INTERFACE TECNOLÓGICA

SAÚDE MENTAL E SUA INFLUENCIA NA PRODUVIDADE

MENTAL HEALTH AND ITS INFLUENCE ON PRODUCTION

Vinicius Israel Valencio – vinicius_israell@hotmail.com
Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (Fatec) –Taquaritinga –SP –Brasil

Daniela Rodolpho – danirodolpho@yahoo.com.br
Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (Fatec) - Taquaritinga - SP –Brasil

DOI: 10.31510/infa.v20i2.1797
Data de submissão: 06/09/2023
Data do aceite: 16/11/2023
Data da publicação: 20/12/2023

RESUMO

Esse artigo mostra a importância da saúde mental dos colaboradores dentro das empresas brasileiras e do mundo. O objetivo destaca que uma produtividade bem desenvolvida e sólida é por consequência dos colaboradores bem amparados, tendo sua saúde preservada e cuidada, mostrando que o colaborador em excelente saúde metal é essencial para o comprimento de metas e uma boa produtividade. Foram levados e apresentados modelos de programas, benefícios e, contudo, evidenciado que a importância na função dos gestores é a preservação da saúde mental dos seus colaboradores. Uma boa gestão voltada aos trabalhadores é essencial para que uma empresa crie formas e jeitos de atingir suas metas. Foi mostrado que doenças psicológicas aumentaram fortemente nos últimos anos, atingindo diretamente muitos trabalhadores e empresas, causado muita discussão em várias organizações no mundo. Pesquisas para resolução a fim de que possa ter entendimentos necessários e conseguir obter tratamentos que possam sanar essas doenças. Com tudo, ter uma visão ampla sobre esse assunto a fim de resolver a falta de produtividade é um caminho certo.

Palavras-chave: Saúde mental. Produtividade. Colaboradores. Trabalho.

ABSTRACT

This article shows the importance of the mental health of employees within Brazilian companies and around the world. The aim is to highlight that well-developed and solid productivity is the result of well-supported employees, whose health is preserved and cared for, showing that an employee in excellent mental health is essential for meeting targets and achieving good productivity. Models of programs and benefits were presented, but it was also shown that it is important for managers to preserve the mental health of their employees. Good employee management is essential for a company to create ways and means of achieving its goals. It has been shown that psychological illness has increased sharply in recent years, directly affecting many workers and companies, causing much discussion in various organizations around the world. Research is needed in order to gain a better understanding and obtain treatments that can cure these illnesses. Taking a broad view of this issue in order to resolve the lack of productivity is the right way forward.

INTERFACE TECNOLÓGICA

***Keywords*:** Mental health. Productivity. Collaborators. Work.

1 INTRODUÇÃO

Com base nos impactos em que a saúde mental dos colaboradores influência na produção e desempenho, motiva-se essa pesquisa visando mostrar a importância de ter a saúde mental dos funcionários da gestão para assegurar melhores condições ao trabalho, pois sem este zelo pode ocorrer influência nos custos de produção, na produtividade, e competitividade industrial.

Tais compromissos são traduzidos no conjunto de políticas e práticas existentes na organização e orientam o comportamento de ambos, podendo ser agrupados nas seguintes categorias: relacionamento entre pessoas e organização expresso no contrato psicológico estabelecido, no clima organizacional, nas dinâmicas interpessoais e nas dinâmicas intergrupais; preservação da integridade biopsicossocial da pessoa, englobando: saúde, segurança e ergonomias; valorização da pessoa pelo que ela é através do respeito a sua individualidade, preocupação com a qualidade de vida estímulo e oferta de condições para sua participação nos processos decisórios que lhe dizem respeito (Dutra, 2017, p.20).

A saúde mental dos colaboradores essencial é importante para o bom uso dos processos e desempenhos dentro das empresas e industrias. Com o avanço das tecnologias a indústria tem buscado novas formas de crescer no mercado, com isso é de forma primordial buscar investimento para a saúde dos colaboradores.

Os estudos sobre os trabalhadores foram tornando-se uma preocupação ao decorrer dos anos, influenciando diferentes disciplinas, como: medicina, sociologia, epidemiologia, engenharia, psicologia, etc., que aliados ao ambiente de trabalho e as situações que causam desgastes e reprodução, estabeleceram assim, uma nova relação entre saúde e trabalho (Nardi; Tittoni; Bernardes, 1997).

