

# REVISTA TÓPICOS

---

## ADOÇÃO DE PRÁTICAS DE BEM-ESTAR EMOCIONAL NO TRABALHO OS EFEITOS QUE ISSO TRAZ PARA OS RESULTADOS DA EMPRESA E DOS COLABORADORES

DOI: 10.5281/zenodo.10360202

*Davi Duarte*<sup>1</sup>

*Lizandra Nunes*<sup>2</sup>

*Maria Cândida Fraga*<sup>3</sup>

*Tatiane Andrade*<sup>4</sup>

*Ricardo Nascimento Ferreira*<sup>5</sup>

### RESUMO

O artigo tem como objetivo analisar e explicitar práticas de bem-estar emocional no trabalho e como a adoção das mesmas por parte das empresas afetaram suas dinâmicas e seus colaboradores. O período de análise data de 2020 até 2023, demonstrando os efeitos provocados pela utilização dessas práticas por meio do uso de Modelagens Matemáticas direcionadas para cada situação.

**Palavras-chave:** práticas de bem estar, burnout e doenças ocupacionais, absenteísmo.

### ABSTRACT

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

The article aims to analyze and elucidate emotional well-being practices in the workplace and how their adoption by companies has impacted their dynamics and employees. The analysis period spans from 2021 to 2023, demonstrating the effects caused by the implementation of these practices through the use of mathematical modeling tailored to each situation.

**Keywords:** well-being practices, burnout, occupational diseases, absenteeism.

## Introdução

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), o Brasil possui a maior população com transtornos de ansiedade do mundo, com aproximadamente 9,3% dos brasileiros diagnosticados com essa patologia. Diante desse cenário alarmante, torna-se imperativo intensificar a busca pelo equilíbrio entre a vida profissional e o bem-estar pessoal nas organizações contemporâneas. O artigo em análise aborda a relevância da implementação de práticas de bem-estar no ambiente de trabalho e como essas ações podem impactar positivamente tanto os colaboradores quanto as empresas. Ao explorar as vantagens, tanto tangíveis quanto intangíveis, dessa abordagem, destaca-se como o investimento no bem-estar dos funcionários não apenas eleva a qualidade de vida no ambiente profissional e pessoal, mas também potencializa o desempenho organizacional.

Nesse contexto, a promoção do bem-estar ultrapassa os limites da responsabilidade corporativa, emergindo como uma estratégia essencial para a sustentabilidade e prosperidade das organizações. Ao examinar de

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

forma mais abrangente como práticas que visam ao bem-estar, programas de saúde mental, flexibilidade de horários e incentivos ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, tornam-se elementos-chave para o desenvolvimento de ambientes laborais mais saudáveis e produtivos, fica evidente que a integração dessas iniciativas não só contribui para o enfrentamento dos desafios relacionados à saúde mental, mas também resulta em ganhos substanciais para a eficácia e longevidade das organizações no cenário atual. Diante desse panorama, urge reconhecer a importância estratégica de priorizar o bem-estar dos colaboradores como um investimento vital para o florescimento sustentável das empresas e o desenvolvimento saudável da sociedade como um todo.

## **Metodologia**

A metodologia utilizada no artigo em questão foi a abordagem de uma pesquisa quanti-qualitativa utilizando a análise documental e o um questionário elaborado afim de compreender melhor o cenário atual frente às práticas de bem-estar dentro das empresas brasileiras.

## **Contextualização histórica do sistema de trabalho**

O conceito de trabalho já esteve associado a ideias de escravidão, servidão e à suposta falta de capacidade intelectual. Na Grécia e Roma Antigas o trabalho era muitas vezes reservado àqueles que não possuíam habilidades técnicas para exercer funções consideradas superiores, como as de natureza política ou artística. Um exemplo desse entendimento pode ser encontrado

# REVISTA TÓPICOS

---

nas palavras de Platão, que, no século III a.C., expressou a perspectiva grega da seguinte forma: “É próprio de um homem bem-nascido desprezar o trabalho.”.

Naquela época, a ideia de trabalhar não era bem vista, tornando-se até mesmo tema de debates filosóficos, como alguns promovidos por Aristóteles, que questionava se algumas pessoas estariam destinadas ao trabalho enquanto outras à liberdade. Essas concepções ressoavam na sociedade, influenciando a percepção sobre o valor do trabalho e perpetuando estereótipos em relação à dignidade associada a certas ocupações.

Com o aumento da industrialização, tornou-se necessário encontrar motivações adicionais para o trabalho, para além da subsistência ou da vontade divina. A atividade laboral passou, então, a ser impregnada de valores morais e sociais para aqueles que a desempenhavam, resultando, por conseguinte, na privação desses mesmos valores para os que não estavam envolvidos no trabalho. Esse período marcou o surgimento de uma nova dinâmica nas relações entre as pessoas, caracterizada por uma significativa divisão entre aqueles que possuíam os meios econômicos para manter um empreendimento e os que dependiam exclusivamente de sua força de trabalho para garantir a própria subsistência. Dessa maneira, surgem as figuras distintas do patrão e do empregado.

