

A IMPORTÂNCIA DA PROMOÇÃO DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

THE IMPORTANCE OF PROMOTING WELL-BEING AND MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE

Rafael Vieira Foliassa – rafael.foliassa@fatec.sp.gov.br
Fatec Araraquara – Prof. José Arana Varela – Araraquara - São Paulo – Brasil

Elvio Carlos da Costa – elvio.costa@fatec.sp.gov.br
Fatec Araraquara – Prof. José Arana Varela – Araraquara - São Paulo – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v21i2.2039

Data de submissão: 23/09/2024

Data do aceite: 23/11/2024

Data da publicação: 20/12/2024

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo investigar a promoção do bem-estar e da saúde mental no ambiente de trabalho, que se tornou uma questão essencial nas práticas de gestão de recursos humanos. O estudo busca explorar as principais causas dos problemas de saúde mental nas organizações, compreender suas consequências sobre a produtividade dos colaboradores e identificar os desafios enfrentados pelas empresas para implementar ações de melhoria. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e aplicação de dois questionários via *Google Forms* para 5 empresas do setor de lojas e varejo em uma cidade do interior de São Paulo com aproximadamente 200 mil habitantes, envolvendo 5 empresários e 25 colaboradores. Os dados revelam que fatores como sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e ambientes tóxicos contribuem significativamente para o estresse ocupacional. O estudo conclui que a promoção do bem-estar não apenas beneficia os colaboradores, mas também fortalece a eficiência organizacional.

Palavras-chave: Bem-estar. Saúde Mental. Estresse Ocupacional. Produtividade.

ABSTRACT

The present work aimed to investigate the promotion of well-being and mental health in the workplace, which has become an essential issue in human resources management practices. The study seeks to explore the main causes of mental health problems in organizations, understand their consequences on employee productivity and identify the challenges faced by companies in implementing improvement actions. A bibliographical research and application of two questionnaires via *Google Forms* were carried out for 5 companies in the stores and retail sector in a city in the interior of São Paulo with approximately 200 thousand inhabitants, involving 5 businesspeople and 25 employees. The data reveals that factors such as work overload, lack of recognition and toxic environments contribute significantly to occupational stress. The study concludes that promoting well-being not only benefits employees, but also strengthens organizational efficiency.

Keywords: Well-being. Mental Health. Occupational Stress. Productivity.

1 INTRODUÇÃO

Promoção do bem-estar e da saúde mental no trabalho tem se tornado um tema crucial na gestão de recursos humanos. O ambiente de trabalho, antes focado apenas em produtividade, agora reconhece o impacto do bem-estar na eficiência e satisfação dos colaboradores. O aumento das demandas e a complexidade no trabalho elevaram os níveis de estresse, com a Organização Mundial da Saúde (OMS) destacando os transtornos mentais como uma das principais causas de incapacidade global, ressaltando a necessidade de estratégias eficazes para promover o bem-estar psicológico nas organizações.

A pesquisa buscou verificar como se encontra a saúde mental e o bem-estar dos indivíduos dentro das empresas. Para tanto, a questão que norteou o desenvolvimento desta pesquisa é: Como os colaboradores lidam com esse problema que causa o desequilíbrio físico e mental? Baseado nisso o objetivo geral consiste em conhecer a importância da promoção de bem-estar e saúde mental aos colaboradores no interior das empresas em geral. E os objetivos específicos desdobram-se em: 1) identificar as causas que acarretam problemas na saúde mental e o bem-estar dos colaboradores de uma forma geral nas empresas; 2) compreender as consequências do estresse físico e mental que impactam diretamente na saúde e produtividade dos colaboradores; 3) levantar os principais desafios enfrentados pelas empresas ao implantar e promover ações de melhorias relacionadas ao bem-estar e saúde mental dos colaboradores.

O presente trabalho foi desenvolvido baseado em uma pesquisa bibliográfica. Adicionalmente, foi realizada uma pesquisa de levantamento junto a colaboradores de diferentes segmentos empresariais em uma cidade do interior de São Paulo com aproximadamente 200 mil habitantes, por meio do instrumento de coleta de dados: “questionário” online.

