REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

O IMPACTO DA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ciências Sociais Aplicadas • 05/01/2024

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.10463733

Eduarda Borges Barbosa
Maryanne Simplício de Mendonça
Orientador: Ricardo Nascimento Ferreira

INTRODUÇÃO

A preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho emergiu como um tópico crucial nas últimas décadas. A compreensão de como o bem-estar emocional dos colaboradores influencia a dinâmica organizacional tornou-se uma área de interesse significativa em pesquisas acadêmicas e nas práticas de gestão empresarial. Através de estratégias de gestão, práticas de recursos humanos e políticas específicas, busca-se criar um ambiente que promova o equilíbrio mental e emocional dos colaboradores.

Este artigo busca explorar e analisar de forma abrangente o impacto da saúde mental dos colaboradores no contexto do ambiente de trabalho, com foco nas dimensões de produtividade, satisfação e desempenho organizacional.

A ideia central deste estudo é investigar como as condições de saúde mental dos colaboradores se correlacionam com a produtividade, satisfação no trabalho e desempenho da organização. O cerne deste estudo reside na compreensão das interconexões entre o estado de saúde mental dos funcionários e os resultados organizacionais, buscando identificar a amplitude do impacto direto e indireto que questões de saúde mental podem ter na dinâmica empresarial.

O objeto de análise deste estudo concentra-se na relação entre a saúde mental dos colaboradores e os indicadores organizacionais, examinando particularmente como essas condições influenciam a produtividade, a satisfação no trabalho e o desempenho geral da empresa. O problema de pesquisa central é investigar que forma os

aspectos individuais e coletivos da saúde mental dos funcionários, como o estresse, a ansiedade, a depressão e outros fatores psicológicos, afetam a eficiência, a motivação, a permanência na empresa e, por consequência, os resultados operacionais e estratégicos da organização.

Ao compreender o alcance dessas inter-relações, esperamos contribuir com insights valiosos e fundamentados sobre como as condições de saúde mental dos colaboradores são um componente crítico no contexto empresarial contemporâneo. A compreensão desses aspectos pode fornecer subsídios fundamentais para estratégias de gestão mais eficazes, além de destacar a importância de investir no bem-estar emocional dos funcionários como um elemento estratégico para o sucesso e a sustentabilidade das organizações.

Desenvolvimento

1. SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES: IMPACTO NAS ORGANIZAÇÕES E NA ADMINISTRAÇÃO

A saúde mental dos colaboradores é um tema de grande relevância, especialmente após os desafios apresentados pela pandemia COVID-19 onde as preocupações relacionadas a seu bem-estar psicológico foram intensificadas. A pesquisa examina a relação entre a saúde mental dos funcionários e a produtividade no local de trabalho, bem como as implicações para a empresa em termos de clima organizacional, suas obrigações legais e os custos associados à negligência deles.

O ambiente de trabalho desempenha um papel para além de fonte de sustento, mas também como um componente significativo de

sua saúde mental e bem-estar. Ele desafia constantemente os limites físicos e mentais dos colaboradores, muitas vezes resultando em problemas de saúde emocional e física. Por esse motivo, a qualidade desse ambiente é uma preocupação crescente, dada a incidência de doenças psicossociais dentro do cenário pós pandemia.

> *No ano de sua criação, em 1948, a Organização Mundial da Saúde (OMS) emitiu o conceito de saúde aceito e adotado em quase todo o mundo como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades". De acordo com a agência especializada, essa é a concepção ampliada de saúde que deve ser considerada, mas não para por aí: a saúde também pode ser financeira, intelectual, ocupacional, ambiental e até espiritual.*
>
> *Isso porque o ser humano tem necessidades complexas e seu equilíbrio depende de vários aspectos, que devem estar em harmonia para uma existência plena e realizada.*[1] *(LIGUORI, 2021)*

A saúde psicológica e social são dimensões essenciais do bem-estar humano, indo além da mera ausência de doenças. Segundo Marcel Mauss, um dos principais antropólogos do século XX, "o ser humano é biopsicossocial, ou seja, composto por elementos biológicos, psicológicos e sociais, todos interligados e igualmente cruciais para uma vida plena".[2]

A própria definição de saúde pela Organização Mundial da Saúde (OMS) abarca essa visão integral, incluindo corpo, mente, hábitos, ambiente e sociedade, considerando a saúde social como a capacidade de interação em ambientes sociais.

> *Está relacionada à capacidade de o indivíduo interagir com outras pessoas e conseguir prosperar em ambientes sociais. É a manutenção das relações saudáveis que dependem também do aspecto cultural da sociedade onde o indivíduo está inserido e não somente do próprio círculo de convivência.*[3] *(LIGUORI, 2021)*

A saúde mental, relacionada ao equilíbrio emocional e cognitivo diante dos desafios da vida são dimensões que impactam diretamente a qualidade de vida dos colaboradores.