Sem praticamente nenhum tipo de direito trabalhista, as condições de vida dos operários no século XIX na Inglaterra, considerada o berço da

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Revolução Industrial, eram extremamente precárias. Além das exaustivas jornadas de trabalho, esses trabalhadores estavam sujeitos à miséria e a diversas doenças, como cólera e tifo, que proliferavam nas cidades. Isso ocorria devido ao significativo fluxo de trabalhadores rurais em busca de novas formas de subsistência nas cidades.

Essas zonas urbanas careciam de infraestrutura básica, com esgotos a céu aberto, e a convivência humana era comprometida pela presença constante de ratos, diversos insetos e outras pragas. Nos centros urbanos, homens, mulheres e crianças compartilhavam espaços insalubres, onde a falta de saneamento propiciava a propagação de doenças.

No Brasil, o Direito do Trabalho teve seu início em 1888, marcado pela promulgação da Lei Áurea, que pôs fim à escravidão no país. A partir desse marco histórico, surge o conceito de trabalho, uma vez que a caracterização de uma relação empregatícia requer, do ponto de vista jurídico, a existência da liberdade do trabalhador como premissa fundamental, possibilitando, assim, a configuração da subordinação presente na relação de emprego.

## **Introdução às práticas de bem-estar no trabalho**

O bem-estar é o aspecto mais valorizado pelas pessoas dentro de uma empresa, tanto para o grupo mais jovem, para quem ocupa um cargo de média gestão e para quem está na alta liderança. De acordo com o filósofo coreano Byung-Chul Han, vivemos em uma sociedade focada no desempenho e em incessante estado de produção, como forma de estimular

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

as pessoas em busca da melhor performance, contudo, se não bem controlado e sem uma adoção de práticas de bem estar emocional, isso pode sair do controle, fazendo com que haja uma sobrecarga nos funcionários e conseqüentemente problemas no seu bem estar e o desenvolvimento de problemas em relação à saúde mental.

Não é indicado que a autocobrança seja feita de forma extrema, a um ponto em que o resultado não é mais uma produtividade saudável, mas um esgotamento físico e mental. O resultado disso não é mais resultado, mais eficiência, mais inovação, ao contrário, o saldo final é negativo: menos disposição, menos engajamento e menos saúde física e mental.

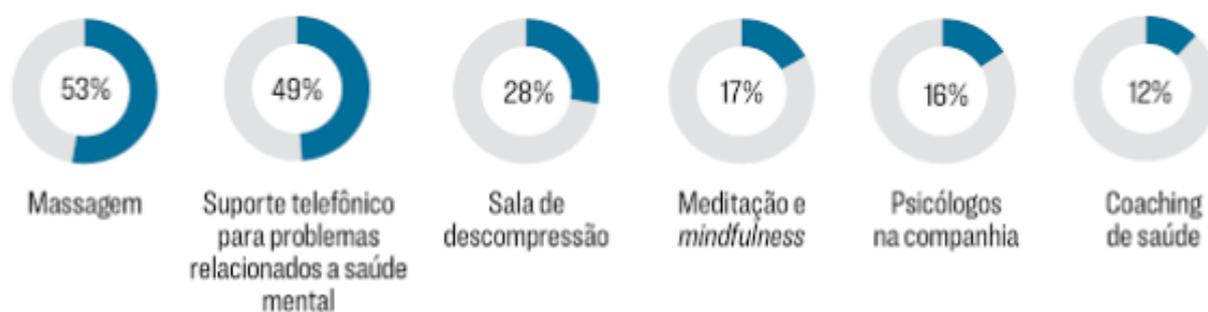
Portanto, a adoção de práticas de bem-estar emocional nas organizações é um fator que ajuda os colaboradores a ter mais qualidade de vida no ambiente profissional. De acordo com dados de 2020, é possível notar a importância dessas práticas em um ambiente corporativo e as práticas mais implementadas:

# REVISTA TÓPICOS

## GESTÃO DA SAÚDE

No planejamento das empresas brasileiras, a promoção da saúde física e da emocional ocorre ao mesmo tempo, mas a saúde mental é o tema mais importante para implementação em 2020: 30% das organizações querem promover iniciativas

46% das empresas dizem ter alguma prática benéfica para a saúde mental dos funcionários, sendo:



Das empresas no Brasil que dizem ter práticas, são:



O aprimoramento do acesso a serviços de saúde mental deve aumentar

O tema foi foco de **49%** das empresas nos últimos três anos

e deve ser de **78%** delas nos próximos três anos

Fontes: Mercer Marsh Benefícios, MetLife e Willis Towers Watson

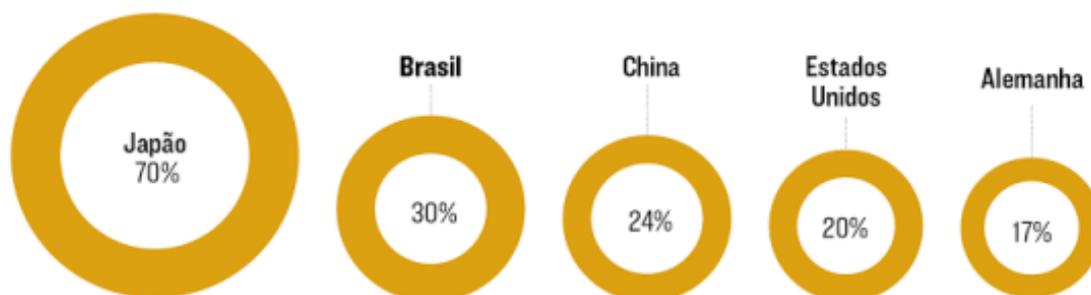
Além disso, um dos maiores problemas que os brasileiros enfrentam em relação a problemas com a saúde mental está relacionado à síndrome Burnout. Essa síndrome, caracterizada pelo esgotamento físico, emocional e mental causado pelo estresse crônico no trabalho, foi classificada como doença ocupacional pela Organização Mundial de Saúde (OMS) desde o começo de 2022. Um estudo da International Stress Management Association (Isma) revela que o Brasil ocupa o segundo lugar em número

# REVISTA TÓPICOS

de casos diagnosticados, superado apenas pelo Japão, onde 70% da população é afetada pelo problema.

## MAIS ESTRESSADOS DO MUNDO

Brasil ocupa o segundo lugar entre os países com maior incidência de burnout na população economicamente ativa



Fonte: Isma- BR

De acordo com dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt), aproximadamente 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome. Embora o burnout tenha impacto significativo no bem-estar dos profissionais, as questões legais relacionadas à síndrome nas empresas ainda carecem de soluções adequadas.

Para o médico, PhD e professor da Fundação Dom Cabral, Roberto Aylmer, a mudança na classificação faz a relação da doença com o ambiente de trabalho e traz uma interpretação direta e indireta de responsabilidade da empresa sobre a saúde integral dos funcionários. De acordo com o Índice de Bem-estar Corporativo do Zenklub em 2021, publicado com exclusividade pela EXAME, o sinal de alerta para o Burnout precisa estar ligado na maioria das empresas.

# REVISTA TÓPICOS

---

Com o índice geral de bem-estar no mercado brasileiro recebendo a nota de 49,25, numa escala de 0 a 100, as empresas brasileiras ficaram abaixo o índice ideal de 78. O levantamento teve mais de 1.600 respostas de funcionários de 335 empresas. Dependendo da nota, alguns fatores influenciaram positivamente ou negativamente nesse dado geral. A maior nota positiva foi para o relacionamento com colegas, de 74,68.

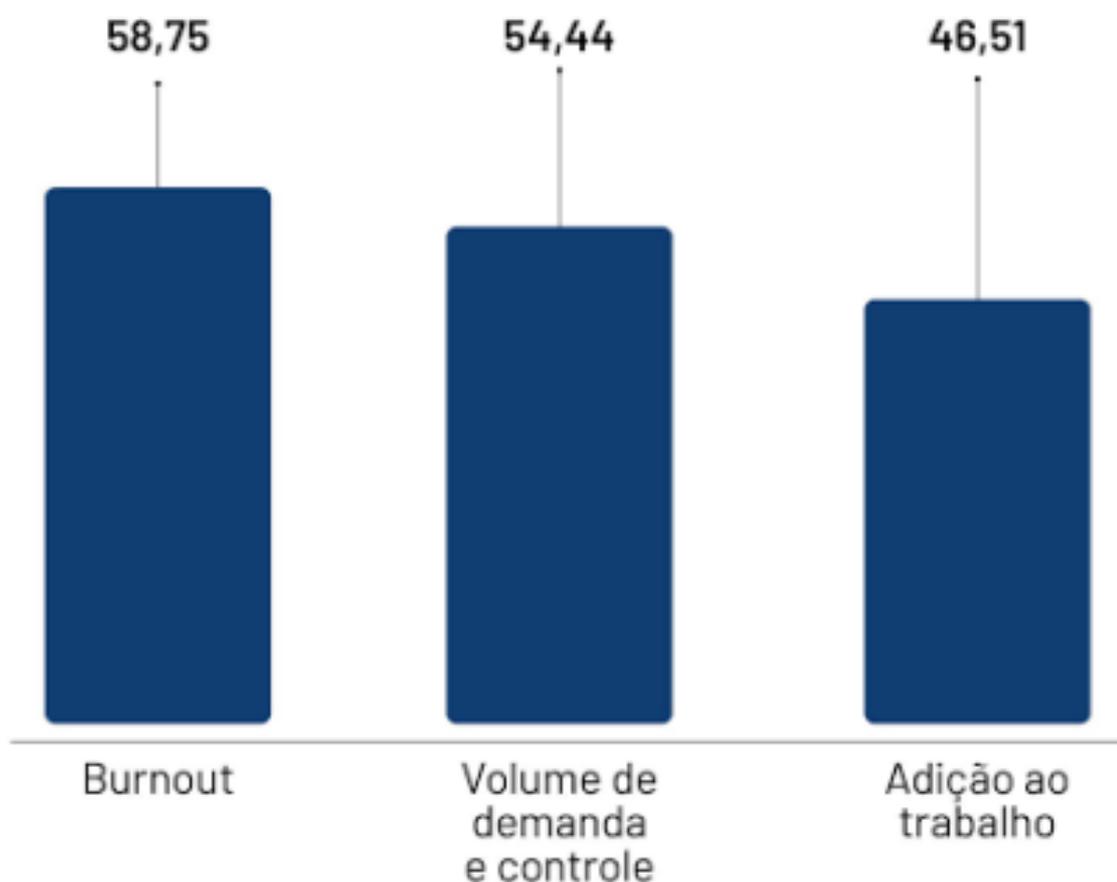
Esses são os principais alertas que ameaçam o bem-estar nas empresas:

# REVISTA TÓPICOS

---

## OS INIMIGOS DO BEM-ESTAR

Nestes índices, quanto maior a nota, pior o bem-estar:



Fonte: Índice de Bem-estar Corporativo do Zenklub

Se antes o esgotamento e o estresse preocupavam a gestão de pessoas pela falta de engajamento, menor produtividade ou a perda de profissionais,

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

agora o Burnout ganha mais um fator de risco jurídico e financeiro. Para Rui Brandão, médico e fundador do Zenklub, as empresas precisam se posicionar de forma mais proativa nas questões de saúde integral para mitigar riscos e para promover mais qualidade de vida para os colaboradores.

Uma solução para amenizar esses problemas nas organizações e tornar o ambiente de trabalho mais leve e saudável, é de que as empresas implementem práticas de bem estar. De acordo com a Organização Mundial da Saúde, 264 milhões de pessoas que sofrem de depressão e ansiedade causam uma perda de US\$1 trilhão na economia mundial todo ano. A mesma pesquisa afirma que para cada US\$1 investido em ações que promovem melhorias na saúde e bem-estar mental dos colaboradores, US\$ 4 são percebidos em ganhos com o aumento da produtividade.

“Segundo a Pesquisa de Benefícios de Saúde 2023, realizada pela Pipo, corretora de saúde, para 75% dos profissionais de Recursos Humanos, os benefícios de saúde mental, inclusive, se tornaram os subsídios mais importantes que as companhias podem oferecer neste momento. O mesmo estudo, que ouviu 432 empresas, entretanto apontou uma contradição: apesar de reconhecerem a importância do tema, 41% das empresas ouvidas não oferecem nenhum benefício de bem-estar para os funcionários— seja ele de saúde mental ou física.”

A adoção das práticas de bem estar vem se tornando cada vez mais necessárias dentro das empresas, visto que o desempenho e os resultados produtivos estão cada vez mais interligados. após a pandemia do Covid-19

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

foi analisado um aumento de casos de doenças mentais, tais como o burnout e a crise de ansiedade.

Em 2021, em uma entrevista realizada pela Adecco Group foi constatado pelos resultados que 54% dos jovens líderes relataram que passaram por burnout. Em paralelo, uma outra entrevista realizada ainda em 2021 pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial relata que 52% dos trabalhadores brasileiros sofrem de ansiedade enquanto estão no local de trabalho.

No ano de 2022, em uma pesquisa realizada pelo Wellz, Gympass e Talenses Group 63% dos colaboradores relataram falta de apoio da liderança para lidar com as condições de saúde mental.

Bem estar organizacional não significa estar atrelado com a improdutividade, pelo contrário, com o investimento em práticas de bem-estar no trabalho, os funcionários tendem a ser mais produtivos, engajados, menos propensos a enfrentar problemas de saúde decorrentes do trabalho.

## **Doenças laborais de ordem psicológica**

As doenças laborais de ordem psicológica, muitas vezes referidas como transtornos mentais relacionados ao trabalho, têm ganhado destaque à medida que a consciência sobre a saúde mental no ambiente de trabalho se expande. Essas condições são resultantes de fatores psicossociais presentes nas atividades profissionais e nas dinâmicas organizacionais, podendo ter impactos significativos tanto no bem-estar dos trabalhadores quanto na produtividade das empresas.

# REVISTA TÓPICOS

---

Contextualizando, o ambiente de trabalho contemporâneo é frequentemente caracterizado por pressões intensas, ritmo acelerado, demandas constantes e uma competição agressiva. Questões como excesso de carga de trabalho, prazos apertados, ambientes tóxicos, falta de reconhecimento, assédio moral e a falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal são alguns dos fatores que contribuem para o surgimento de problemas psicológicos no trabalho.

Transtornos mentais, como o estresse ocupacional, a síndrome de burnout, a ansiedade e a depressão, tornaram-se cada vez mais prevalentes nas sociedades modernas, refletindo as complexidades do ambiente profissional. O estigma associado às questões de saúde mental historicamente impediu que muitos trabalhadores buscassem ajuda ou mesmo falassem abertamente sobre suas experiências, agravando o impacto dessas condições.

