Journal of Technology & Information

Saúde Mental no Ambiente de Trabalho
Estratégias Para Promover O Bem-Estar

Mental Health In The Workplace
Strategies To Promote Well-Being

Recebido/*Received*: 08/10/2024 | Revisado/*Revised*: 13/11/2024 | Aceito/*Accepted*: 20/01/2025 | Publicado/*Publish*: 29/01/2025

https://www.doi.org/10.5281/zenodo.14771432

Alessandra Santana Da Silva
Universidade Santo Amaro
https://orcid.org/0009-0002-5706-2600
alessandra.santanadasilva03@gmail.com

Jean Sampaio Oliveira
Universidade Santo Amaro
https://orcid.org/0009-0000-2477-1596
jean.sampaio97@gmail.com

Joalan De Araújo Ribeiro
Universidade Santo Amaro
https://orcid.org/0009-0000-5608-968X
joalanaraujo@gmail.com

José Gabriel Nascimento André
Universidade Santo Amaro
https://orcid.org/0009-0004-0233-0852
hjose2x@estudante.unisa.br

Josimeire Pessoa De Queiroz
Universidade de Santo Amaro (UNISA)
https://orcid.org/0009-0006-3176-1568
pessoajosimeire@gmail.com

Marcos De Oliveira Morais
Universidade de Santo Amaro (UNISA)
https://orcid.org/0000-0002-5981-4725
marcostecnologia2001@gmail.com

Vagner Prates Dias
Universidade Santo Amaro
https://orcid.org/0009-0001-1329-6707
vagnerdais90@gmail.com

Journal of Technology & Information

Resumo

Este estudo investiga estratégias para promover a saúde mental no ambiente de trabalho, destacando a importância de um ambiente positivo, o reconhecimento dos colaboradores e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Baseado em uma revisão da literatura e na análise de pesquisas recentes, o estudo explora como a gestão de pessoas, inteligência emocional, implementação de programas de apoio psicológico e ginástica laboral podem impactar o bem-estar mental dos funcionários. O estudo também aborda os riscos de ambientes de trabalho inadequados, que podem levar a problemas como a Síndrome de Burnout e outras doenças mentais. Para mitigar esses riscos, são sugeridas estratégias como ginástica laboral, gestão de pessoas, inteligência emocional, e a implementação de programas de apoio psicológico. Os resultados demonstram que a adoção de estratégias apropriadas é crucial para criar um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental, contribuindo para maior produtividade e satisfação dos colaboradores. O estudo conclui que investir na saúde mental dos colaboradores não só melhora o bem-estar individual, mas também fortalece a produtividade e o engajamento, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Palavras-chave: saúde mental, bem-estar no trabalho, ambiente de trabalho.

Abstract

This study investigates strategies to promote mental health in the workplace, emphasizing the importance of a positive environment, employee recognition, and the balance between professional and personal life. Based on a literature review and recent research analysis, the study explores how people management, emotional intelligence, the implementation of psychological support programs, and workplace gymnastics can impact employees' mental well-being. The study also addresses the risks of inadequate work environments, which can lead to issues such as Burnout Syndrome and other mental health disorders. To mitigate these risks, strategies such as workplace gymnastics, people management, emotional intelligence, and the implementation of psychological support programs are suggested. The results demonstrate that adopting appropriate strategies is crucial to creating a work environment that values mental health, contributing to increased productivity and employee satisfaction. The study concludes that investing in employees' mental health not only enhances individual well-being but also strengthens productivity and engagement, resulting in a healthier and more sustainable work environment.

Keywords: mental health, workplace well-being, work environment

1. Introdução

No contexto empresarial, a relação entre a organização e seus funcionários desempenha um papel crucial no sucesso corporativo. São os colaboradores que viabilizam a concretização das metas e objetivos da empresa. Quando os funcionários estão satisfeitos e motivados, os resultados tendem a ser mais positivos. No entanto, muitas vezes essa interação não ocorre de maneira ideal. Algumas empresas concentram-se apenas no retorno esperado dos colaboradores, sem considerar o que está sendo oferecido a eles em troca, o que pode levar à desmotivação e comprometer o desempenho profissional (Silva, Vasconcelos, Gasparini & Romão, 2023).