> *Segundo a OMS, não existe uma definição oficial para saúde mental. As diferenças culturais, teorias concorrentes e julgamentos subjetivos afetam a forma que ela é definida. Entretanto, "qualidade de vida emocional e cognitiva de um indivíduo" é a definição mais utilizada e diz respeito ao equilíbrio entre emoções e sentimentos diante dos desafios, conflitos, mudanças e demais eventos ao longo da vida.*[4] *(LIGUORI, 2021)*

Não menos importante, a saúde física é um componente importante para uma vida ativa e produtiva. Segundo Thiago Liguori (2021) “A saúde física engloba a condição geral do corpo em relação às doenças e ao vigor físico. É a dimensão mais básica do bem-estar humano, representada por um corpo em pleno funcionamento — saudável, livre de doenças e ativo”.[5]

No entanto, o bem-estar psicológico no ambiente de trabalho é a questão frequentemente negligenciada tanto pelas empresas quanto pelas políticas públicas, com a OMS destacando um déficit global de investimentos em saúde mental.

> *Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, durante o lançamento do Atlas afirmou que “é extremamente preocupante que, apesar da necessidade evidente e crescente de serviços de saúde mental, que se tornou ainda mais crítica durante a pandemia de COVID-19, as boas intenções não estejam sendo atendidas com investimentos. [...] Devemos prestar atenção e agir de acordo com este chamado para despertar e acelerar drasticamente a ampliação do investimento em saúde mental, porque não há saúde sem saúde mental.”[6] (RIBEIRO, 2022)*

Incentivar esses investimentos contribuiria para a redução dos custos relacionados a acidentes e doenças ocupacionais e para a construção de organizações mais produtivas e responsáveis. Conforme Liguori (2021), existe uma falta de conhecimento por parte do senso comum, pois as pessoas acreditam que saúde mental é

referente a problemas psicológicos, ou seja, se elas não apresentam problemas, sua saúde mental está plena. Porém Liguori defende que até mesmo aquele que é saudável mentalmente podem desempenhar distúrbios temporários.[7]

Somente há 20 anos a saúde mental começou a ser considerada como algo que merece atenção em qualquer âmbito da vida. Segundo Liguori (2021) “A reforma psiquiátrica brasileira, que inseriu o bem-estar psicológico no conceito de saúde integral, aconteceu a partir do finalzinho do século XX. As três conferências ocorreram em 1987, 1992 e 2001”.[8]

Um dos maiores obstáculos para promover a saúde mental no trabalho é o estigma associado aos transtornos, que afeta não apenas o clima da empresa, mas também dificulta o diagnóstico e o tratamento. É essencial que as empresas adotem abordagens diversificadas para atender às diferentes necessidades de seus colaboradores.

De acordo com a jornalista Carolina Lais (2021), a saúde mental fragilizada pode se manifestar através de mudanças no comportamento dos colaboradores, incluindo desinteresse nas atividades, queda na qualidade dos resultados e desgaste nos relacionamentos.[9] Esses sintomas não devem ser ignorados pelas empresas, pois podem impactar as qualidades da cultura organizacional e a eficácia das equipes. Conforme Liguori (2021) “Aqui no Brasil, se já éramos o país mais ansioso, de acordo com a OMS, saiba que dados recentes mostram que mais de quatro em cada 10 brasileiros tiveram problemas de ansiedade a partir da vinda da COVID-19”.[10]

> *A saúde mental já era algo alarmante antes da pandemia, mas agora tivemos que intensificar as ações. Afinal, para se ter funcionários produtivos, ajudando o empregador a crescer em seus objetivos, é necessário oferecer um acolhimento de saúde mental e física. Ou seja, apoiar a saúde é um ganho para os dois lados, diz Borges.*[11] *(SERRANO, 2023)*

Cobranças excessivas, falta de reconhecimento, ambientes de trabalho tóxicos, abuso de autoridade, assédios, descriminação, excesso de demandas e problemas financeiros são frequentemente associados a esses fatores, levando uma jornada de trabalho mais longa e intensa para muitos.

> *Uma preocupação particularmente delicada, devido ao aumento em 25% da prevalência mundial de ansiedade e depressão, de acordo com a entidade. Uma das principais explicações para esse aumento é o estresse sem precedentes causado pelo isolamento social decorrente da pandemia. Ligados a isso estavam as restrições à capacidade das pessoas de trabalhar, busca de apoio dos entes queridos e envolvimento em suas comunidades. Solidão, medo de se infectar, sofrimento e morte de entes queridos, luto e preocupações financeiras foram estressores que levaram à ansiedade e à depressão (Organização Mundial da Saúde, 2022). (SILVA; COSTA, 2023)*[12]

Desta forma, destaca-se a importância de ter um canal de comunicação aberto com os colaboradores. A sobrecarga de tarefas, a falta de controle sobre decisões, relações conflituosas, assédio e pressão interna e externa são fontes de impacto diretas a relação dos funcionários com suas tarefas e a organização.