Conforme os autores Nardi; Tittoni; Bernardes (1997), saúde e trabalho podem ser definidos como a inter-relação entre os processos saúde-doença, cuja dinâmica se inscreve nos fenômenos mentais, mesmo que ela seja social.

O entendimento e sobre novas formas de cuidar da saúde dos colaboradores é de grande relevância. Para garantir uma forma em que muitos trabalhadores não percam seus trabalhos por falta de produtividade, gerando muitos problemas psicológicos e também que as empresas tenham competitividade entre as indústrias e ajudando o mercado a crescer.

O objetivo deste trabalho é mostrar que o colaborador deve ter satisfação no ambiente de trabalho, especificamente da saúde mental, para garantir a produtividade que as empresas buscam.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Saúde Mental

Para Organização Mundial de Saúde (OMS) (2022c, p. 1), saúde metal é "um estado de bem-estar em que o indivíduo realiza suas capacidades, supera o estresse normal da vida, trabalha de forma produtiva e frutífera e contribui de alguma forma para sua comunidade". A saúde mental é reconhecida como elemento integrante da saúde geral e como um direito básico e fundamental. A melhoria da saúde mental e do bem-estar também é reconhecida como "um componente essencial da cobertura de saúde universal".

A OMS (2022c, p. 1), diz que a saúde mental é vital não apenas para a saúde, mas também para o "bem-estar social e econômico". A saúde mental precária é tanto causa quanto consequência da pobreza, da educação comprometida, da desigualdade de gênero, de problemas de saúde e de outros desafios globais.

A saúde mental "não é simplesmente a ausência de doença ou enfermidade", mas "um estado de completo bem-estar físico, mental e social". Por sua vez, essa compreensão do funcionamento mental e o relacionamento entre saúde mental, físico e social está sendo cada vez mais estudado nos últimos anos (OPAS/OMS, 2001, *apud* Guimarães; Grubits, 2004, p. 24).

Para Guimarães e Grubits (2004):

> Sabe-se hoje que a maior parte das doenças é influenciada por uma combinação de fatores biológicos, psicológicos e sociais. Os transtornos mentais afetam pessoas de todas as idades, em todos os países e causam sofrimento às famílias e comunidades, bem como aos indivíduos. Na maior parte dos casos os transtornos mentais e do comportamento podem ser tratados, possibilitando às pessoas uma vida plena e produtiva em suas respectivas comunidades.
>
> A separação artificial dos fatores psicológicos e sociais tem constituído um grande obstáculo a uma verdadeira compreensão dos transtornos mentais e do comportamento. Na verdade, muitos destes transtornos se assemelham a uma doença física, pelo fato de resultarem de uma complexa interação de fatores. Estudiosos de diferentes culturas dão diferentes definições à Saúde Mental. Os conceitos abrangem, entre outros, o bem-estar subjetivo, a auto eficácia percebida, a autonomia, a competência a dependência integeracional e a auto realização do potencial intelectual emocional da pessoa. Em uma perspectiva transcultural, é quase impossível definir saúde mental de uma forma completa. De forma geral, concorda-se, porém, quanto ao fato de que saúde mental é algo mais do que a ausência de transtornos mentais (Guimarães e Grubits, 2004, p. 25).

Com a chegada da pandemia de COVID-19 no ano de 2020, os números de casos relacionados a saúde metal aumentaram significativamente nos últimos anos, causando muitos sofrimentos a muitos trabalhadores. Segundo a OMS (2022c), embora a saúde mental tenha recentemente passado a receber mais atenção como parte das agendas nacionais de saúde, o fracasso em priorizar e financiar adequadamente a saúde mental tem impedido os países da Região de obter avanços mais significativos.

Para a OMS (2022c, p. 2), a pandemia de COVID-19 "criou pressão adicional sobre os sistemas de saúde mental, dificultando as respostas à pandemia e ameaçando os avanços na saúde mental". A pandemia teve um impacto significativo na região, aumentando o número de problemas de saúde mental e perturbando os serviços psiquiátricos, neurológicos e de abuso de substâncias.