Vários fatores justificam como exigências excessivas, negligência com o bem-estar dos empregados, falta de benefícios, e ambientes de trabalho inadequados, podem transformar o local de trabalho em um ambiente hostil, prejudicando tanto a saúde física quanto mental dos trabalhadores. Um local de trabalho pouco saudável pode resultar em sérios problemas, como o desenvolvimento de doenças mentais, incluindo a Síndrome de Burnout, que tem sido amplamente discutida na literatura atual (Sousa & Zerbini, 2020).

A pesquisa abordada aqui pretende fornecer orientações para que empresas e gestores identifiquem os fatores que podem prejudicar seus colaboradores, incentivando a adoção de práticas que melhorem a dinâmica entre empresa e empregado. A saúde mental é vista como a capacidade do indivíduo de desempenhar suas funções de forma plena, enfrentando as demandas do cotidiano e contribuindo positivamente para a sociedade. Esse conceito abrange tanto aspectos biológicos, como a ausência de anormalidades, quanto perspectivas culturais e históricas, que entendem a saúde como uma construção social e subjetiva (Alcântara, Vieira & Alves, 2022).

Estratégias como a ginástica laboral, que promove benefícios tanto físicos quanto mentais, são exemplos de medidas que podem melhorar o bem-estar dos funcionários, reduzindo o estresse e outros problemas relacionados ao trabalho. Portanto, investir em um ambiente de trabalho saudável não só previne doenças mentais, como também fortalece o bem-estar e a motivação dos colaboradores, gerando um ciclo virtuoso de produtividade e satisfação (Arruda, 2023).

Tendo em vista a relação do bem-estar do colaborador e a produtividade o artigo tem como pergunta de pesquisa: que fatores comprometem a saúde do colaborador e quais ações as empresas podem adotar para evitá-los?

Com base no exposto este estudo tem por objetivo identificar os fatores que prejudicam a saúde mental dos colaboradores em empresas, com o intuito de propor estratégias para melhorar a dinâmica entre empresa e funcionário, promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

2. Referencial Teórico

2.1. Saúde mental no trabalho

Saúde é entendido a partir do momento que o indivíduo está bem para exercer suas capacidades em sua totalidade, lidando com as questões habituais, e que consiga contribuir em sociedade. Saúde pode ser compreendida tanto como um valor externo, baseado nas normas da sociedade, quanto como um valor interno, relacionado à percepção individual da própria capacidade ou incapacidade (Alcântara, Vieira & Alves, 2022).

Diferente de problemas físicos, as questões de saúde mental nem sempre são evidentes. Por isso, é responsabilidade das empresas adotar ferramentas que ajudem os funcionários a lidarem melhor com esses desafios. O objetivo é assegurar que as equipes estejam mais saudáveis e satisfeitas em seus trabalhos (Silveira & Fraisoli, 2024).

A saúde mental é reconhecida como um estado de bem-estar em que a pessoa consegue reconhecer suas habilidades, lidar com o estresse do dia a dia, trabalhar de forma produtiva e contribuir para a sua comunidade (Morais, Araujo, Porto, Trajano & Sousa, 2021). Uma das abordagens mais eficazes para lidar com problemas de saúde mental é desfazer os equívocos sobre o tema e criar um ambiente de suporte; treinamentos corporativos voltados à saúde mental devem educar os colaboradores sobre as condições mais comuns (Gomes, Ramos, Santos, Pereira & Morais, 2021).

Organizações como a Organização Mundial da Saúde (OMS) enfatizam o crescimento de doenças mentais, como depressão, ansiedade e estresse, especialmente entre pessoas em idade produtiva, tornando essas condições frequentes no ambiente de trabalho. Se essas doenças não forem tratadas adequadamente, o estado de saúde dos funcionários pode se agravar, levando a um impacto negativo no desempenho deles no trabalho, o que pode causar prejuízos para a empresa. (Silva, Vasconcelos & Gasparini, 2023).

Trazendo o bem-estar na discussão, é possível identificar que é fator definidor do que o indivíduo enxerga o meio que está inserido, bem como suas atividades profissionais trazem bem-estar atendendo as necessidades de autorrealização. Tem papel importante para que evite o adoecimento mental e seja mantido a saúde mental do colaborador (Guimarães & Neto, 2021). Bem-estar é necessário na organização para manter, bem como evitar o possível adoecimento do profissional. O autor define bem-estar como uma visão do indivíduo ao local que está inserido. Como também, o bem-estar no trabalho está diretamente ligado à satisfação de suas necessidades (Guimarães & Neto, 2021).

