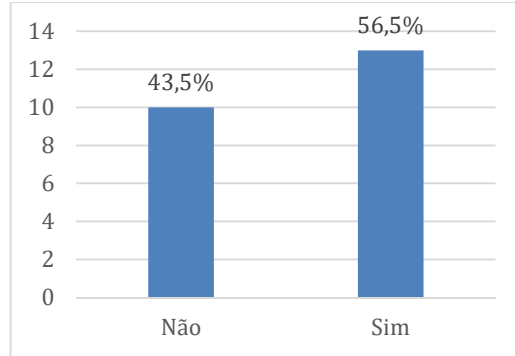
Conforme mostra o gráfico 9, 82,6% das funcionárias afirmaram fazer atendimento ao público, seja com recepção, secretaria e atendimento aos alunos, e 17,4% não têm contato direto com o público.

Gráfico 10 - Líder de equipe

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Ao questionar se a respondente seria líder de equipe ou não, obteve-se a seguinte resposta: 87% das funcionárias não lideram equipes e apenas 13% são líderes como disposto no gráfico 10.

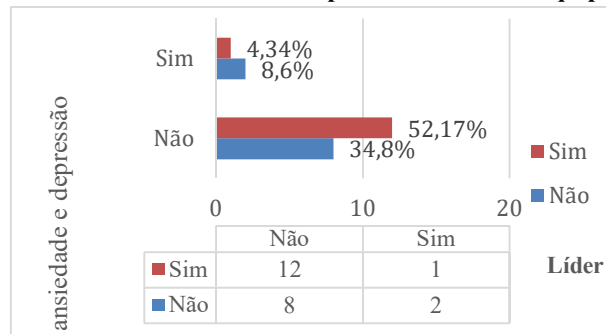
Gráfico 11 - Sintomas de estresse, ansiedade ou depressão no trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme mostra o gráfico 11, quando questionadas se já apresentaram sintomas de ansiedade, estresse ou depressão no ambiente de trabalho, 56,5% afirmam já terem apresentado indicativo de algum desses problemas. Enquanto 43,5% afirmam nunca terem tido os sintomas no ambiente de trabalho.

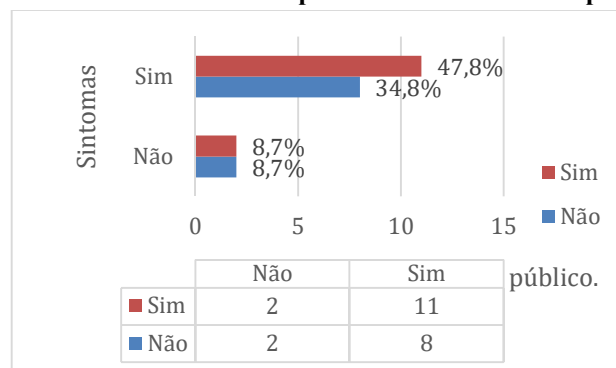
Gráfico 12 - Ansiedade e depressão X líder de equipe



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Ao cruzar os dados dos gráficos 10 e 11, obteve-se os seguintes resultados: 12,9% respondentes afirmaram ser líderes de equipes, sendo que 4,34% informaram já ter sofrido com sintomas de estresse, depressão ou ansiedade.

Gráfico 13 - Atendimento ao público X Ansiedade e depressão

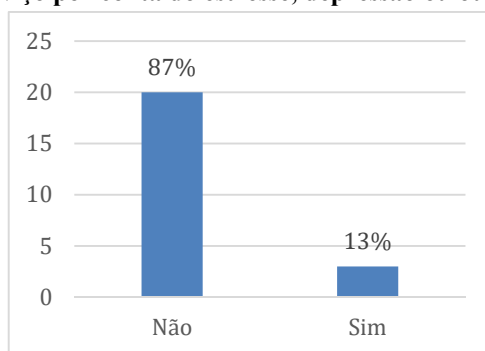


Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

No gráfico 13 observa-se que ao cruzar os dados dos gráficos 11 e 9, temos os seguintes resultados: Das 23 mulheres que responderam ao questionário, 13 (56,52%) afirmaram trabalhar diretamente com atendimento ao público. Dentre elas, 11 (47,8%) já apresentaram sintomas de ansiedade, depressão ou estresse no ambiente de trabalho. Entre as que não trabalham com o público, 8,7% afirmam já terem apresentado sintomas.

É importante observar a grande quantidade de mulheres que sofrem com esses sintomas, pois segundo os autores citados acima, Maslach (2001) *apud* Campelo; Paz e Santos (2022) as mulheres são mais suscetíveis ao desenvolvimento da síndrome de burnout.