O estudo foi estruturado da seguinte forma: primeiro foi apresentada a introdução do trabalho, posteriormente o referencial teórico baseado na literatura acerca do tema, bem-estar e saúde mental no ambiente de trabalho, após foi contextualizada a metodologia utilizada pelo artigo. A seguir foram apresentados os resultados e discussões e por fim as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Aspectos conceituais e importância de bem-estar e saúde mental no ambiente de trabalho

Compreende-se que, durante a Covid-19, houve um aumento excessivo de desemprego, desencadeando problemas psicológicos nos colaboradores, consequentemente causando frustrações e até mesmo levando ao suicídio.

Surgiram novos desafios relacionados à enorme demanda por saúde mental dos trabalhadores como problemas resultantes do estresse, causados pelo processo de adaptabilidade do trabalhador, medo do contágio da doença, além do próprio adoecimento e a morte de alguns ou de membros da família. Conforme Cruz (2022) as situações de luto, dentre outras, começaram a se somar aos problemas de estrutura, como ergonomia, dificuldades de acesso à internet de qualidade que propiciasse suporte ao volume de dados que o trabalho demandava; problemas relacionados à gestão, como líderes despreparados para enfrentar situações de crise, gestão de prioridades, gestão do tempo, dentre outros (Cruz, 2022).

Ainda na perspectiva de Cruz (2022) estes problemas se avolumaram junto a novas demandas do profissional da Área de Recursos Humanos (RH). Assim, os profissionais de RH se viram diante de processos de adoecimentos de colegas da área e de si próprios, com agravantes de que agora não possuíam o suporte de outros profissionais internos à empresa no apoio necessário. Assim, quando é mencionado o tema de “Bem-estar e saúde mental no ambiente de trabalho”, entra em pauta como os colaboradores estão sendo dirigidos, dentre outras situações.

O bem-estar é um efeito que pode ter diversas mutações, seja em curtos prazos ou não, havendo aumento ou diminuição entre períodos. Por ser algo que sofre constantes mudanças, é necessário que a gestão da empresa sempre faça observações e avaliações com os colaboradores (Sonnentag, 2015).

Ainda nessa perspectiva, Rocha e Bussinguer (2016) afirmam que no cenário atual destaca-se a relação entre bem-estar e ambiente de trabalho, inclusive salientam que os distúrbios mentais são frequentemente ignorados em comparação com outras doenças ocupacionais, o que torna o enfrentamento cada vez mais desafiador.

Portanto, é crucial promover uma análise detalhada da situação e implementar ações preventivas. Somente com ações de melhorias, as empresas poderão garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo, minimizando os impactos dos transtornos mentais na vida dos colaboradores e na organização como um todo (Rocha; Bussinguer, 2016).

Com a implantação de ferramentas funcionais nas empresas, é possível atingir o bem-estar entre os colaboradores e assim, tendo um melhor desempenho, um melhor ambiente de trabalho, menos exaustivo, menos desgastante. O ambiente de trabalho deve dispor de todos os recursos necessários para a realização das atividades e deve ser capaz de satisfazer os funcionários. Diante disso, segundo Bezerra (2010), as empresas têm como responsabilidade tomar iniciativas antecipadas, ter possíveis precauções, para que possam ser mitigados os problemas relacionados ao bem-estar dos colaboradores de forma ágil.

2.2 Principais causas e consequências do estresse físico e mental dos colaboradores nas empresas contemporâneas

De acordo com o relatório organizado pela OMS sobre a saúde no mundo, publicado em 2001, aponta que os acontecimentos do dia a dia já são considerados episódios estressores. Com isso, enfermidades físicas e mentais como infarto, depressão e ansiedade surgem como consequências.

Conforme levantamento da Associação Internacional do Controle do Estresse (ISMA), o Brasil ocupa a segunda posição mundial em níveis altíssimos de estresse (Bittencourt, 2010). Ainda nessa direção, segundo Prado (2016), a carga de trabalho, o conjunto e a divisão de tarefas, acarretam prejuízos e transtornos mentais, levando em consideração também a falta de infraestrutura resultante e agravadora de outros possíveis problemas associados.