As organizações estão começando a reconhecer a importância de promover ambientes de trabalho saudáveis, implementando políticas que visam a mitigar o estresse, proporcionar suporte emocional e incentivar uma cultura de respeito e equilíbrio. Isso não apenas beneficia os funcionários, melhorando sua qualidade de vida, mas também resulta em uma força de trabalho mais produtiva e engajada.

Entender e abordar as doenças laborais de ordem psicológica requer uma abordagem holística que envolva a conscientização, a prevenção e o suporte adequado. A promoção de um ambiente de trabalho que valoriza a saúde

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

mental não apenas atende às necessidades individuais dos colaboradores, mas também contribui para a construção de organizações mais sustentáveis e compassivas.

## **Impactos para os colaboradores e empresas**

Segundo estudo "ROI do Bem-Estar", divulgado em agosto, realizado pela Gympass, uma plataforma corporativa de bem-estar, que engloba mais de 50.000 academias e atende a 11.000 empresas globalmente, o faturamento das empresas está diretamente ligado à saúde de seus colaboradores.

A pesquisa, conduzida com mais de 2000 líderes de Recursos Humanos (RH) em diversas partes do mundo, revela dados significativos sobre a relação entre o bem-estar dos colaboradores e o desempenho das organizações.

### Resultados Globais:

A pesquisa global revela que 90% das empresas que mensuram os resultados de programas de bem-estar experimentam retornos positivos de seus investimentos. Empresas que avaliam o impacto de seus programas de bem-estar consideram-nos essenciais para a aquisição de talentos (78%), satisfação dos colaboradores (88%) e retenção de talentos (79%). Além disso, 85% dos líderes de RH acreditam que esses programas diminuem os custos de atração e retenção de talentos, além de aumentar o engajamento das equipes. A redução de afastamentos e licenças médicas é observada por

# REVISTA TÓPICOS

---

85% dos líderes de RH, enquanto 78% relatam a diminuição nos custos com despesas de saúde

Resultados no Brasil:

No contexto brasileiro, os líderes de RH são ainda mais otimistas em relação aos impactos dos programas de bem-estar nas organizações. Um notável 97% das empresas brasileiras que mensuram o ROI de seus programas de bem-estar veem resultados positivos. O C-Level no Brasil valoriza fortemente o bem-estar dos colaboradores, com 97% desses líderes considerando essas iniciativas como essenciais. Além disso, 97% dos líderes de RH brasileiros afirmam que programas de bem-estar são extremamente importantes para a satisfação dos colaboradores. A aquisição e retenção de talentos também são beneficiadas, com 89% e 86%, respectivamente, dos líderes de RH considerando esses aspectos como impactantes.

Os executivos do C-Level no Brasil enxergam de forma quase unânime o impacto dos benefícios de bem-estar, sendo 99% deles afirmando que são importantes para a satisfação dos colaboradores, 96% para a aquisição de talentos e 96% para a retenção. Em termos de custos, 82% das empresas observam redução nos custos de plano de saúde e 88% atribuem aos programas de bem-estar uma queda no número de faltas no trabalho por questões médicas. O C-Level também reconhece o potencial dessas iniciativas, com 90% dos executivos considerando que são uma medida que traz redução de custos e 85% dizendo que são uma vantagem competitiva.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Este estudo oferece uma visão abrangente dos impactos positivos dos programas de bem-estar emocional no trabalho, ressaltando a importância crítica dessas iniciativas para o sucesso e a competitividade das empresas, especialmente no contexto brasileiro.

## **Recomendações para implementação de práticas de bem-estar emocional**

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgaram em setembro de 2022 diretrizes globais e estratégias práticas relativas à saúde mental no trabalho e pediram ações concretas em prol da população trabalhadora. As diretrizes apontam para o enfrentamento de riscos, como cargas de trabalho pesadas, comportamentos negativos e outros fatores que criam angústia no trabalho.

Alguns dos princípios e recomendações gerais que a OMS costuma promover em relação à saúde mental no trabalho incluem vários fatores, sendo:

**Promover um ambiente de trabalho saudável** - Isso envolve criar um ambiente de trabalho que seja seguro, respeitoso, inclusivo e que promova o bem-estar dos funcionários.

**Gerenciar o estresse no trabalho** - Empregadores devem reconhecer os fatores de estresse no ambiente de trabalho e implementar medidas para reduzir o estresse dos funcionários.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Isso pode incluir a promoção de práticas de gerenciamento de tempo, o fornecimento de apoio emocional e a redução da carga de trabalho excessiva;

**Combater o estigma** - É importante criar um ambiente de trabalho onde os funcionários se sintam à vontade para falar sobre questões de saúde mental sem medo de estigma ou discriminação.

**Acesso a cuidados de saúde mental** - Os funcionários devem ter acesso a serviços de saúde mental, incluindo aconselhamento e tratamento, quando necessário.

**Promoção do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho** - Incentivar os funcionários a equilibrar suas responsabilidades no trabalho com sua vida pessoal e familiar pode ajudar a reduzir o estresse e melhorar o bem-estar mental.