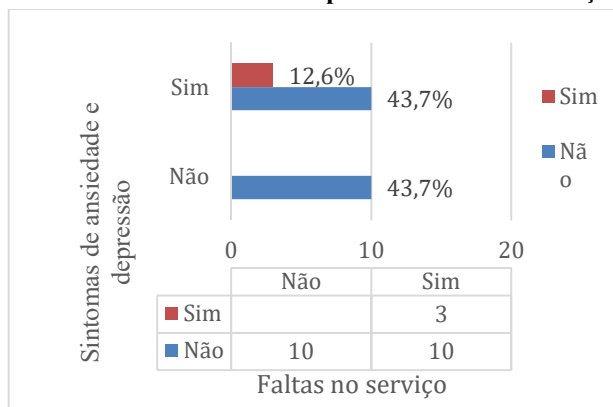
Gráfico 14 - Ausência no serviço por conta do estresse, depressão ou outro problema de saúde mental



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

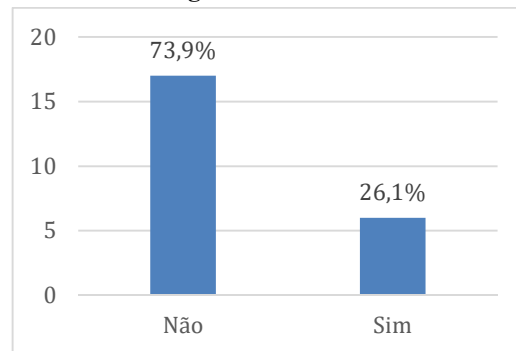
O gráfico 14 mostra que ao serem questionadas se perderam dias de serviço por causa dos sintomas de ansiedade, estresse ou depressão, 87% afirmam não terem faltado ao serviço, enquanto 13% já deixaram de trabalhar por conta dos sintomas.

Gráfico 15 - Ansiedade e depressão X dias de serviços



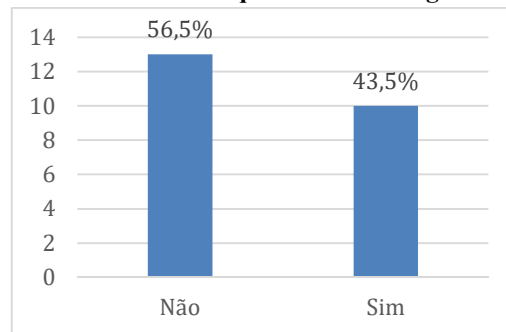
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Ao combinar os resultados dos gráficos 11 e 14, foram encontrados os seguintes resultados: das 23 pessoas que responderam ao questionário, 20 (43,7%) responderam nunca ter faltado ao trabalho por conta dos sintomas de ansiedade ou depressão, porém dessas 20, 10 (43,7%) sofrem com os sintomas. Outras três (12,6%) das mulheres responderam que já faltaram ao serviço por conta dos sintomas, como mostra o gráfico 15.

Gráfico 16 - Dificuldades em gerenciar momentos de estresse no trabalho

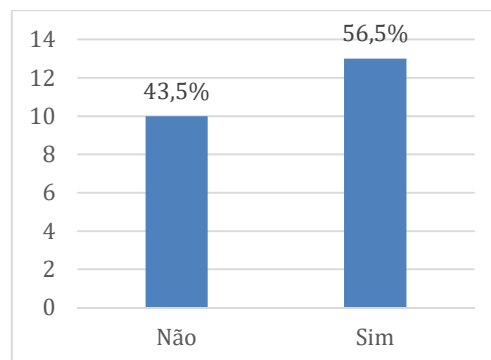
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

As funcionárias, também foram questionadas se tem dificuldade em gerenciar os momentos de estresse no trabalho. De acordo com o gráfico 16, 73,9% não têm dificuldade em gerenciar esses momentos, enquanto 26,1% sentem dificuldades nos momentos de estresse.

Gráfico 17 - Sentimento de fraqueza e sem energia constantemente

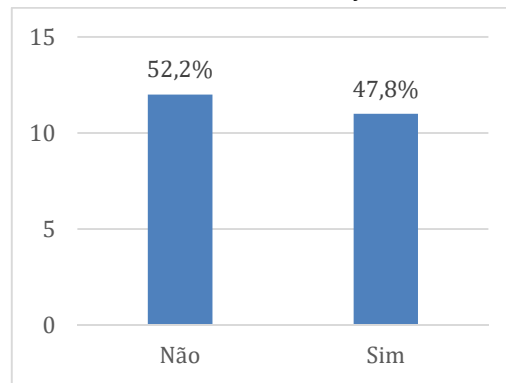
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Conforme gráfico 17, ao serem questionadas sobre como se sentem frequentemente em relação ao cansaço, 43,5% das respondentes falaram sentir-se fracas e cansadas constantemente. 56,5% afirmaram não se sentirem cansadas com frequência.