Tabela 1: Principais doenças mentais

Autores	*Definições de doenças mentais*
Almeida, et al (2024)	O Burnout é uma síndrome complexa e multifacetada, resultante do estresse emocional crônico no ambiente de trabalho. Este fenômeno afeta significativamente a saúde mental e o desempenho profissional, sendo composto por três componentes: Exaustão Emocional, Despersonalização e Reduzida Realização Profissional.
Fernandes, et al (2023)	A depressão é caracterizada por uma persistente sensação de tristeza, perda de interesse ou prazer em atividades antes apreciadas, fadiga, alterações no sono e no apetite, sentimentos desesperança e culpa, entre outros sintomas.
Santos, et al (2023)	A ansiedade é uma resposta emocional natural que desempenha um papel importante na adaptação e alerta em situações de perigo. No entanto, quando se torna exagerado e persistente, pode se transformar em um transtorno, afetando a vida diária das pessoas.
Irigaray, et al (2024)	O conceito de estresse pode ser compreendido como um estado geral de tensão fisiológica, no qual há uma relação direta com as demandas do ambiente

Fonte: autores

Ambientes laborais influenciam negativamente no psicológico do trabalhador sendo possível acarretar o adoecimento mental e fonte de sofrimento (Sousa & Zerbini, 2020). Os efeitos do estresse têm um impacto significativo nas organizações, ameaçando o desempenho, a autoestima e o bem-estar dos colaboradores (Sousa, 2024).

É crucial estratégias para promover o bem-estar no ambiente de trabalho. Estudos trazem evidências que uma organização que tem péssimos hábitos laborais corroboram para adoecimento mental, como estresse e até mesmo a tão famosa Síndrome do Burnout sendo amplamente estudadas desde então (Sousa & Zerbini, 2020). Para criar um ambiente de trabalho saudável, é essencial que a organização incentive seus profissionais a darem o melhor de si, promovendo alta produtividade e alcançando resultados satisfatórios de forma consistente (Santana Jr. & Bueno, 2023).

2.2. Estratégias para promover o bem-estar no ambiente de trabalho

A saúde mental dos colaboradores no ambiente de trabalho tornou-se um elemento crucial para o avanço das organizações, influenciando diretamente o desenvolvimento organizacional e a otimização do desempenho dos funcionários (Brilhante, 2024). No ambiente corporativo, uma relação saudável entre a empresa e seus colaboradores é essencial para o crescimento da organização, pois são os funcionários que tornam possível o alcance das metas e objetivos da empresa (Agudo & Rodrigues, 2023).

A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho tornou-se ainda mais importante, considerando que os profissionais têm enfrentado ansiedade, estresse e outros desafios emocionais. (Carvalho, Silva, Silva & Souza, 2024). Diversos aspectos da saúde mental podem estar ligados de forma positiva ao trabalho, como o bem-estar no ambiente profissional (Sinnott & Santos, 2023).

Bem-estar é compreendido como a percepção que uma pessoa tem sobre sua própria posição no mundo, baseada nas suas experiências de prazer e na valorização das recompensas que a vida oferece. Já Qualidade de Vida se refere diretamente às condições de vida de um indivíduo, englobando a integração entre saúde mental e física, além da harmonia entre a vida pessoal e profissional. Essas concepções ressaltam os diversos fatores que contribuem para o bem-estar e o equilíbrio humano (Guimarães & Neto, 2021).

As estratégias para promover a saúde mental no ambiente de trabalho são ferramentas que fortalecem a competitividade empresarial, pois contribuem para a otimização dos processos internos, reduzem os custos relacionados ao absenteísmo e afastamentos, além de minimizar conflitos improdutivos e garantir um melhor aproveitamento do capital humano (Silva, 2023).

Portanto, uma das estratégias para promover o bem-estar no ambiente de trabalho é ter uma boa gestão de pessoas. Porque a gestão de pessoas tem se tornado cada vez mais crucial nas organizações, trazendo benefícios como aumento de produtividade, inovação e retenção de colaboradores. Investir em uma equipe motivada e satisfeita contribui significativamente para o sucesso da empresa. Além disso, a saúde mental dos funcionários é um fator essencial para o bem-estar e a produtividade no ambiente de trabalho. Empresas que se destacam nesse aspecto, como Google, Dell e Magazine Luiza, oferecem benefícios e adotam práticas inovadoras que promovem um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, resultando em maior engajamento e desempenho por parte dos colaboradores (Silva, Vasconcelos, Gasparini & Romão, 2023).