Conforme o Ministério da Saúde (Brasil, 2023), o Brasil tem um número superior em relação aos outros países, quando o assunto é ansiedade, com quantidade de pessoas ansiosas que é de 9,3%. Isso é um alerta sobre a saúde mental dos colaboradores brasileiros, pois ao longo da vida quatro pessoas passarão a ter algum transtorno mental. As diretrizes globais da Organização Mundial de Saúde sobre saúde mental no trabalho recomendam ações para abordar os riscos para a saúde mental, tais como cargas de trabalho pesadas, comportamentos sem produtividade e outros fatores que contribuem para o stress no local de trabalho. As diretrizes baseiam-se no Relatório Mundial de Saúde Mental da Organização Mundial de Saúde de junho de 2022, que mostrou que mil milhões de pessoas viviam com uma perturbação mental em 2019, 15% das quais estavam em idade ativa.

Segundo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (2022), 209.124 milhões de pessoas estavam desempregadas devido a perturbações mentais (incluindo depressão, perturbações do humor e doença de Alzheimer), em comparação com 200.244 absentismo no ano anterior (2021). Relatórios da OMS/OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2022b), globalmente, mais 301 milhões de pessoas sofriam de ansiedade e 208 milhões de depressão, 12 mil milhões de dias são perdidos todos os anos devido à depressão e ansiedade, a um custo de 1 bilhão de dólares para a economia global.

Segundo a OMS (2022a), só a depressão e a ansiedade custam à economia global um bilhão de dólares por ano. Prevê-se que, até 2030, a saúde mental custará 6 bilhões de dólares anualmente, mais de metade do fardo econômico global causado pelas doenças não transmitidas

INTERFACE TECNOLÓGICA

2.2 Transtorno Mental relacionado ao trabalho

O mundo vem passando por mudanças e a globalização traz desafios, competitividade no mercado de trabalho e incerteza aos trabalhadores. As más condições de serviço, baixos salários, medo do desemprego, assédio moral e sexual, discriminação, carga de horário excessiva e acúmulo de funções impactam para vários problemas mentais há muitos trabalhadores.

Os problemas relacionados ao sofrimento mental no trabalho, suas causas e consequências são cada vez mais estudados, principalmente devido à alta incidência e prevalência nos ambientes de trabalho, ocasionando sérios prejuízos ao desempenho profissional do trabalhador e prejuízos econômicos ao empregador, além dos custos ao nível macroeconômico. Fernandes *et al*. (2018) diz que está sendo estudado a relação trabalho-doença, em conforme a sua importância para o homem e para a humanidade.

Os principais fatores do ambiente de trabalho que levam aos transtornos mentais são: demandas conflitantes em casa e no trabalho; maus relacionamentos interpessoais; desigualdade; falta de comunicação; falta de condições de trabalho; falta de reconhecimento de trabalho e carga de trabalho excessiva.

Quadro I: Doenças relacionadas a Saúde mental no trabalho

Depressão	Doença que mais causa afastamento e tira a motivação.
Estresse	Irritação por causa das demandas e rotinas das empresas.
Síndrome de *Burnout*	Exaustão do corpo e da mente por consequência das cobranças exageradas.
Ansiedade	Gera cansaço e desesperança.
Síndrome do Pânico	Desespero.

Fonte: Próprio autor (2023)

Quadro II: Danos que as doenças mentais causam no trabalho

Clima organizacional péssimo	Ambiente cansativo, tenso e sobrecarregado.
Períodos longos de afastamento	Colaborador precisa de longas semanas de tratamento.
Absenteísmo	Dificuldade de focar, cansaço e desmotivação.
Produtividade em queda	Metas não atingidas.

Fonte: Próprio autor (2023)

INTERFACE TECNOLÓGICA

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento deste trabalho, foi utilizada a consulta de livros, artigos científicos e matérias sobre e tema. Levantou-se nas leituras sobre o tema a importância de se criar algo mais centrado na produtividade e na saúde mental dos colaboradores. Alguns artigos científicos foram apresentados para mostrar a importância e a sensibilidade sobre esse assunto.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Num mundo onde a globalização faz da economia um espaço concorrido, muitas empresas precisam correr contra o tempo e legar alguma vantagem sobre as outras. E isso vem causando em muitos colaboradores sobrecarregadas excessivas. Por isso, é essencial promover uma cultura de produtividade sem ferir a saúde dos colaboradores.

É importante e essencial a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores por parte da empresa que é o ponto principal para despertar o emocional dos funcionários. É neste caminho que motiva os empregados a aperfeiçoarem suas tarefas e estimular as suas criatividades e com isso as metas serão alcançadas.