**Treinamento e sensibilização** - Fornecer treinamento para funcionários e gerentes sobre saúde mental e bem-estar pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais compreensivo e solidário.

**Monitoramento e avaliação** - As organizações devem acompanhar e avaliar regularmente a saúde mental de seus funcionários, a eficácia das políticas e programas de saúde mental e fazer ajustes conforme necessário.

# REVISTA TÓPICOS

---

Promover a saúde e o bem-estar no trabalho pode aumentar a felicidade, o engajamento e a produtividade dos funcionários. Uma forte estratégia focada no bem-estar dos colaboradores vai ajudar a reter os talentos, bem como a prevenir o absenteísmo e os dias de trabalho perdidos por doenças.

Por isso, os programas de bem-estar no trabalho que promovem estilos de vida mais saudáveis e consideram o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são tão benéficos para as empresas quanto para os próprios funcionários.

Alguns dos principais benefícios são:

1. Ganho de Produtividade - Funcionários que experimentam bem-estar emocional demonstram uma maior produtividade. A satisfação e realização pessoal estão diretamente associadas à capacidade de concentração aprimorada e à execução de tarefas com excelência.
2. Redução do Absenteísmo - Indivíduos que desfrutam de saúde mental e física adequadas tendem a apresentar menor incidência de doenças, resultando em uma redução significativa do absenteísmo.
3. Aumento do Engajamento - O investimento no bem-estar do colaborador está correlacionado ao aumento do engajamento, refletindo em uma maior disposição para contribuir efetivamente para os objetivos organizacionais. Esse engajamento fortalece o sentimento de pertencimento e dedicação à empresa.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

4. Retenção de Talentos - A promoção do bem-estar emocional está intrinsecamente ligada à retenção de talentos, uma vez que colaboradores satisfeitos e engajados têm maior propensão a permanecer na organização.

5. Melhora no Clima Organizacional - Ambientes que valorizam o bem-estar dos colaboradores propiciam um clima organizacional mais positivo, saudável e colaborativo. Esse contexto favorece a sensação de valorização e apoio, promovendo a coesão dentro da equipe.

6. Redução do Estresse - Programas corporativos, como ioga, vale academia e suporte psicológico, têm o potencial de reduzir significativamente o estresse entre os colaboradores. Essa redução é crucial para manter equipes emocionalmente equilibradas diante de desafios decisivos no ambiente de trabalho.

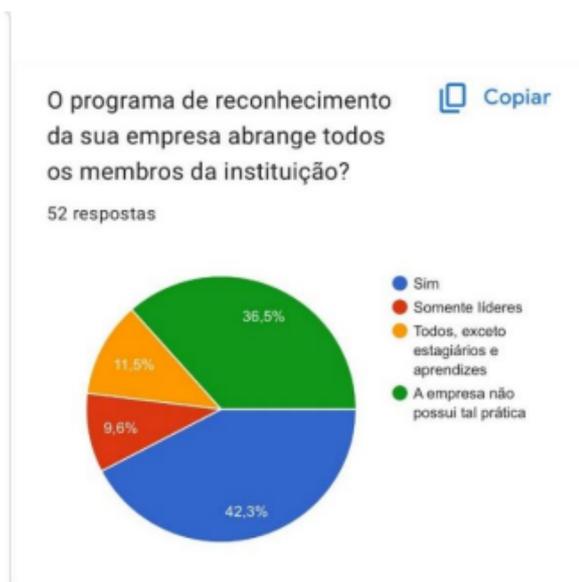
7. Aumento da Criatividade e Inovação - Ambientes organizacionais propícios ao bem estar estimulam a criatividade e a inovação entre os colaboradores. Esse estímulo favorece a geração de ideias inovadoras e soluções originais, contribuindo para a resolução eficaz de problemas corporativos.

Tornar o trabalho mais significativo e menos estressante é uma forma de criar um ambiente de trabalho confortável no qual os funcionários terão sucesso.