Outra ferramenta para manutenção da saúde mental no trabalho é desenvolver inteligência emocional que permite adquirir habilidades para identificar, entender e controlar tanto as próprias emoções quanto as dos outros. Aplicar inteligência emocional nas empresas oferece vários benefícios, como um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, fortalecimento das relações interpessoais e maior satisfação e engajamento dos funcionários (Ferreira, Fonseca & Nunes, 2023).

Para isso, é crucial considerar a inteligência emocional em recrutamento, oferecendo treinamentos que desenvolvam habilidades emocionais, promover líderes que gerenciem bem suas emoções e incentivar uma comunicação aberta e respeitosa. Também é importante formar equipes equilibradas com diferentes perfis emocionais para promover colaboração e empatia. Em resumo, a inteligência emocional melhora a comunicação, gestão de conflitos e produtividade, contribuindo para equipes mais eficazes e engajadas (Ferreira, Fonseca & Nunes, 2023).

Programas de apoio psicológico podem ajudar a trazer saúde mental no trabalho, como por exemplo o Departamento de Apoio Psicológico (DAP), programa gratuito e confidencial de apoio ao colaborador, focado em assistência profissional para questões pessoais que impactam a vida e o desempenho no trabalho. O objetivo é prevenir problemas através da identificação precoce e oferecer apoio e reabilitação, abordando questões emocionais e de relacionamento, como conflitos interpessoais, problemas familiares, dependência de substâncias, e mudanças no estado emocional. O programa inclui orientação inicial por telefone, com possíveis encaminhamentos para sessões psicológicas presenciais ou online (Vedovatto & Sant'Anna, 2021).

As vantagens para a organização incluem redução do absenteísmo e da rotatividade, melhora no clima organizacional e aumento da satisfação dos colaboradores, o que, por sua vez, contribui para maior produtividade e lucratividade. O DAP ajuda a assegurar a qualidade de vida dos colaboradores, essencial para o bom funcionamento da organização. Portanto, programas de apoio psicológico podem ser utilizados como estratégia de bem-estar ao colaborador (Vedovatto & Sant'Anna, 2021).

Outra medida interessante para a organização é contratar um profissional especializado que atue como educador em saúde preventiva, com o objetivo de antecipar e evitar doenças relacionadas ao trabalho. No ambiente organizacional, o profissional de saúde pode assumir o papel de educador, proporcionando aos funcionários oportunidades de aprendizado sobre saúde mental. Isso envolve criar espaços para a disseminação de informações, debates e discussões, onde os trabalhadores possam compartilhar suas visões. É de suma importância que os funcionários se envolvam ativamente nesse processo, entendendo que são protagonistas na prevenção e promoção da saúde mental no trabalho. Nesse sentido, o psicólogo pode adotar diversas ações preventivas e de promoção da saúde dentro da organização (Soares, 2022).

Como também a Ginástica laboral abordando de forma positiva os efeitos causados pela prática trazendo saúde física e mental. A prática desses exercícios reduz os distúrbios e melhora a qualidade de vida, bem como diminui o estresse e os problemas de saúde mental. É excelente para os funcionários, bem como para os proprietários (Mota, Silva, Oliveira & Araújo, 2020).

A ginástica laboral (GL) é uma forma de atividade física realizada no ambiente de trabalho, com o objetivo principal de prevenir doenças ocupacionais e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. A prática da ginástica laboral ajuda a prevenir e/ou reduzir doenças relacionadas ao trabalho e sintomas de depressão, além de contribuir para o aumento da autoestima dos funcionários, o que, por sua vez, favorece o desenvolvimento de relações interpessoais mais saudáveis no local de trabalho (Arruda, 2023).

Portanto, é importante reconhecer a importância de garantir a saúde mental dos funcionários. Ao agir para melhorar o bem-estar e a qualidade de vida, as empresas criam um ambiente mais saudável e produtivo para seus funcionários crescerem profissional e pessoalmente. Investir em cuidados de saúde mental oferece muitos benefícios para profissionais e empresas. Funcionários mentalmente saudáveis são mais engajados, motivados, mais produtivos e apresentam menor absenteísmo e rotatividade. Isso tem um impacto direto no desempenho organizacional e contribui para a criação de um ambiente de trabalho saudável e sustentável (Santos & Natalli, 2023).