Gráfico 18 - Interesse nas atividades

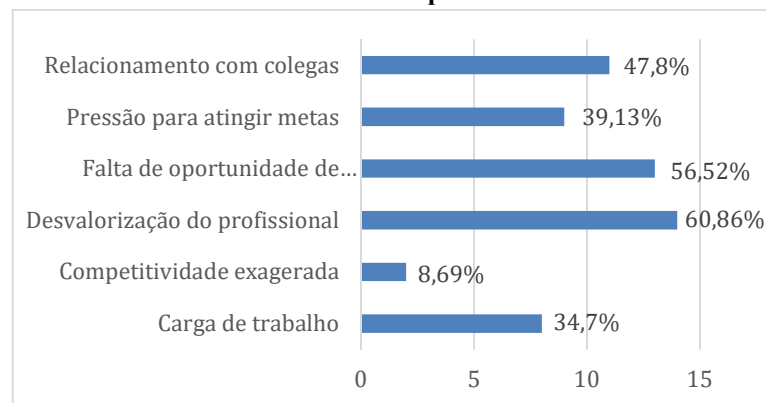
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Sobre perder o interesse em atividades que antes pareciam prazerosas, conforme disposto no gráfico 18, 56,5% disseram ter perdido o interesse em tais atividades e 43,5% não perderam.

Gráfico 19 - Irritação

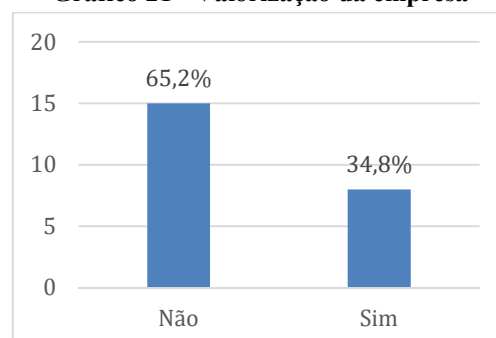
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Questionadas sobre como avaliam o sentimento de irritação, 47,8% das respondentes informaram que frequentemente sentem-se irritadas, 52,2% acredita não se irritar com frequência conforme mostrado no gráfico 19.

Gráfico 20 - Fatores contribuem para o estresse no trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

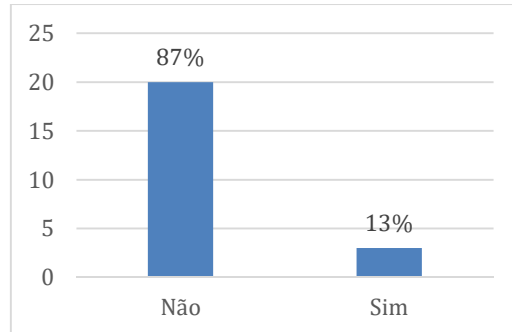
No que tange aos fatores que contribuem para gerar estresse no ambiente de trabalho, considerando que as respondentes poderiam marcar mais de uma opção, gerou-se o seguinte resultado, conforme disposto no gráfico 20: 47,8% das respondentes julgaram o relacionamento entre colegas como um dos fatores a aumentar o estresse, 56,52% afirmaram que a falta de oportunidade de crescimento gera estresse, 60,86% disseram que a desvalorização também é um fator, 34,7% julgaram a carga de trabalho como fator de estresse, 39,13% a pressão para atingir metas e 8,69% a competitividade exagerada.

Gráfico 21 - Valorização da empresa

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

O gráfico 21, mostra que 65,2% não sentem que a empresa está valorizando a saúde e o bem-estar dos funcionários, enquanto 34,8% acreditam estar sendo valorizadas.

Gráfico 22 - Recursos oferecidos para melhoria da saúde



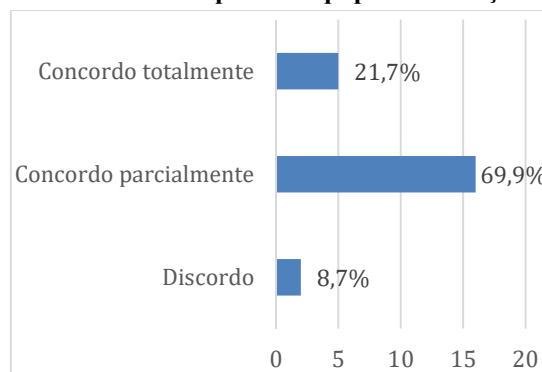
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

O gráfico 22 aponta que em relação às ações de valorização da saúde mental e bem-estar do funcionário, 87% disseram não haver recursos oferecidos pela empresa. 13% disseram que a empresa oferece recursos para esse fim.