> *De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em 2022, 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200.244 afastamentos. "Esse cenário nos mostra a importância de discutirmos essas questões e esperamos que essas diretrizes possam nortear os debates sobre as responsabilidades dos diferentes atores, de modo a mobilizarmos esforços para prevenir os impactos negativos do trabalho na saúde mental, promover e proteger a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, assim como dar suporte às pessoas com problemas de saúde mental para que tenham seus direitos garantidos", afirma a consultora da OMS.*[13] *(FARIAS, 2023)*

A prevenção de doenças ocupacionais é crucial para manter os gastos da empresa sob controle e demonstrar cuidado. Investir na gestão de saúde corporativa não é apenas uma estratégia de negócios, mas um compromisso com a saúde e o bem-estar de todos. Negligenciar esses cuidados pode resultar em penalizações severas para a empresa, e até mesmo problemas judiciais.

> *O levantamento feito pela Vittude, plataforma on-line voltada para a saúde mental, aponta que 37% das pessoas estão com stress extremamente severo, enquanto 59% se encontram em estado extremamente severo de depressão. A ansiedade extremamente severa atinge níveis ainda mais altos: 63%.*
>
> *De acordo com a psicóloga Heloísa Caiuby, esses números são reflexo da realidade que estamos vivendo. 'O mundo está muito difícil, rápido e cheio de mudanças. Muitas vezes não temos tempo sequer de assimilar uma mudança e já vem outra. Isso causa uma angústia tremenda porque as pessoas não conseguem dar conta', explica.[14] (PASSOS, 2029)*

1.1 Fatores Organizacionais que Influenciam a Saúde Mental

No ambiente corporativo, promover a saúde se torna primordial para que os colaboradores desempenhem suas funções de maneira produtiva e saudável. Segundo Lais (2021), compreende-se como produtividade o maior número de entregas de trabalho com menor quantidade de recursos disponíveis, além de otimização de tempo para realização das atividades. É necessário existir equilíbrio com a qualidade do trabalho produzido.[15]

Empresas que investem no bem-estar corporativo não apenas prometem qualidade de vida aos seus funcionários, mas também valorizam o crescimento pessoal e o amadurecimento emocional das equipes. Trata-se de um esforço contínuo que envolve o

incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Para as empresas, isso se traduz em melhoria do clima organizacional, redução de custos, aumento do engajamento e da qualidade das entregas e retenção de talentos.

> *Um indicativo preocupante dessa realidade é o aumento substancial na concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez devido a transtornos mentais e comportamentais no Brasil. De acordo com dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, em 2020, esse número atingiu a marca de 576,6 mil afastamentos, representando um aumento de 26% em relação ao ano anterior.[16] (BRÊTAS; DOCA, 2021)*

Nesse contexto, é importante distinguir o conceito de cultura e clima organizacional. A cultura diz respeito aos valores, crenças e normas da empresa, enquanto o clima refere-se ao ambiente de trabalho propriamente dito. Embora sejam conceitos distintos, eles estão interconectados. Uma cultura empresarial inclusiva e positiva pode contribuir para um clima organizacional saudável, enquanto uma cultura negativa pode prejudicá-lo.

Um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sentem à vontade favorece a produtividade, o engajamento das equipes e a reputação da empresa:

- A baixa rotatividade de funcionários é um sinal de que os colaboradores estão satisfeitos e comprometidos com a

empresa.

- A alta produtividade também está relacionada a um clima positivo.

- A redução na taxa de absenteísmo demonstra que o ambiente de trabalho contribui para a saúde física e mental dos colaboradores.

- Um baixo índice de reclamações trabalhistas indica que a empresa oferece boas condições de trabalho.

Existem várias estratégias para melhorar o clima organizacional:

- A realização regular de pesquisas de clima ajuda a monitorar a evolução do ambiente de trabalho.

- Estabelecer metas realistas e alcançáveis evita a frustração dos funcionários.

- Manter uma comunicação interna eficaz e transparente fortalece o vínculo entre a empresa e seus colaboradores.

- O engajamento das lideranças é fundamental para criar um ambiente saudável

- Oferecer benefícios de saúde, como planos de saúde corporativos, contribui para o bem-estar dos funcionários.

O investimento em um clima positivo pode prevenir doenças laborais, reduzir faltas e melhorar o desempenho dos funcionários. A liderança desempenha um papel importante na criação e

manutenção desse propósito. Líderes que demonstram empatia, escutam seus colaboradores e agem de forma consciente contribuem para a confiança e o engajamento da equipe.