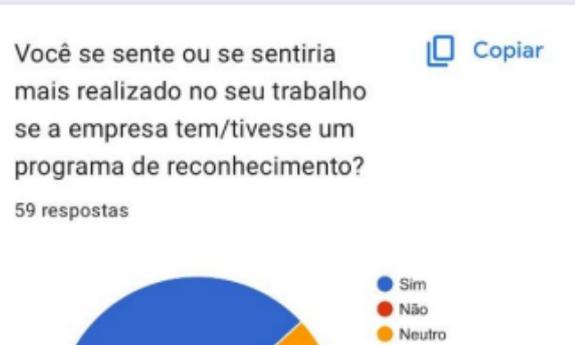
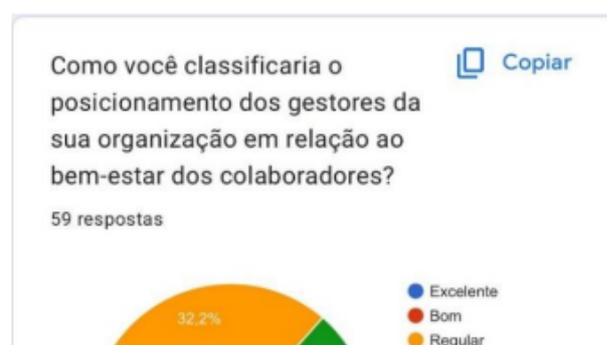
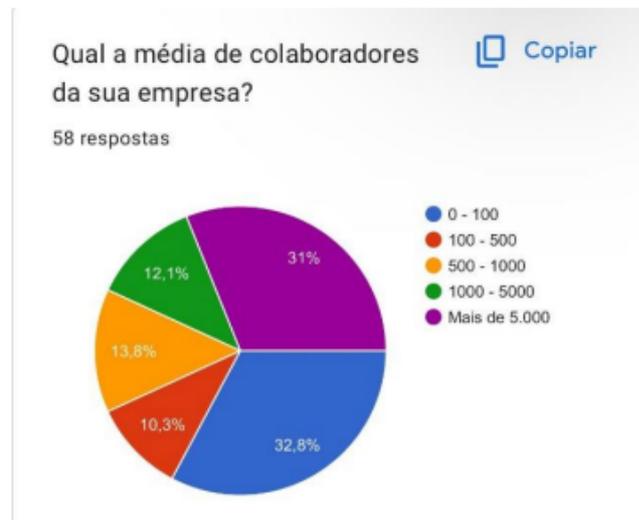
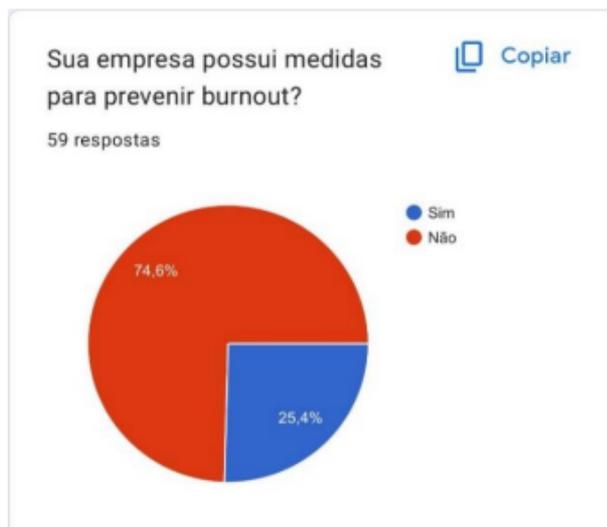
# REVISTA TÓPICOS

## Análise dos resultados

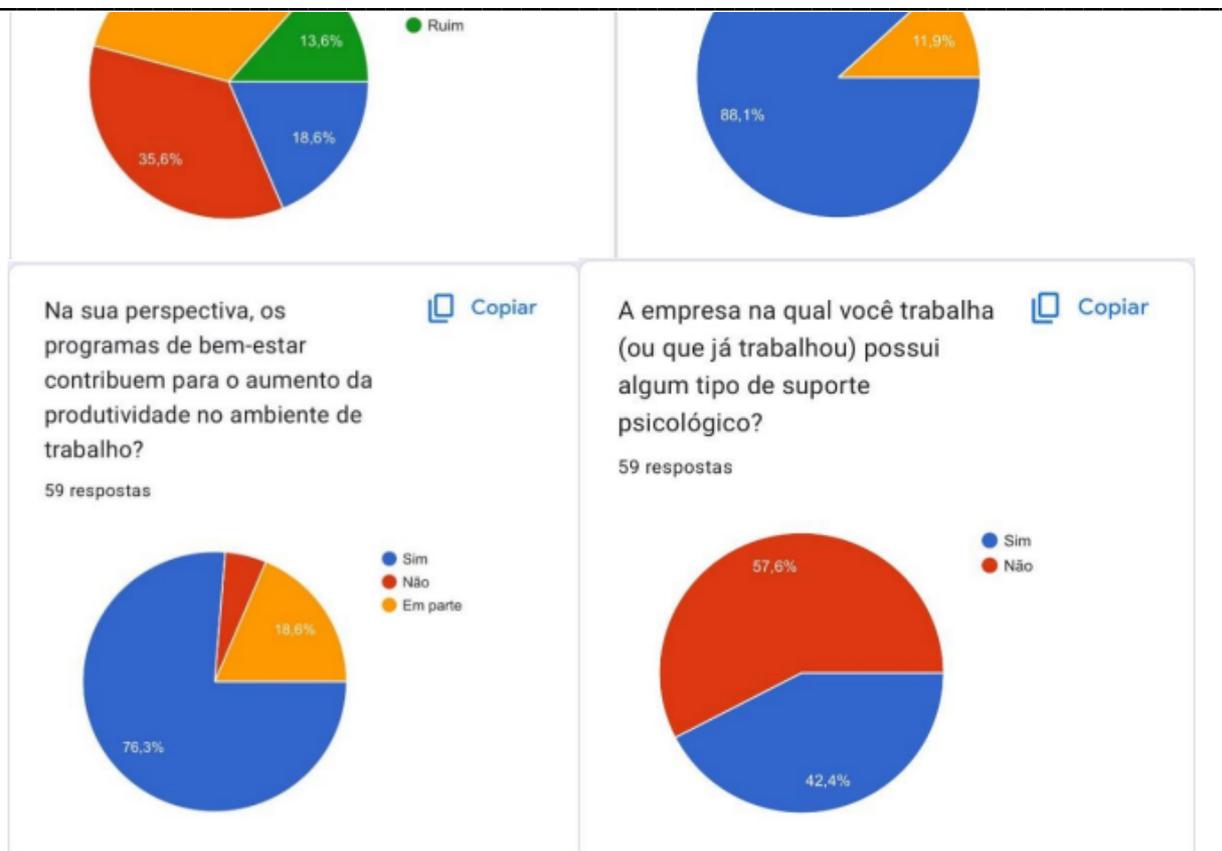
Foi realizada uma pesquisa pelos autores deste artigo para entender mais sobre a importância da adoção de práticas de bem-estar emocional no ambiente de trabalho e quais práticas os entrevistados tinham contato em sua organização. Com base nos 59 respondentes, obtivemos as seguintes respostas:



# REVISTA TÓPICOS



# REVISTA TÓPICOS



Os resultados revelaram que a maioria dos participantes reconhece a importância das práticas de bem-estar emocional, destacando benefícios significativos para o ambiente de trabalho e para o desempenho individual dos colaboradores. Contudo, constatou-se que a implementação dessas práticas ainda é incipiente em muitas organizações, evidenciando a necessidade de maior conscientização e investimento nessa área.

Essa percepção ainda é mínima quando se trata da população brasileira, indicando que a adoção de práticas de bem-estar emocional nas empresas do país está em um estágio inicial. Esse cenário reflete uma percepção

# REVISTA TÓPICOS

---

negativa por parte de algumas organizações em relação a esses investimentos, possivelmente devido à falta de compreensão sobre os benefícios tangíveis que podem resultar no aumento da satisfação e produtividade dos colaboradores. É crucial destacar a importância de superar essas barreiras e promover um ambiente de trabalho saudável, reconhecendo que o bem-estar emocional dos colaboradores é um componente fundamental para o sucesso a longo prazo das organizações.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blog Convenia. Bem-estar no trabalho. Disponível em:

<https://blog.convenia.com.br/bem-estar-no-trabalho/>. Acesso em: [data 30/11/2023].

GPTW Brasil. Saúde mental no trabalho. Disponível em:

<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: [29/11/2023].

Assembleia Legislativa do Estado do Piauí. Burnout: Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados. Disponível em:

<https://www.al.pi.leg.br/tv/noticias-tv-1/burnout-brasil-e-o-segundo-pais-com-mais-casos-diagnosticados#:~:text=Um%20estudo%20da%20International%20Stress,p>  
Acesso em: [02/12/2023].

# REVISTA TÓPICOS

---

Exame. Burnout. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/burnout/>. Acesso em: [30/11/2023].

Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul. Burnout vira doença do trabalho em 2022: o que muda agora. Disponível em: <https://federacaors.org.br/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>. Acesso em: [02/12/2023].

Você RH. Sobrecarga de trabalho é o que mais prejudica a saúde mental, diz estudo. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/sobrecarga-de-trabalho-e-o-que-mais-prejudica-a-saude-mental-diz-estudo>. Acesso em: [28/11/2023].

Exame. Estudo revela: investir no bem-estar melhora resultados de empresas. Disponível em: <https://exame.com/bussola/estudo-revela-investir-no-bem-estar-melhora-resultados-de-empresas/>. Acesso em: [30/11/2023].

Exame. Setembro Amarelo: 5 empresas que investem no bem-estar dos colaboradores. Disponível em: <https://exame.com/bussola/setembro-amarelo-5-empresas-que-investem-no-bem-estar-dos-colaboradores/amp/>. Acesso em: [01/12/2023].

Politize!. Direitos trabalhistas: um resumo da história. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas/>. Acesso em: [27/11/2023].

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Jusbrasil. Desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho no Brasil: Reforma Trabalhista. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/29840274/desenvolvimento-historico-do-direito-do-trabalho-no-brasil-reforma-trabalhista>. Acesso em:

[27/11/2023].

- <sup>1</sup> Estudante de Graduação – CEFET-RJ – Campus Maracanã. Curso de Administração. davi.duarte@aluno.cefet-rj.br
- <sup>2</sup> Estudante de Graduação – CEFET-RJ – Campus Maracanã. Curso de Engenharia de Produção. lizandra.ribeiro@aluno.cefet-rj.br
- <sup>3</sup> Estudante de Graduação – CEFET-RJ – Campus Maracanã. Curso de Administração. maria.fraga@aluno.cefet-rj.br
- <sup>4</sup> Estudante de Graduação – CEFET-RJ – Campus Maracanã. Curso de Administração. tatiane.santos@aluno.cefet-rj.br
- <sup>5</sup> Professor – CEFET-RJ – Campus Maracanã. Curso de Administração. ricardo.ferreira@cefet-rj.br