Questionadas sobre quais seriam esses recursos, foram listados os seguintes benefícios oferecidos pela empresa e que as respondentes acreditam ser benéficos para a promoção da saúde e o bem-estar corporativo:

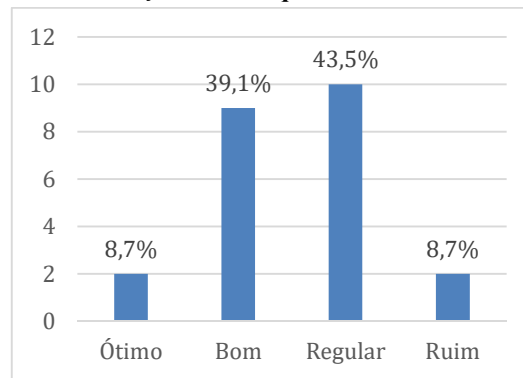
- A possibilidade das mães com crianças pequenas de reduzir a carga horária;
- A disponibilidade de um plano de saúde para que os funcionários possam cuidar da saúde;
- A oferta de cursos para o melhor desempenho dos empregados.

Gráfico 23 - Apoio da equipe e liderança



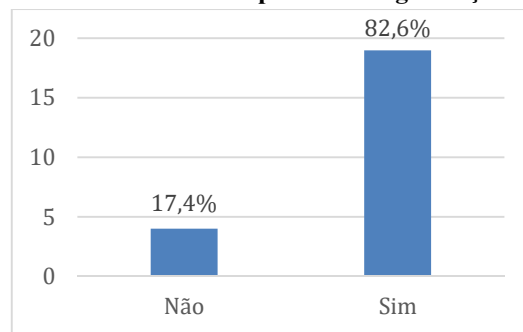
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

No que se refere ao apoio da equipe, observa-se no gráfico 23 que 69,6% concorda de forma parcial do apoio que recebe da equipe e lideranças, 21,7% se sente totalmente apoiada e 8,7% não se sente apoiada.

Gráfico 24 - Satisfação com o equilíbrio trabalho-vida pessoal

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

No que concerne ao nível de satisfação a respeito do equilíbrio trabalho e vida pessoal, 8,7% acredita está ótimo. 39,1% que está bom, 43,5% está regular, 8,7% acredita está ruim, como mostra o gráfico 24.

Gráfico 25 - Desempenho da organização

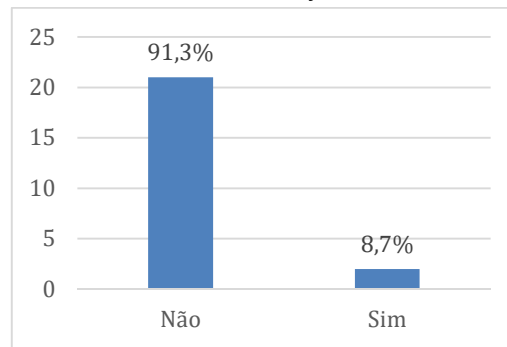
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

De acordo com o gráfico 25, 82,6% das respondentes disseram que o problema da saúde mental está afetando o desempenho da empresa, enquanto 17,4% acreditam que não afeta.

O item 7.3 trouxe resultados que ajudam a entender a relação do indivíduo com a empresa e sua influência na saúde mental. Pois de acordo com Camargo, Almeida e Junior (2018), o trabalho faz parte da configuração indenitária do homem, porém, em ambiente hostil e desvalorizado, o trabalho contribui para o mal-estar e sofrimento psíquico.

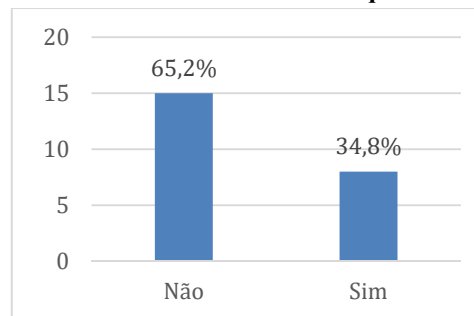
7.4 Questões externas a empresa que podem afetar o desempenho no trabalho

Ao abordar questões relacionadas à vida pessoal das respondentes, entende-se que situações externas à empresa podem ter ligação ao comportamento dentro da instituição.

Gráfico 26 - Doenças ocultas

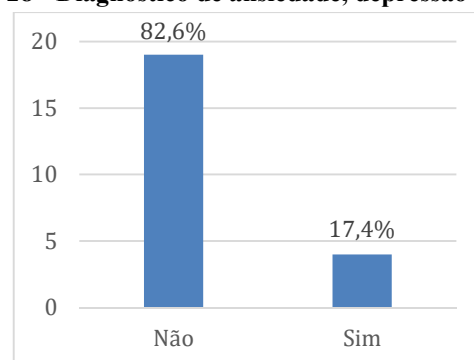
Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

No que tange a saúde das respondentes, o gráfico 26 indica que 91,3% disseram não possuir nenhuma doença que possa gerar algum nível de estresse. Já 8,7% afirmaram possuir alguma doença silenciosa, porém não foram questionadas sobre o tipo de doença.