Nesse sentido, de acordo com Morsch (2022), os fatores internos influenciam de maneira grandiosa no baixo rendimento do trabalhador, tais como: ambiente desestruturado, sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento, cobranças excessivas, clima hostil, cenário de instabilidade e baixa remuneração.

Não menos importante, vale destacar o absenteísmo e a rotatividade como uma forma determinante causadora de estresse físico e mental nos colaboradores, uma vez que, com a falta de determinado empregado em seu posto de trabalho, acarretará sobrecarga nos demais da equipe, gerando risco de acidente e esgotamento físico e mental, por fim, afetando diretamente a produção. (Robbins; Judge, 2013).

Em consequência disso, o colaborador desmotivado com a organização trará resultados negativos através de sua entrega de trabalho, comprometendo o desempenho da empresa como um todo. Além das causas profissionais, pode-se destacar influência negativa na vida pessoal, sejam elas, adoecimentos, divórcio, luto por um ente querido, frustração diante de um projeto que fracassou (Morsch, 2022).

É essencial que as organizações fiquem atentas aos efeitos adversos que podem ocorrer em todo o ambiente de trabalho, abrangendo desde a infraestrutura da empresa até o surgimento de doenças relacionadas ao ambiente laboral. De acordo com a pesquisa de Souza e Tramontano (2023), os efeitos prejudiciais no ambiente de trabalho podem englobar agressões verbais provenientes de superiores, equipes e clientes, a sensação de falta de controle sobre as atividades devido a uma carga excessiva de tarefas e uma estrutura organizacional deficiente. Esses fatores podem favorecer o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho entre os funcionários.

Dificuldades com a saúde mental no local de trabalho podem ter consequências negativas e consideráveis para o desenvolvimento da organização. Segundo Maia e Moraes (2023), a ausência de valorização, ambientes de trabalho inadequados e carga de trabalho elevada são aspectos que contribuem para o desenvolvimento dos problemas de saúde. Esses problemas provocam afastamentos por razões de saúde, gerando altos custos para a empresa e impactando negativamente a produtividade e o desempenho da equipe, bem como criando despesas adicionais relacionadas aos colaboradores ausentes.

2.3 Os principais desafios da promoção de práticas de bem-estar e saúde mental

Segundo Baldissera (2021), há dificuldades em abordar temas como saúde mental e bem-estar nas organizações. É essencial implementar campanhas e ações, como a criação de canais de confiança, para que os colaboradores se sintam à vontade para compartilhar seus problemas, facilitando a mitigação ou resolução desses transtornos. No entanto, há desafios, como o bloqueio mental, físico ou externo dos funcionários, e a falta de confiança na gestão. Assim, torna-se crucial capacitar gestores para lidar adequadamente com os problemas enfrentados pelos seus liderados.

Focar na saúde mental dos empregados é crucial para empresas que buscam o crescimento pessoal e emocional de seus colaboradores, visando o sucesso organizacional. A Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (CIPD) afirma que promover a saúde mental no ambiente de trabalho pode trazer vantagens importantes para a empresa, como melhoria no envolvimento e na disposição dos colaboradores (CIPD, 2023).

Fernandes *et al.* (2023), destacam a necessidade de um ambiente de trabalho positivo, caracterizado por boas relações entre colegas, suporte adequado, treinamento efetivo e condições que favoreçam o descanso. Esses elementos são essenciais para promover o

engajamento e a satisfação dos funcionários. Adotar tais práticas ajuda as empresas a atenderem às regulamentações legais e a melhorar sua percepção pública.

Entende-se que, tendo em pauta este desafio enfrentado, muitas organizações têm como principal problematização, a falta de gestores. Falta também a promoção de capacitação dos profissionais da gestão do bem-estar, promovendo realizações para com os seus colaboradores (Baldissera, 2021). Diante da ideia destacada por Fabossi (2021), pode-se compreender alguns desafios considerados relevantes: compreender a demanda estabelecida pelas organizações pode ser um grande obstáculo a ser enfrentados pelos colaboradores. Porém é papel dos líderes e gestão de RH, aumentar e manter a performance sem adoecer as pessoas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho foi desenvolvido baseado em uma pesquisa bibliográfica para compreensão do estado atual do bem-estar e saúde mental de colaboradores de diferentes segmentos, explorando artigos acadêmicos, livros e legislação, buscando identificar a importância, causa, consequências e desafios para superar essa problemática. Nessa direção, segundo Andrade e Holanda (2010), a pesquisa bibliográfica é uma habilidade fundamental na formação educacional, visto que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas.