3. Metodologia

Este estudo tem por objetivo compreender como promover a saúde mental no ambiente de trabalho, com foco em estratégias que as empresas podem adotar para melhorar o bem-estar dos funcionários. A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa e exploratória, analisando casos de empresas que adotaram práticas voltadas para o bem-estar dos colaboradores, pois revisão teórica e análise de dados secundários obtidos possibilitam compreender eventos (Mattar, 2011; Vergara, 2004).

Foram analisados estudos que destacam o impacto das condições de trabalho na saúde mental dos colaboradores, incluindo as consequências de práticas laborais inadequadas, como o estresse e a Síndrome de Burnout. Essa análise incluiu uma revisão bibliográfica abrangente, considerando livros e artigos, que tratam da saúde mental no ambiente de trabalho. Além disso, foram analisados estudos de caso, que forneceram exemplos de empresas que implementaram estratégias para promover a saúde mental e os resultados obtidos por essas iniciativas (Mattar, 2011; Vergara, 2004).

A análise dos dados foi feita de forma interpretativa, comparando as informações coletadas com o referencial teórico. Esse processo permitiu a identificação de padrões e a avaliação de estratégias eficazes para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Durante esse processo, as fontes utilizadas foram selecionadas com base em sua relevância direta para o tema, priorizando publicações recentes (Mattar, 2011; Vergara, 2004).

Os dados coletados foram organizados e classificados em categorias específicas, tais como tipos de doenças mentais, práticas laborais prejudiciais e estratégias para a promoção do bem-estar. Esse método de classificação e codificação dos dados foi essencial para estruturar a análise e extrair conclusões pertinentes (Mattar, 2011; Vergara, 2004).

Dessa forma, a metodologia adotada neste estudo permite uma compreensão aprofundada das estratégias necessárias para melhorar a saúde mental no ambiente de trabalho, embasando-se em uma análise teórica robusta e em exemplos práticos retirados da literatura existente (Mattar, 2011; Vergara, 2004).

4. Análise e Interpretação dos Resultados

A análise dos dados, oriundos da revisão teórica e abordagem dos autores acerca do tema, destaca várias práticas que podem ser implementadas para melhorar o bem-estar dos funcionários e prevenir problemas de saúde mental, como a Síndrome de Burnout e o estresse. Os resultados nos estudos de casos analisados evidenciam a importância de estratégias eficazes para promover a saúde mental no ambiente de trabalho e como elas podem impactar positivamente a produtividade e satisfação dos colaboradores (Almeida, Paula, Pereira, Neto, Vámszer & Santos, 2024).

Os estudos realizados confirmam que condições de trabalho inadequadas, como exigências excessivas, ambientes hostis e falta de suporte, têm um impacto significativo na saúde mental dos funcionários. Também mostram que ambientes laborais com altos níveis de estresse e falta de suporte organizacional estão fortemente associados ao desenvolvimento de transtornos mentais, como depressão e ansiedade. A revisão teórica corroborou esses achados, evidenciando que o estresse e a falta de um ambiente de apoio podem levar a uma diminuição na produtividade e na satisfação no trabalho, além de causar problemas de saúde ocupacionais (Fernandes, Carmos, Araújo, Moreira & Macêdo, 2023).

Entre as estratégias identificadas para promover a saúde mental, destacam-se a ginástica laboral e a gestão de pessoas. A ginástica laboral, quando implementada adequadamente, demonstrou ser eficaz na redução de estresse e na melhoria da qualidade de vida dos funcionários. A prática regular de exercícios físicos no ambiente de trabalho não só previne doenças ocupacionais, mas também melhora a autoestima e as relações interpessoais. As evidências sugerem que a incorporação de atividades físicas como parte da rotina laboral pode reduzir sintomas de depressão e aumentar o bem-estar geral (Arruda, 2023).

A gestão de pessoas, com foco em estratégias para engajar e motivar os colaboradores, também se mostrou crucial. Empresas que adotam práticas inovadoras e oferecem benefícios adequados conseguem criar um ambiente mais saudável e equilibrado. O desenvolvimento da inteligência emocional entre os gestores e a promoção de uma comunicação aberta e respeitosa são práticas que contribuem para um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo (Silva, Vasconcelos, Gasparini & Romão, 2023).