Gráfico 27 - Ansiedade frequente

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

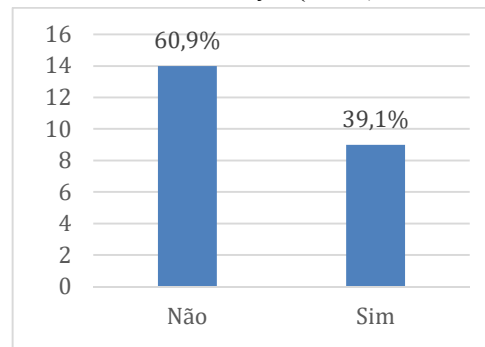
Ao serem questionadas sobre a frequência com que se sentem ansiosas, 65,2% disseram não sentirem inquietações. 34,8% sente-se ansioso com frequência no dia-a-dia, como mostrado no gráfico 27.

Gráfico 28 - Diagnóstico de ansiedade, depressão e burnout

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

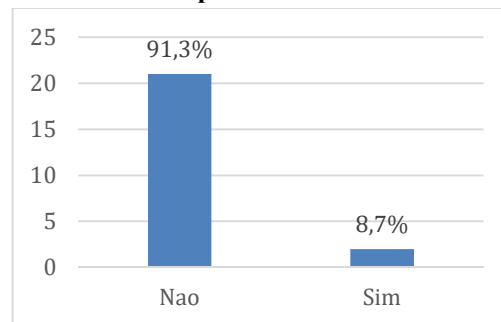
Sobre o diagnóstico de depressão, ansiedade ou síndrome de burnout, o gráfico 28, mostra que 82,6% das respondentes disseram que não possuem diagnósticos. 17,4% afirmam possuir diagnóstico.

Embora a maioria das mulheres tenham afirmado não ter diagnóstico, ressalta-se que 17,4% é um número relevante, mesmo considerando a amostra relativamente pequena.

Gráfico 29 - Cuidados com crianças (filhos, sobrinhos, netos, etc.)

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

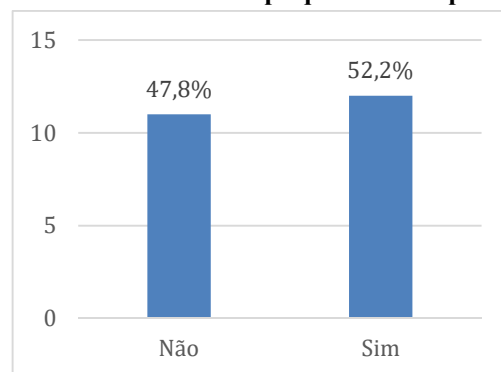
O gráfico 29, mostra que 60,9% das respondentes afirmam que não cuidam ou ajudam nos cuidados com crianças pequenas em seus lares ou como renda-extra. 39,1% exerce essa responsabilidade.

Gráfico 30 - Cuidados de pessoas acamadas ou com deficiência

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Em relação aos cuidados com pessoas acamadas, idosos ou deficientes, o gráfico 30, mostra que 91,3% afirmaram não exercer essa responsabilidade. 8,7% alegam ser responsáveis pelos cuidados de outras pessoas com tais vulnerabilidades.

Da mesma forma que o cuidado com crianças, a responsabilidade com idosos, acamados e pessoas que necessitam de cuidados especiais geram grande estresse para quem cuida.

Gráfico 31 - Tratamento psiquiátrico em parentes

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

Ao serem perguntadas se possuíam pessoas na família fazendo ou que já fizeram tratamento psicológico, 52,2% declararam que sim, enquanto 47,8% afirmam não possuir pessoas na família que fazem ou fizeram tratamentos psiquiátricos, como mostra o gráfico 31.

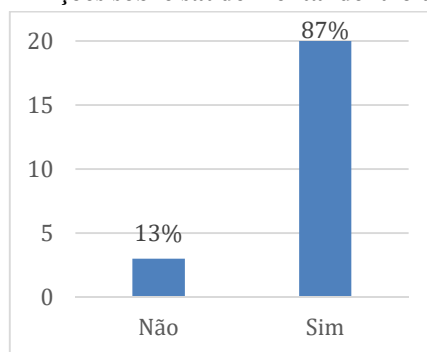
Embora o objetivo da pesquisa não seja atribuir probabilidades genéticas, ao identificar que mais da metade das respondentes possuem pessoas na família que passaram por tratamento psiquiátrico, é importante ter um olhar cuidadoso aos colaboradores.

Entender a interligação da vida social, familiar e profissional é fundamental para interpretar as questões de saúde da mulher. A PNAD Contínua (2023) corrobora com essa informação ao afirmar que 54,4% das horas semanais, das mulheres, são divididas com o trabalho doméstico e o cuidado com pessoas. Na mesma perspectiva, Vieira (2014) fortalece a pesquisa afirmando que as responsabilidades familiares e a dupla jornada contribuem para o aumento do sofrimento psíquico.