Adicionalmente, foi realizada uma pesquisa de levantamento junto a colaboradores de diferentes segmentos empresariais em uma cidade do interior de São Paulo com aproximadamente 200 mil habitantes, por meio do instrumento de coleta de dados “questionário” online, a fim de levantar os objetivos gerais e específicos traçados nesta pesquisa. Conforme Fowler Jr.(2011, p. 7) a pesquisa de levantamento consiste no “fato de perguntar a uma amostra de pessoas de uma população um conjunto de perguntas e usar as respostas para descrever tal população”.

Salienta-se que foram aplicados dois questionários, sendo que o primeiro se refere a 25 colaboradores de 5 diferentes empresas, contendo 8 perguntas de múltipla escolha e uma questão aberta. Já o segundo questionário, foi aplicado a 5 empresários da cidade do interior de São Paulo com aproximadamente 200 mil habitantes, composto por 3 perguntas de múltipla escolha e uma questão aberta. Com os dados coletados por meio da aplicação dos questionários, os mesmos foram organizados e analisados, e são apresentados na próxima seção, intitulada resultados e discussões.

É importante destacar que a pesquisa foi realizada dentro do rigor ético e científico, antes dos participantes responderem os questionários aceitaram participar voluntariamente do estudo, por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Por meios dos questionários aplicados aos colaboradores e empresários sobre as ações de bem-estar e saúde mental desenvolvidas nas empresas em que os participantes trabalham, pode-se obter os subseqüentes resultados.

4.1 Caracterização dos Participantes

A pesquisa teve como objetivo identificar como um todo, o cenário atual dos colaboradores dentro das empresas e a visão do empresário para o relacionado tema. O questionário foi aplicado para 5 empresários do segmento de lojas e varejo e 5 colaboradores de cada empresa, totalizando 25 colaboradores que atuam em diferentes setores como, área de vendas, administrativo, caixa, estoque e financeiro. O objetivo foi avaliar as percepções e identificar oportunidades de melhorias relacionadas ao bem-estar e saúde mental no ambiente de trabalho.

4.1.1 Colaboradores

Em relação ao gênero dos participantes (colaboradores), constatou-se que 16 pessoas (64%) que participaram deste estudo são do gênero feminino e 9 pessoas (36%) masculino. No que se refere à faixa etária, destaca-se entre 21-30 anos correspondente a 12 pessoas (48%), enquanto 8 pessoas (32%) se enquadram entre 31-40 anos, 3 pessoas (12%) entre 41-50 anos e, por fim, 1 pessoa (4%) - com menos de 20 anos e uma pessoa (4%) com mais de 50 anos.

No que tange ao nível educacional, verificou-se que 11 pessoas (44%) possuem ensino médio completo, 7 pessoas (28%) possuem ensino superior completo, 6 pessoas (24%) estão cursando o ensino superior e 4% têm outras formações. No que concerne à posição hierárquica, identificou-se que a maioria dos participantes correspondendo a 22 pessoas (88%), são funcionários de nível básico e as outras 3 pessoas (12%) exercem cargos de chefia e liderança, mais especificamente na supervisão. No que se trata ao tempo de trabalho, notou-se que 8 pessoas (32%) trabalham de 1-3 anos nas empresas, houve um empate de 7 pessoas (28%) em cada alternativa, de 4-6 anos e menos de 1 ano de emprego. Já com 6 anos ou mais, aparece um público menor de 3 pessoas (12%) na pesquisa realizada.

No contexto de trabalho das 5 empresas participantes da pesquisa, foi possível identificar que a maioria, 12 pessoas (48%) tem um nível de estresse moderado dentro do ambiente de trabalho, 9 pessoas (36%) demonstraram que o nível de estresse está alto em suas posições, 3 pessoas (12%) relatam nível baixo e 1 pessoa (4%) muito alto. Diante disso, conforme apontado por Morsch (2022), é de extrema importância os gestores e lideranças observarem o nível de estresse de sua equipe. Apesar da maioria relatar que o nível de estresse está no nível moderado, é importante destacar que um número significativo (36%) apresenta um nível alto de estresse e 4% muito alto. Ainda segundo Morsch (2022) todo o apoio e medidas de gestão de pessoas são necessários para minimizar os impactos causados pelo estresse, e com isso trazer melhorias de qualidade de vida para os colaboradores.