Os resultados indicam que investir em estratégias para melhorar a saúde mental no ambiente de trabalho pode resultar em uma série de benefícios para a organização. Empresas que promovem o bem-estar dos funcionários tendem a observar um aumento na produtividade, uma redução na rotatividade de pessoal e um fortalecimento da cultura organizacional. Além disso, a implementação de práticas voltadas para a saúde mental contribui para a formação de um ciclo virtuoso onde a satisfação dos colaboradores alimenta um maior engajamento e desempenho, refletindo positivamente nos resultados da empresa (Morais *et al*, 2021).

5. Conclusões

O estudo revelou que a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho não é apenas uma questão de bem-estar dos colaboradores, mas um fator crucial para a eficácia e sucesso organizacional. A análise dos dados e a revisão teórica destacam a relação direta entre as condições de trabalho e a saúde mental dos funcionários, evidenciando que práticas inadequadas podem levar a problemas sérios, como estresse crônico, depressão e Síndrome de Burnout.

Estratégias eficazes, como a implementação de ginástica laboral, a gestão proativa de pessoas e o desenvolvimento da inteligência emocional, foram identificadas como fundamentais para a criação de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. A ginástica laboral, por exemplo, tem mostrado benefícios significativos tanto para a saúde física quanto mental dos colaboradores, enquanto uma gestão de pessoas focada na motivação e no suporte adequado pode melhorar a satisfação e reduzir a rotatividade de pessoal. A inteligência emocional, por sua vez, contribui para um ambiente mais colaborativo e produtivo, fortalecendo a comunicação e a gestão de conflitos.

Investir em um ambiente de trabalho que priorize a saúde mental não apenas previne doenças mentais, mas também potencializa a produtividade e o engajamento dos funcionários, resultando em um ciclo virtuoso de sucesso organizacional. As evidências obtidas através deste estudo reforçam a necessidade de práticas corporativas que promovam o bem-estar dos colaboradores como uma estratégia essencial para o crescimento e a sustentabilidade das empresas.

Em suma, as organizações devem reconhecer a importância da saúde mental no local de trabalho e adotar medidas concretas para melhorar as condições laborais. As práticas discutidas neste artigo servem como um guia para empresas que desejam criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, beneficiando tanto os colaboradores quanto a própria organização. A implementação dessas estratégias pode resultar em um ambiente de trabalho mais equilibrado e bem-sucedido, refletindo positivamente nos resultados corporativos e na qualidade de vida dos funcionários.

Referencial Bibliográfico

Agudo, E.G., & Rodrigues, M. (2023). Como o ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental. (Trabalho de Conclusão de Curso em Gestão Empresarial). Fatec – Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi. Americana, São Paulo, Brasil. Disponível em: http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/15488/1/20232S_Erica%20Garcia%20Agudo_OD1803.pdf. Acesso em: 08 ago. 2024.

Alcântara, V.P., Vieira, C.A.P., & Alves, S.V (2022, January 17). Perspectivas acerca do conceito de saúde mental: análise das produções científicas brasileiras. *Ciência & saúde coletiva*. 27 (01). Disponível em: https://www.scielosp.org/article/csc/2022.v27n1/351-361/pt/. Acesso em: 01 ago. 2024.

Almeida, A.H.N.S.R., Paula, A.C.A.L., Pereira, B.F.R., Silva Neto, P.P., Vámszer, M.V.A.M., Santos, R.P., Moreira, G.I., Barcelos, C.G., Costa, L.P., & Silva, I.T. (2024). Síndrome de Burnout: impactos, diagnóstico, prevenção e tratamento. *Journal of Social Issues and Health Sciences-JSIHS*, Teresina, 1(4), 1-12. Disponível em: https://ojs.thesiseditora.com.br/index.php/jsihs/article/view/43/36. Acesso em: 03 ago. 2024.

Arruda, V.L. (2023, Out./Dez.). Efeitos da ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores. *Revista Diálogos Interdisciplinares – Educação, Saúde e Direito Sumé*, PA, 1 (1), 79-90. Disponível em: https://revista.unicir.edu.br/index.php/unicir/article/view/4/5. Acesso em: 05 ago. 2024.

Brilhante, W.G. (2024). *Saúde mental e desenvolvimento organizacional: uma análise dos benefícios inte rligados*. (Trabalho de Conclusão de Curso de Administração). Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, Brasil. Disponível em: http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/riufcg/36003/Weverton%20Gomes%20Brilhante%20Adm.%20CCJS%202024.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 ago. 2024.