7.5 Sugestões

Nesta seção abordaremos sugestões de melhorias, apoio e manutenção da qualidade de vida e saúde mental das empregadas, com base em sugestões dadas pelas funcionárias.

Gráfico 32 - Ações sobre saúde mental dentro da empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

As respondentes foram questionadas se gostariam de participar de ações, desenvolvidas pela empresa, relacionadas à saúde mental. O gráfico 32, mostra que 87% afirmam querer participar e apenas 13% disseram não ter interesse.

7.5.1 Qual sua sugestão para melhoria da saúde mental na empresa?

As respondentes sugeriram estratégias que a empresa poderia desenvolver para promover a saúde mental e o bem-estar no ambiente:

- Plano de monitoramento da saúde mental (suporte psicológico para os funcionários, e alunos, através de um psicólogo institucional, rodas de conversas, treinamento dos líderes e equipes);
- Estratégias de valorização e reconhecimento (cursos, triênio salarial, plano de carreira);
- Local adequado para descanso pós refeições;
- Ações laborais e de interação entre as equipes;
- Momento de lazer para os funcionários;
- Reorganização dos horários de saída das equipes noturnas.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, a pesquisa procurou analisar as estratégias organizacionais referentes à saúde mental das mulheres no ambiente de trabalho. Complementarmente, buscou-se apontar os principais distúrbios e doenças psicológicas que afetam a saúde das mulheres nas organizações, identificando um quantitativo razoável de mulheres que apresentam sintomas

psicóticos, embora a pesquisa não destaque os quadros individuais. Também, identificar suas causas e consequências para a organização e para a vida social, e dessa forma, apresentar estratégias que promovam o bem-estar das colaboradoras.

É incontestável que a saúde mental é um fator importante para a manutenção do equilíbrio entre o trabalho, vida social e familiar. Portanto, o crescimento da presença da mulher no ambiente corporativo, sugere uma discussão sobre a saúde do trabalhador, em especial a saúde mental da mulher no ambiente de trabalho, visto que elas, frequentemente, exercem a dupla jornada, conciliando horas de emprego formal e horas no cuidado doméstico.

Diante dessa realidade a pesquisa buscou responder a seguinte questão: Com o aumento da presença feminina nas corporações, qual a importância do cuidado com a saúde mental da mulher no âmbito organizacional?

Assim, observando os objetivos propostos na pesquisa, constatou-se a necessidade de a empresa investir em ações pontuais que valorizem a saúde mental e o bem-estar dos funcionários, em especial um olhar atento as profissionais do sexo feminino, levando em consideração as nuances entre o trabalho formal e suas obrigações fora dele. Pois, segundo diagnosticado pela pesquisa, apesar de um número pequeno de mulheres terem diagnóstico comprovado de depressão, ansiedade ou outras doenças psicológicas, é necessário levar em consideração que nem todas as funcionárias procuram o acompanhamento profissional e que muitas deixaram de responder ao questionário, podendo elevar essa porcentagem de diagnósticos.

Foi possível perceber que o problema da saúde mental está afetando o desempenho da organização e em conjunto, as relações interpessoais, pois, embora a maioria afirma não ter perdido dias de serviço por conta de sintomas da depressão e ansiedade, elas dizem ter dificuldade em gerenciar os momentos de estresse no ambiente de trabalho. Sobre as relações entre pessoas, elas disseram ser um fator de estresse, a relação com os colegas de trabalho.

Sugere-se, portanto, que a empresa realize uma pesquisa detalhada a respeito da saúde mental, visando a criação de um programa de prevenção e promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores, promovendo o engajamento e a motivação dos colaboradores, e dessa forma proporcionar a excelência em seus serviços.

REFERÊNCIAS

ARANTES, Isabel Cristina Da Silva; PFEILSTICKER, Elisa França Nery; SILVA, Késia Aparecida Teixeira; NEVES, Sandra Miranda; SALOMON, Eliana Da Fátima Souza. **As Interfaces entre Trabalho Feminino e Saúde Mental: um recorte analítico das experiências socioprofissionais de mulheres engenheiras.** Disponível em: <<https://login.semead.com.br/24semead/anais/arquivos/1475.pdf>>2021. Acesso em: 04 de junho de 2024.

BRASIL. Projeto de Lei nº 3588/2020 de 01 de julho de 2020. <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256565>> Câmara Legislativa. Acesso em: 01 de dezembro de 2024.

BRASIL: Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS.** Atualizada em 28 de agosto de 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>> Acesso em: 01 de dezembro de 2024.

CAMARGO, Mário Lázaro; ALMEIDA, Natália de Sousa; JÚNIOR, Edward Goulart. **Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios**

depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador.

2018. Disponível em:

<<https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/34170/24879>> Acesso em: 16 de agosto de 2024.