4.1.2 Empresários

Entre os 5 empresários pesquisados, percebe-se a predominância do gênero masculino, 3 pessoas (60%), enquanto as mulheres representam (40%) que equivalem a 2 pessoas. Esses dados mostram que, no grupo analisado, os homens têm maior presença no cenário empresarial em comparação às mulheres, mas também revelam o crescimento da representatividade feminina no empreendedorismo. Já no que se refere a faixa etária desses empresários, pode-se constatar que 3 pessoas (60%), estão na faixa entre 31-40 anos, indicando que a maioria dos empreendedores está em uma fase de vida caracterizada por experiência e maturidade profissional. Já as faixas de 21-30 anos e 41-50 anos representam 2 pessoas, cada uma (20%) do total, mostrando uma participação equilibrada entre empreendedores mais jovens e aqueles mais próximos de uma etapa avançada de carreira.

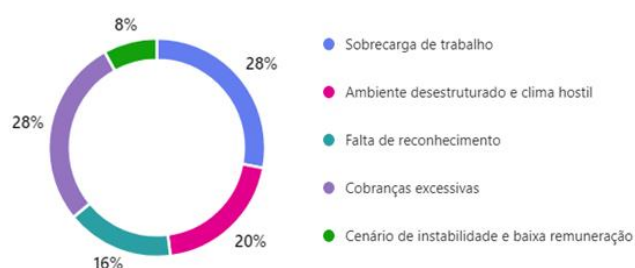
Ressalta-se que as 5 (100%) empresas pesquisadas, atuam exclusivamente no segmento de lojas e varejo. Esse dado destaca a concentração dos empresários nesse setor, evidenciando um foco completo em atividades comerciais que envolvem a venda direta de produtos ao consumidor final, caracterizando uma predominância clara do varejo no grupo analisado.

4.2 Principais causas e consequências que acarretam problemas na saúde mental e o bem-estar dos colaboradores

As principais causas que acarretam problemas na saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, conforme mostra a Figura 01, são: cobranças excessivas e sobrecarga de trabalho, na opinião de 7 (28%) pessoas em cada. Tais dados vão ao encontro com a perspectiva de Prado (2016) quando enfatiza que todas essas causas como, cobranças, sobrecarga de trabalho,

acarretam prejuízos e transtornos mentais, destacando a falta de infraestrutura associada a essas consequências. Destaca-se também que 5 pessoas (20%) expõem que trabalham em um ambiente desestruturado e clima hostil e 4 pessoas (16%) manifestam falta de reconhecimento e por fim, 2 pessoas (8%) apresentam cenários de instabilidade e baixa remuneração como causa do problema. Dessa forma, na visão de Morsch (2022), além de fatores relacionados diretamente à saúde dos colaboradores, o autor destaca como ponto principal os fatores internos influenciando no baixo rendimento, como por exemplo, falta de reconhecimento, cobranças, baixa remuneração e clima hostil.

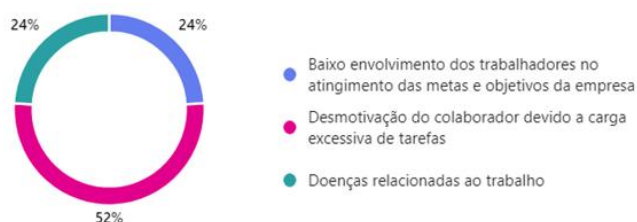
Figura 01: Causas que acarretam problemas na saúde mental dos colaboradores



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado aos participantes, 2024.