Um ambiente que ajuda o colaborador a crescer profissionalmente e com garantia de crescimento é a excelência para uma empresa ter sucesso na produção e aumento da produtividade da mesma.

A compreensão sobre QVT segundo Vasconcelos (2001, p. 3 *apud* Wanderley, 2008, p. 10), remete a um conjunto de ações relacionadas à implementação de melhorias gerenciais e técnicos no ambiente de trabalho de uma empresa. A construção da qualidade de vida no trabalho vem do olhar para a empresa como um todo, o que denominamos de abordagem biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o diferencial para fazer diagnósticos, campanhas, criar serviços e implementar projetos que visam sustentar o desenvolvimento das pessoas enquanto trabalham na empresa.

Para Maximiano (2004), o propósito da QVT não é para ajudar a prevenir doenças no trabalho, mas também ajudar o colaborador de maneira geral. A princípio o QVT tem como princípio transformar o ambiente de trabalho em um locar para o desenvolvimento

do profissional e ajudá-lo a desempenhar suas funções com qualidade e um ambiente produtivo.

4.1 Dever do Administrador

Segundo Silva e Marchi (1997), à administração e seus líderes, tem um compromisso importante por formar funcionários "guerreiros" e " vestir a camisa", cabe a administração dar a formação necessária para que isso aconteça dentro da empresa.

Uma cultura de motivação deve se criar dentro da empresa. E de responsabilidade dos administradores que o ambiente de trabalho seja propício e contribua para o bom desempenho do colaborador.

> a responsabilidade do administrador é de Cooperação através de condições de trabalho satisfatórias (características das situações de trabalho) como: ambiente adequado, boas instalações, iluminação, ventilação, clima organizacional de confiança e lealdade, benefícios, sistema de recompensa, etc., para que as pessoas não fiquem desmotivadas, características do próprio trabalho, inerente às tarefas desempenhadas pelo colaborador, oportunidades, novos desafios, participação nas decisões da empresa, utilidade do trabalho e satisfação de necessidades, expectativas e objetivos de vida, dentro da organização e através da própria organização, com base na contínua esforços para compatibilizar objetivos pessoais e empresariais (Mello, 2006, p. 8, apud Wanderley, 2008, p.15).

Para Fiorelli (2007), é importante e fundamental aos administradores terem o mínimo de conhecimento necessário das enfermidades para poderem agir na prevenção e na promoção de programas e ações visando a educação dos colaboradores. Com esses projetos e ações deixam os colaboradores desprendidos para realizar os tratamentos e consequentemente, melhor produtividade e rendimentos no trabalho.

4.2 Impacto das doenças na produtividade

É necessário ter consciência que a saúde mental do colaborador tem que estar em primeiro lugar. Como diz Chiavenato (1992), os funcionários são intimamente afetados pelo lugar onde eles estão, e como isso um ambiente bom é a base para ter um empenho profissional e ter uma produtividade nas empresas.

As empresas e administradores devem ter a consciência de suas funções. O mundo moderno está cada vez mudando e são necessários o crescimento e a produtividade na empresa. Se não houver programas sobre a saúde mental dos colaboradores na empresa, os concorrentes passam na frente.

Segundo Fiorelli (2007), é grande o impacto que a doença mental tem e é preciso ter acompanhamento para diminuir e neutralizar as consequências negativas. Para o autor

as principais psicopatologias são: transtornos relacionados ao estresse; transtornos de estresse pós-traumático; transtornos depressivos, transtorno não-orgânico do sono e alcoolismo. No mundo esses transtornos são os que mais afetam as pessoas no trabalho e atrapalhando o ambiente de trabalho (Fiorelli, 2007).

Transtorno relacionado ao estresse - Para Simmons (1997) e Cardoso (2001), é uma psicopatologia que se move em várias formas de acordo com que cada indivíduo tem as pressões e tensão no ambiente de trabalho. E gera uma reação feita por qualquer pessoa a demanda.