CAMPELO, Arandi Maciel; PAZ, Carolaine Mirele Cavalcante; SANTOS, Lydiane de Melo Brandão. **LIDERANÇA FEMININA: DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.** Revista Vox Metropolitana. 2021. Disponível em: <

<https://revistavox.metropolitana.edu.br/wp-content/uploads/2023/02/12-LIDERANCA-FEMININA-DESAFIOS-DA-MULHER-NO-MERCAQDO-DE-TRABALHO.pdf> Acesso em: 10 de agosto de 2024.

CONCEICAO, Naílle da Silva Gustavo; BÁRBARA, Jeisciclan de Araújo Santa; QUEIROZ, Francisco Alves de. **DUPLA JORNADA DE TRABALHO FEMININA: UMA ANÁLISE DAS INFLUÊNCIAS NA QUALIDADE DE VIDA DA MULHER.** Revista Imersão: Revista Científica Do Sertão Baiano/ Faculdade de Ciências Educacionais Capim Grosso-BA, Ano II, Volume III, N 3, set. 2021.<

<https://www.fcgba.com.br/revista/index.php/1/article/view/63/37> > Acesso em: 13 de junho de 2024.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (DIEESE). **Mulheres no mercado de trabalho: desafio e desigualdades constantes.** Boletim especial: dia das mulheres. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>> 8 de março de 2024. acesso em: abril de 2024.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stresse e trabalho: uma abordagem psicossomática.** - 4. ed. - 6. reimpressão. - São Paulo: Atlas, 2013.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 3. ed. N 38. 2024. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf> Acesso em: 20 de dezembro de 2024.

MENDES, Andrea Perez; GARCIA, Carla Cristina. **O labirinto de cristal: mulheres e carreira nas organizações contemporâneas.** In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro. **Gestão de pessoas: Práticas de gestão da diversidade nas organizações.** São Paulo- Ed. Senac São Paulo, 2019.

NEUBERT, Marcos Eduardo R; MAFFAZIOLI, Pilar; TERRES, Tainá Marinho. **SAÚDE MENTAL DE MÃES NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS DA DUPLA JORNADA.** 2023. Disponível em:

:<<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/70d3e096-75fa-479e-9d62-f493528a7ddc/download>> Repositório Universitário da Ânima (RUNA) Acesso em: 04 de junho de 2024.

PACHECO, Waldemar; PEREIRA JR, Casimiro; PEREIRA, Vera Lúcia Suarte do Valle; FILHO, Hyppólito do Valle Pereira. **A era da tecnologia da informação e comunicação e a saúde do trabalhador.** Rev. Bras. Med. Trab., Belo Horizonte. Vol. 3, N 2. p. 114-22, 2005

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Planalto: Casa Civil. **LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm> Acesso em: 03 de dezembro de 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano. FREITAS, Ernani Cesar de. **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Universidade Feevale - RS. 2. ed., 2013.

SENAC. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. **Quem somos?**. Disponível em: <<https://ma.senac.br/institucional/>> Acesso em; 17 d agosto de 2024.

SOUZA, Magda Nascimento Medeiros de; JÚNIOR, Davi Félix Martins; SILVA, Marina Vieira; COSTA, Jonaldo André da; SOBRINHO, Carlito Lopes Nascimento Sobrinho. **TRABALHO E SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL ESPECIALIZADO DE FEIRA DE SANTANA, BAHIA**. Revista Baiana De Saúde Pública, 2011. Disponível em: <<https://rbsp.sesab.ba.gov.br/index.php/rbsp/article/view/146/141>> Acesso em: 17 de agosto de 2024.

TRT- Tribunal Regional do Trabalho. **Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil**. Publicado em: 24 de janeiro 2023. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/transtornos-mentais-sao-a-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil> Acesso em: 05 de agosto de 2024.

VIEIRA, Regina Stela Correia. **Saúde e segurança no trabalho das mulheres: A perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente laboral equilibrado**. São Paulo, 2014.

APÊNDICE A - Questionário

Questionário aplicado às funcionárias

INFORMAÇÕES GERAIS	
Qual sua idade?	Entre 18 e 26 anos Entre 27 e 35 anos Entre 36 e 44 anos Entre 45 e 53 anos Mais de 53 anos
Qual seu estado civil?	Solteira Casada ou morando junto Separada Viúva
Possui filhos? Quantos?	Não Sim, 1 Sim, 2 Sim, mais de 2
ESTILO DE VIDA	
Você pratica atividade física?	Sim Não
Você considera que seus hábitos alimentares são saudáveis?	Sim Não
Nos últimos 30 dias, qual a média de horas que você dormiu por noite?	Menos de 4 horas Em média de 4 a 6 horas Em média de 6 a 8 horas Mais de 8 horas
Perdeu interesse em atividades que antes gostava?	Sim Não
Consome álcool com frequência?	Sim, duas vezes ou mais por semana. Sim, todo final de semana. Não, raramente bebo. Não bebo álcool.
Qual a média de horas diária que você usa as redes sociais?	Não uso rede social Menos de duas horas por dia. De duas a quatro horas por dia. Cinco horas ou mais
Costuma sair aos finais de semana ou nas folgas?	Sim, gosto de bares, shows e eventos noturnos Sim, mas prefiro lugares mais calmos, como praias, clubes, cinemas. Não, prefiro ficar em casa