A Figura 02 revela que 13 pessoas (52%) alegam a desmotivação devido à carga excessiva de tarefas, como principal consequência do estresse físico e mental, prejudicando sua saúde e produtividade. Seguindo a perspectiva de Morsch (2022), é de extrema importância que os gestores e líderes observem seus colaboradores, oferecendo-lhes apoio e medidas necessárias a fim de minimizar os impactos negativos e assim prezar por uma qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Com empate de 6 pessoas (24%) em cada alternativa, citam baixo rendimento no atingimento de metas e doenças relacionadas ao trabalho, isto é, colaboradores desmotivados não produzem da forma que deveria, prejudicando o sucesso da organização. Em concordância com a ideia de Fernandes *et al.* (2023), frizam a necessidade de um ambiente de trabalho agradável, que tenha suporte adequado, treinamentos e boas relações entre a equipe, ajustar esses pontos trará melhorias na satisfação dos colaboradores. Ainda na ideia, Fabossi (2021), aponta que os líderes e a gestão de RH devem aumentar e manter o desempenho sem prejudicar o bem-estar dos colaboradores.

Figura 02: Consequências do estresse físico e mental

Fonte: Dados baseados no questionário aplicado aos participantes, 2024.

4.3 Principais desafios enfrentados pelas empresas na implantação de ações de melhorias relacionadas ao bem-estar e saúde mental dos colaboradores

Analisando de maneira geral, os colaboradores acusam que as empresas quando se trata de saúde mental, não dão a devida importância como dariam a uma doença física. Nos relatos, pode-se identificar que crises de ansiedade, depressão, entre outras consequências, são vistas de maneira preconceituosa, em que as organizações consideram aquele colaborador como um “problema”, ou seja, apenas um número que pode ser descartado a qualquer momento.

Na visão de Sonnentag (2015), o bem-estar dos colaboradores é dinâmico, podendo variar ao longo do tempo. Por isso, é essencial que as empresas realizem avaliações frequentes e estejam atentas a essas flutuações, implementando estratégias que promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Ainda nessa perspectiva, os autores Rocha e Bussinguer (2016), ressaltam a crescente importância entre bem-estar e ambiente de trabalho, destacando que os distúrbios mentais são frequentemente negligenciados em comparação com outras doenças ocupacionais, o que torna o enfrentamento desses problemas cada vez mais desafiador para as empresas.

Outro ponto bem citado pelos colaboradores, foi a falta de recursos financeiros, pensando em empresas de pequeno porte. Porém, a ideia de trazer ações de melhorias internas não deve ser vista como um custo, e sim como investimento que consequentemente trará resultados positivos na produção da empresa. Em concordância, Maia e Moraes (2023), citam que a falta de valorização são fatores que contribuem para problemas de saúde mental, resultando em afastamentos de colaboradores que aumentam os custos e afetam negativamente a produtividade e o desempenho da equipe.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo investigou a importância de promover o bem-estar e a saúde mental no ambiente de trabalho, focando nas causas dos problemas de saúde mental entre os colaboradores e nas consequências do estresse sobre a produtividade. O estresse contínuo, quando não gerido, pode causar transtornos psicológicos, como ansiedade e depressão, além de problemas físicos, como doenças cardiovasculares, afetando diretamente a saúde e o desempenho dos trabalhadores.

A pesquisa também destacou os desafios enfrentados pelas empresas na implementação de ações voltadas para o bem-estar, como a falta de recursos, resistência à mudança e dificuldade em medir a eficácia das iniciativas. Conclui-se que promover a saúde mental no trabalho é crucial para a saúde dos colaboradores e para o sucesso das organizações.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, C. C.; HOLANDA, A. F. **Apontamentos sobre pesquisa qualitativa e pesquisa empírico-fenomenológica**. Campinas, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/XLzgL8vX67XRNsb83MLk7mn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 jun. 2024.
- BALDISSERA, O. **Promoção da saúde mental: um dos maiores desafios do século 21**. Pós Pucpr Digital, 2021. Disponível em: <<https://posdigital.pucpr.br/blog/saude-mental>>. Acesso em: 06 fev. 2024.
- BEZERRA, Bruna; MACHADO, Elma; AVALONE, Maria. **Saúde Mental, Responsabilidades e Ações à Luz dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.oabsp.org.br/comissoes2010/direitoshumanos/artigos/Setembro%20Amarelo%20no%20Ambiente%20Corporativo%20-%20Saude%20Mental%20Responsabilidades%20e%20Acoes%20a%20Luz%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2023.
- BITTENCOURT, Fátima. **Estresse: o mal do século**. Portal Ciência e Vida. Disponível em: <<http://psiquecienciaevida.uol.com.br/ESPS/Edicoes/63/artigo211972-4.asp>>. Acesso em: 04 ago. 2024.
- CAETANO & SILVA. (2010, no prelo). **Bem-estar e saúde no trabalho**. In Lopes, M. P. Ribeiro, R. B., Palma, P. J. e Cunha, M. P. (eds), *Psicologia Aplicada*, Lisboa: Recursos Humanos Editora. Acesso em: 01 out. 2023.
- CIPD. Instituto Chartered de Pessoal e Desenvolvimento. **Aumentando nosso alcance, aumentando nosso impacto: Equipar a nossa profissão para que o trabalho funcione para todos**. Londres Reino Unido: Relatório e Contas, Jun. 2023. Disponível em: <https://www.cipd.org/globalassets/media/comms/aboutus/annualreport/202223report/2023cipdannualreportaccounts8400desktop.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2024.