Carvalho, D.V., Silva, J.A., Silva, M., & Souza, M.Q. (2024, Julho). Além das cicatrizes invisíveis: explorando a saúde mental e impactos na qualidade de vida dos profissionais na atualidade. *EnGeTec* em *Revista*. 1 (6). Disponível em: https://revista.fateczl.edu.br/index.php/engetec_revista/article/view/176/137. Acesso em: 05 ago. 2024.

Fernandes, T.B., Carmo, L.R., Araujo, M., Moreira, S.A., & Macêdo, J.P. (2023, October 3). Transtornos do Humor: Depressão e Transtorno Bipolar: Uma análise dos sintomas, diagnóstico e opções de tratamento para transtornos de humor, como a depressão e o transtorno bipolar. *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences – BJIHS*. 5 (5), 173-187. Disponível em: https://bjihs.emnuvens.com.br/bjihs/article/view/581/736. Acesso em: 07 ago. 2024.

Ferreira, F.O., Fonseca, M.E.S., & Nunes, A.L.P.F. (2023, October). Inteligência Emocional e suas Influências na Gestão de Conflitos. *Id on Line Revista de Psicologia*. 17 (68), 219-231. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3863/5864. Acesso em: 07 ago. 2024.

Gomes, E.C.F., Ramos, E.M.L.C.F., Santos, K.D., Pereira, M.C.S., & Morais, N.F. (2021). *De mãos dadas com a saúde mental:* como o Treinamento & Desenvolvimento pode auxiliar na prevenção de problemas relacionados a saúde mental dentro das empresas. (Trabalho de Conclusão de Curso Técnico em Recursos Humanos). Escola Técnica Estadual de Monte Mor. Monte Mor, São Paulo, Brasil. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/7262/1/recursoshumanos_2021_2_elanecristinaferreiragomes_demaosdadascomasaudemental.pdf#page=10.10. Acesso em: 09 ago. 2024.

Guimarães, J. V. F., & Neto, E. N. S. (2021, December 1). Bem-estar e satisfação no trabalho: uma revisão da literatura atual. *Revista Científica do UniRios*. 2, 279-301. Disponível em: https://www.publicacoes.unirios.edu.br/index.php/revistarios/article/view/34/34. Acesso em: 09 ago. 2024.

Irigaray, H.A.R., Stocker,F., Caneppele, N.R., Pereira, J.R., & Ribeiro, A.A. (2024, May 27). Estresse ocupacional no setor bancário: implicações na saúde do trabalhador e na funcionalidade da organização. *Cadernos EBAPE.BR.* 22 (2). Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/gYs8hvYH9SKmpzxGCVS5wvj/. Acesso em: 09 ago. 2024.

Mattar, F.N. (2011). *Pesquisa de marketing*. (3ª ed.) São Paulo: Atlas.

Morais, L.G.A., Araujo, R.M.S., Porto, R.M., Trajano, J.A., & Sousa, M.N.A. (2021, May 13). Saúde mental: o papel da atenção primária à saúde. *Brazilian Journa of Health Review*. Curitiba, 4 (3), 10475-10489. Disponível em: https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/29716/23440. Acesso em: 06 ago. 2024.

Mota, A.C.F., Silva, A.F.R., Vieira, M.C.A., & Araújo, C.L.O. (2020, January 15). Benefícios da ginástica laboral em ambiente hospitalar: uma revisão integrativa. *Revista Científica de Enfermagem*.10(29), 3-12. Disponível em: https://www.recien.com.br/index.php/Recien/article/view/236/240. Acesso em: 01 ago. 2024.

Santana Jr. G. E. V., & Bueno, H. P. V. (2023). Percepção de trabalhadores sobre saúde mental. (Trabalho de Conclusão de Curso de Administração). Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, Brasil. Disponível em: https://repositorio.ufms.br/retrieve/62885b1d-4b69-4357-b609-d07516ae0d49/4892.pdf#page=2.85. Acesso em: 10 ago. 2024.

Santos, B.E.O., & Natalli,B.V. (2023). *A importância da saúde mental e qualidade de vida para os colaboradores de uma organização*. (Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia). Universidade de Uberaba, Minas Gerais, Brasil. Disponível em: https://dspace.uniube.br:8443/bitstream/123456789/2480/1/TCC%20-%20Bruna%20e%20Bruna%202023.pdf. Acesso em: 15 ago. 2024.