QUESTÕES SOBRE O TRABALHADOR NA EMPRESA E A SAÚDE MENTAL	
Tempo de empresa?	Menos de um ano. Um ano. Dois anos. Três anos. Quatro anos. Cinco anos. Mais de Cinco anos
Na sua função, você atende diretamente ao público?	Sim Não
Você é líder de equipe?	Sim Não
Fica irritado com frequência?	Sim Não
Você já apresentou sintomas de estresse, ansiedade ou depressão no trabalho?	Sim Não
Já perdeu dias de trabalho devido ao estresse, depressão, ou algum outro problema de saúde mental?	Sim Não
Tem dificuldades para gerenciar momentos de estresse no trabalho?	Sim Não
Se sente fraco, com falta de energia constantemente?	Sim Não
Quais fatores contribuem para o estresse no trabalho? (marque todos que se aplicam)	Carga de trabalho Pressão para atingir metas Relacionamento com colegas Competitividade exagerada Falta de oportunidade de crescimento Desvalorização do profissional Outros _____
Você sente que a empresa valoriza sua saúde e bem-estar?	Sim Não
A empresa oferece recursos para melhorar a saúde mental dos funcionários?	Sim Não
Se você respondeu SIM na pergunta anterior, quais recursos a empresa oferece para melhorar a saúde mental dos seus empregados?	_____ _____ _____
Você se sente apoiado pela equipe e liderança?	Concordo totalmente Concordo parcialmente Discordo

Qual seu nível de satisfação com o equilíbrio trabalho-vida pessoal?	Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo
Na sua opinião, o problema da saúde mental é um problema que está afetando o desempenho da organização?	Sim Não
ASPECTOS EXTERNOS A EMPRESA QUE PODEM AFETAR O DESEMPENHO NO TRABALHO	
Você sofre de alguma doença oculta? (doenças cardiovasculares, fibromialgia, câncer, reumatismo...)	Sim Não
Você se sente ansioso com frequência?	Sim Não
Você já foi diagnosticada com depressão, ansiedade ou síndrome de burnout?	Sim Não
Você cuida ou ajuda nos cuidados de crianças? (filhos, sobrinhos, netos...)	Sim Não
Você cuida ou ajuda nos cuidados de pessoas acamadas, idoso ou com deficiência?	Sim Não
Você possui algum parente que faz ou já fez tratamento psicológico ou psiquiátrico?	Sim Não
SUGESTÕES	
Quais mudanças você sugere para melhorar a saúde mental na organização?	_____ _____ _____
Você gostaria de participar de ações voltadas à saúde mental na organização?	Sim Não

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

ANEXO A - SRQ 20

Instruções: Estas questões são relacionadas a certas dores e problemas que podem ter lhe incomodado nos últimos 30 dias. Se você acha que a questão se aplica a você e você teve o problema descrito nos últimos 30 dias responda SIM. Por outro lado, se a questão não se aplica a você e você não teve o problema nos últimos 30 dias, responda NÃO.

1- Você tem dores de cabeça frequente?	() SIM	() NÃO
2- Tem falta de apetite?	() SIM	() NÃO
3- Dorme mal?	() SIM	() NÃO
4- Assusta-se com facilidade?	() SIM	() NÃO
5- Tem tremores nas mãos?	() SIM	() NÃO
6- Sente-se nervoso (a), tenso (a) ou preocupado (a)?	() SIM	() NÃO
7- Tem má digestão?	() SIM	() NÃO
8- Tem dificuldades de pensar com clareza?	() SIM	() NÃO
9- Tem se sentido triste ultimamente?	() SIM	() NÃO
10- Tem chorado mais do que costume?	() SIM	() NÃO
11- Encontra dificuldade para realizar com satisfação suas atividades diárias?	() SIM	() NÃO
12- Tem dificuldades para tomar decisões?	() SIM	() NÃO
13- Tem dificuldade no serviço (seu trabalho é penoso, lhe causa sofrimento)?	() SIM	() NÃO
14- É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?	() SIM	() NÃO
15- Tem perdido o interesse pelas coisas?	() SIM	() NÃO
16- Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?	() SIM	() NÃO
17- Tem tido ideia de acabar com a vida?	() SIM	() NÃO
18- Sente-se cansado (a) o tempo todo?	() SIM	() NÃO
19- Você se cansa com facilidade?	() SIM	() NÃO
20- Têm sensações desagradáveis no estomago?	() SIM	() NÃO

Fonte: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/12809/1/AplicacaoSRQ20Protocolo.pdf>