Quadro III: Sintomas e consequências do estresse no homem

Simmons (1997)	**Cardoso (2001)**
Demora cada vez mais para fazer um trabalho	Dores musculares
Aumento de lapsos de memória e acidentes	Distúrbios de apetite
Maior agitação, ansiedade ou perda do controle	Maior consumo de cigarros, drogas e álcool
Moral baixa	Dores de cabeça
Nenhum tempo para si mesmo	Pressão alta
	Pesadelos
	Solidão

Fonte: Simmons (1997, p.13) e Cardoso (2001, p. 21), *apud* Wanderley, (2008), p. 18

Transtorno do estresse pós-traumático - para Bellone (2008), é um trauma que faz parte da condição humana desde sempre e faz parte de uma vivência ao ambiente que a pessoa viveu ou uma resposta a uma violência.

Depressão - É um dos mais graves, pois além de atingir muitas pessoas essa doença faz com que a pessoa seja incapaz e sofrer por antecipação. Conforme Bellone (2008), essa doença atinge as pessoas, seja mental, físico e/ou emocional.

É importante identificar o problema, pois pode atrapalhar diretamente a produtividade, o colaborador fica desanimado perdendo a vontade em realizar as atividades no dia-a-dia no trabalho, baixa estima, falta de concentração e entre outras.

Quadro IV: Fatores que podem desencadear a depressão

Vida urbana – apesar de não ser uma causa de depressão a vida intensa, estressante e agitada das grandes cidades podem contribuir com os transtornos depressivos.

INTERFACE TECNOLÓGICA

Desemprego – Não causa a depressão, mas pode ser um agravante ou fator desencadeante.
Doença física – Nesse caso doenças incuráveis ou que comprometem a qualidade de vida do indivíduo podem desencadear a depressão.
Outras doenças afetivas – Um indivíduo que já teve depressão tem mais chances de voltar ao estado depressivo.
Histórico familiar de depressão – Indivíduos com parentes que tenham o histórico da doença estão mais susceptíveis a desenvolvê-la também.
Adolescência – Por ser uma fase de transição da vida infantil à adulta.
Eventos Estressantes e perdas.
Medicamento, drogas e álcool.

Fonte: Ballone (2008), *apud* Wanderley (2008), p. 21

Transtornos não-orgânicos do sono - Fiorelli (2007) diz que esse transtorno tem vários efeitos sociais e econômicos para a pessoa. Gera uma incapacidade de aprendizado e dificuldade em aprender. Também a pessoa pode ter irritações e aumento da ansiedade.

Alcoolismo - Esse problema atinge muitas famílias em torno do mundo e é uma preocupação de várias organizações pelo mundo. Para Fiorelli (2007), os colaboradores que têm deste fato devem ser identificados e apoiados criando programas de ajuda, pois esse problema atinge não só as famílias, mas também, a produtividade.

4.3 Práticas de incentivo e Ações

Umas das soluções para Silva e Marchi (1997), programas como QVT que ajudam as empresas e colaboradores a reduzirem as despesas médicas, taxa rotatividade empregatícia e absenteísmo. Desta forma, QVT auxilia na redução de custos e o aumento da produtividade e lucratividade. Doenças do trabalho impactam negativamente empresas gerando custos e também negativamente a produtividade da produção.

Uma boa prática é a contratação de psicólogos e ações sociais dentro da empresa. Campanhas para a melhoria da saúde mental no trabalho é uma das formas que ajudaram a melhorar o ambiente, práticas de esportes e até mesmo mini academia dentro das empresas.

Outras formas que auxiliam: músicas nos intervalos; apresentação; palestras com especialistas; atendimentos psicológicos; roda de conversas; cursos para a capacitação; campanhas; manuais; folder; projetos ligados a saúde, educação, segurança no trabalho e premiações. Para Campos (2007, p. 176), o crescimento profissional e seu incentivo, o desenvolvimento do trabalho e banco de talentos é o objetivo que os programas querem atingir.

O administrador e empresas tem um papel importante para a implantação dos programas ligados em Saúde mental e QVT para reduzir doenças mentais (Fiorelli, 2007). A administração faz com que esses programas tenham maior reconhecimento e credibilidade perante aos funcionários.

Cabe aos administradores e colaboradores ficarem atentos quanto as necessidades de cada um, uma comunicação interna para ouvir os anseios dos colaboradores para estabelecer um certo controle e alcançar a metas necessárias.