CRUZ, Myrt Thânia De Souza. Et al. **Desafios para a saúde mental dos profissionais de recursos humanos na pandemia do covid19**. Disponível em: <<https://sistema.emprad.org.br/8/anais/arquivos/129.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2023.

FABOSSI, M. **3 formas de promover saúde mental e bem-estar nas organizações**. Crescimentum, 2021. Disponível em: <<https://crescimentum.com.br/3-formas-de-promover-saude-mental-e-bem-estar-nas-organizacoes/>>. Acesso em: 09 fev. 2024.

FERNANDES, T. F. et al. **Condição de trabalho e saúde mental dos agentes comunitários de saúde durante a pandemia de COVID-19**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 28, n. 10, p.2931-2940, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.09802023>. Acesso em: 04 ago. 2024.

FOWLER JR., F. J. **Pesquisa de Levantamento**. Tradução: Rafael Padilha Ferreira; Revisão técnica: Dirceu da Silva. Porto Alegre: Penso, 2011, 232 p.

MAIA, I. M.; MORAIS, N. A. **Engajamento com o Trabalho e Exaustão Emocional de Profissionais da Socioeducação**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 43, e247960, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/19823703003247960>. Acesso em: 04 ago. 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Saúde mental no trabalho é o tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017, comemorando em 10 de outubro**, 2020. Disponível em: <<https://bvsmis.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/>>. Acesso em: 29 set. 2023.

MORSCH, J. A. **Estresse Ocupacional: o que é, causas e consequências**. Morsch Telemedicina, 2022. Disponível em: <<https://telemedicinamorsch.com.br/blog/estresse-ocupacional>>. Acesso em: 25 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório sobre a saúde no mundo, 2001**. Disponível em: <<http://www.abebe.org.br/wp-content/uploads/ums2001.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2024.

PRADO, C. E. **Estresse ocupacional: causas e consequências**. Revista brasileira de medicina do trabalho. São Paulo, v. 14, nº 3, p. 285-11, maio, 2016. Disponível em: <<https://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR>>. Acesso em: 25 fev. 2024.

ROBBINS, S. P., & Judge, T. A. (2013). **Comportamento organizacional** (15ª ed.). São Paulo: Pearson. Acesso em: 04 ago. 2024.

ROCHA, Sarah Hora; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. **Pensar**, Fortaleza, 21, 3, 1104-1122, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/4470/pdf_1>. Acesso em: 14 jul. 2024.

SILVA & RUFFATO. Bem-estar no trabalho: ações positivas impulsionam a produtividade. **Metadados**, 2023. Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/.amp/bem-estar-no-trabalho>>. Acesso em: 01 out. 2023.

SONNENTAG, S. Dinâmica de bem-estar. **Revisão Anual de Psicologia Organizacional e Comportamento Organizacional**. v. 2 p. 261-293, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>>. Acesso em: 14 jul. 2024.

SOUZA, R. G.; TRAMONTANO, M. C. Subjetivação e riscos psicossociais de uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. **Cadernos Metrópole**, v. 26, n. 59, p. 143-167, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5907>. Acesso em: 04 ago. 2024.