Santos, .C.G.D., Queiroz, G.F., Peixoto, L.A.S., Armond, L.C.H., Franco, M.A.P., Reis, N.A., Santos, N., Coutinho, P.H.A., Silveira, R.F., Clemente, R.G.F., Aridi, S., & Cirino, T.R.Q. (2023). Ansiedade. *Revista Universo*. Disponível em: http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=3universobelohorizonte3&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=13390&path%5B%5D=7956. Acesso em: 10 ago. 2024.

Silva, B.V., Vasconcelos, R.C., Gasparini, R.B., & Romão, T.F.C. (2023, October 10). Gestão de pessoas: saúde psicológica no trabalho. *Unifeob – Fundação de Ensino Octávio Bastos*. Disponível em: http://ibict.unifeob.edu.br:8080/jspui/bitstream/prefix/4608/1/ARTIGO.M8ADM.G9.pdf. Acesso em: 29 ago. 2024.

Silva, E. G. (2023, maio-jun.). A Necessidade e Importância da Promoção de Saúde Mental nas Organizações. *Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo - Relise*, 8,(3), 49-65. Disponível em: https://www.relise.eco.br/index.php/relise/article/view/690/763. Acesso em: 20 ago. 2024.

Silveira, T.S, & Fraisoli, L.L. (2024). *Saúde Mental no Ambiente de Trabalho*. (Trabalho de Conclusão de Curso Técnico em Segurança do Trabalho). Escola Técnica Estadual Rodrigues de Abreu. Bauru, São Paulo, Brasil. Disponível em: http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/21196/1/segurancadotrabalho_2024_3_taissantiago_saudementalnoambientedetrabalho.pdf#page=7.66. Acesso em: 23 ago. 2024.

Sinnott, E.N., & Santos, J.L. (2023, October 10). Os desafios e a importância da manutenção da saúde mental no ambiente corporativo no atual cenário. *Revista Organização Sistêmica*, 12 (21), 24–34. Disponível em: https://www.revistasuninter.com/revistaorganizacaosistemica/index.php/organizacaoSistemica/article/view/521. Acesso em: 26 ago. 2024.

Soares, M.L.S (2022). *As possibilidades do psicólogo na prevenção e promoção da saúde mental no trabalho*. (Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia). Faculdade Anhanguera. Brasília, Brasil. Disponível em: https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/50955/1/MATHEUS_LUCAS_SOUSA_SOARES.pdf#page=20.11. Acesso em: 14 ago. 2024.

Sousa, A. A., & Zerbini, T. (2020, maio/ago). Escala de bem-estar no trabalho: evidências de validade em contexto de saúde pública. *Revista Alcance*, 28 (2), 212-224, Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/4777/477767135005/477767135005.pdf. Acesso em: 30 ago. 2024.

Sousa, S.H.C. (2024). Equilíbrio vida pessoal e profissional: desvendando os mecanismos da saúde mental no ambiente de trabalho. *Revista Gestão em Foco*. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2024/08/EQUIL%C3%8DBRIO-VIDA-PESSOAL-E-PROFISSIONAL-DESVENDANDO-OS-MECANISMOS-DA-SA%C3%9ADE-MENTAL-NO-AMBIENTE-DE-TRABALHO.-p%C3%A1g-241-%C3%A0-255.pdf#page=8.50. Acesso em: 20 ago. 2024.

Vedovatto, D. N. S., & Sant'Anna, S. C. B. (2021). *Como e porque implantar o DAP (Departamento de Apoio Psicológico) ao colaborador nas organizações*. (Trabalho de Conclusão de Curso em Habilitação Profissional Técnico em Recursos Humanos). Escola Técnica Estadual Benedito Storani – Extensão E.E. Flávio de Carvalho. Valinhos, São Paulo, Brasil. Disponível em: http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/11283/1/tecnicoemrh_2021_2_danielanascimentoscaionivedovatto_comoeporqueimplantaroDAP%28departamentodeapoiopsicol%c3%b3gico%29acolaboradornasorganiza%c3%a7%c3%b5es.pdf. Acesso em: 29 ago. 2024.

Vergara, S.C. (2004) *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. (5ª ed.) São Paulo: Atlas