Novas tecnologias estão surgindo e a melhor forma de competir no mercado de trabalho é acompanhar as mudanças que as novas tecnologias trazem, o ideal neste caso é desenvolver novas habilidades e qualificar os profissionais. Todo colaborador deve adquirir e adaptar as novas tecnologias para continuarem a serem empregados e lidar com os desenvolvimentos atuais e futuros; aqueles que não adaptaram poderão perder seus empregos. Existe uma dependência entre os colaboradores e empresa, mas, os empregos não são vitalícios podendo gerar insegurança e causando doenças mentais (Chiavenato, 2014).

5 CONCLUSÃO

Conforme fundamentado e avaliado neste estudo, conclui-se que a saúde mental dos colaboradores é uma prioridade e deve ser algo de reconhecimento dentro das empresas. O cuidado com a saúde mental não é apenas para o colaborador, mas também passa a mexer no rendimento financeiro e isso causa muitos prejuízos.

Doenças mentais aumentaram muito nos últimos anos e vem causando muitos sofrimentos às famílias dos trabalhadores e a globalização vem trazendo um mercado muito competitivo, novas tecnologias vem surgindo, novos desafios, novos conceitos e uma empresa que não se atualizar vai ficar sem ter onde colocar seu mercado.

As empresas devem entender que se os colaboradores estão bem, seja mental, física, social, consequentemente haverá produtividade, crescimento e cumprimento das metas. Por isso é importante que os gestores tomem consciência que sem os colaboradores não crescem. Um ambiente estressante, sem estímulo, dificilmente terá suas metas alcançadas.

A falta de informações sobre as principais psicopatologias é um grande problema, pois sem o conhecimento dificilmente conseguirá resolver os problemas mentais e a falta de produtividade.

Investir em programas voltados à saúde mental é uma saída, promover ações que visam sua erradicação, conscientizar e educar as pessoas a buscarem tratamento. Tais programas contribuem para que as empresas possam contribuir para o crescimento dos funcionários e por fim criar uma produtividade forte.

REFERÊNCIAS

BALLONE, Gj. Psiq Web: Psiquiatria Geral. 2008.

INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. **Boletim Estatístico Da Previdência Social 2022.** Brasília. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde**. CNS promoverá live sobre a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.** Conselho Nacional de Saúde. 2023.

CAMPOS, Elisabet Garcia**. Qualidade de Vida– Experiências de Sucesso.** Brasília: Brasília Artes Gráficas, 2007.

CARDOSO, Álvaro. **Stress no trabalho: uma abordagem pessoal e empresarial**. 2 ed. Rio de Janeiro: Revinter, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas**: O passo decisivo para administração participativa.** São Paulo: Makron Books, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros**. São Paulo: Atlas, 2017.

FERNANDES, M. A., SILVA; D. R. A., SOUSA, A.R. I; SILVA, J. S. Adoecimento mental e as relações com o trabalho: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental. Rev Bras Med Trab. 2018.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho; GRUBITS, Sonia. **Série Saúde Mental e Trabalho. Casa do Psicólogo.** São Paulo. 2004.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 4 ed. São Paulo: Atlas. 2004.

MELLO, Mônica Seixas de Oliveira. **Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação.** Agathos: Revista Científica da Assevim, n. 2, v. 2. 2006.

NARDI, H.; TITTONI, J.; BERNARDES, J. Subjetividade e Trabalho. Em Cattani, A. D. (org.). **Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico.** Porto Alegre. 1997.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Diretrizes sobre saúde mental no trabalho.** 2022a.

OMS. Organização Mundial da Saúde; OIT Organização Internacional do Trabalho**. Relatório Mundial sobre Saúde Mental: Transformar a Saúde Mental para Todos.** 2022b.

OMS. Organização Mundial da Saúde; OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. Políticas **Para Melhorar a Saúde Mental.** 30ª Conferencia Sanitária Pan-Americana. 2022c. Disponível em: <https://www.paho.org/sites/default/files/csp30-9-p-politica-saude-mental_0.pdf.>. Acessado em: 21 de ago de 2023.

SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo de**. Saúde e Qualidade de vida no trabalho.** São Paulo: Best Seller, 1997.

SIMMONS, Rochelle. **Estresse: esclarecendo suas dúvidas.** Tradução: ZLF Assesoria Editorial São Paulo: Agora, 1997.

VASCONCELOS, Anselmo F. **Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas.** Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, n. 1, 2001.

WANDERLEY, Daniella Nascimento**. Qualidade de Vida no Trabalho: Psicopatologias do trabalho e Seu Impacto Nas Organizações.** Brasília. 2008.