A rotina de trabalho é repleta de desafios e pressões, podendo frequentemente levar ao esgotamento mental, como é o exemplo da Síndrome de Burnout. Este distúrbio emocional é especialmente prevalente no ambiente de trabalho. Conforme Castro (2017), essa síndrome afeta cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros de 100 milhões, de acordo com a International Stress Management Association (Isma).[17]

Também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, foi oficialmente reconhecida como uma doença ocupacional em 1º de janeiro de 2022, após sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID) pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Esse marco significativo reflete a conscientização crescente sobre os impactos negativos do estresse relacionados ao trabalho na saúde dos colaboradores. A condição é definida como um distúrbio resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Os sintomas incluem exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal.

> *Segundo a nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a síndrome de Burnout agora é considerada doença ocupacional. E, pela legislação brasileira, é de exclusiva responsabilidade do empregador arcar com o pagamento do salário por 15 dias, a manutenção do plano de saúde e das parcelas do FGTS. Além disso, o funcionário que for diagnosticado com a síndrome também pode processar a empresa por danos morais e materiais.*[18] *(LIGUORI, 2021)*

O estresse excessivo no trabalho está associado a um maior risco de afastamento e a problemas de saúde. Fatores como pressão emocional e ambientes altamente competitivos podem contribuir para o desenvolvimento de doenças psicossociais como as citadas.

> *A síndrome de burnout é um distúrbio psicológico relacionado ao trabalho que afeta milhares pessoas em todo o mundo. É caracterizada por uma sensação de exaustão emocional, despersonalização e redução do desempenho no trabalho. O burnout afeta indivíduos em diferentes profissões e pode ter um impacto significativo na saúde física e mental.*

Com efeito, a exaustão emocional é um dos principais sintomas da síndrome de burnout. As pessoas com burnout geralmente se sentem cansadas e sem energia, mesmo após um longo período de

descanso. Eles podem sentir que não têm mais recursos emocionais para lidar com as demandas do trabalho e da vida pessoal.[19] (MANES, 2023)

Os trabalhadores afetados por essa síndrome têm direitos trabalhistas e previdenciários assegurados, semelhantes aos subsídios para outras doenças relacionadas ao trabalho. Esta mudança tem um impacto significativo na vida dos trabalhadores, exigindo uma compreensão mais aprofundada das implicações e dos direitos associados.

> *De acordo com a advogada Cíntia Fernandes, especialista em direito do trabalho e sócia do Mauro Menezes & Advogados, o trabalhador com síndrome de burnout terá direito a licença médica remunerada pelo empregador por um período de até 15 dias de afastamento. (CAVALLINI, 2022)*

Ainda conforme Cavallini (2022), em casos de afastamento que superem 15 dias, o trabalhador tem seus direitos resguardados pelo INSS conhecido como auxílio-doença acidentário que promove estabilidade pois após a alta do INSS não poderá ser desempregado pela empresa no período de 12 meses partindo do fim do auxílio-doença. Em casos mais graves é aposentado por invalidez, porém é necessário ser comprovado pela perícia médica do órgão.[20]

Além disso, existem outros benefícios e direitos que podem ser assegurados, tais como a continuidade dos depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a manutenção do plano de

saúde, compensações por danos emocionais em situações de visibilidade dos direitos pessoais, reparações financeiras relacionadas às despesas médicas e consultas de diversos profissionais, prejuízos imediatos, como a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e gratificações adicionais, e até mesmo uma pensão vitalícia, levando em consideração a redução da capacidade de trabalho e o impacto financeiro decorrente da doença.

> *A advogada Lariane Del Vecchio, especialista em direito do trabalho do escritório Aith, Badari e Luchin, destaca que, além do afastamento e da estabilidade, o trabalhador acometido pela síndrome também tem direito a continuar a receber os depósitos de FGTS em sua conta, manutenção do convênio médico, indenização por danos morais em caso de violação a direitos de personalidade, danos materiais como gastos com medicação e consultas multidisciplinares, danos emergentes, como PLR e adicionais, e pensão vitalícia, que consiste em uma indenização que se leva em consideração a redução da capacidade laboral e o prejuízo financeiro provocado pela doença.* [21] *(CAVALLINI, 2022)*

Apesar desse avanço em termos de legislação, para configurar a síndrome como doença ocupacional é necessário comprovar a relação entre o trabalho e a doença, conhecida como "nexo causal". Esta prova pode ser um desafio, pois muitas vezes os trabalhadores não associam a relação entre a doença e o ambiente de trabalho, resultando em diagnósticos equivocados, como depressão ou

ansiedade. Portanto, é crucial relatar todos os acidentes de trabalho, independentemente da gravidade, para garantir a entrega de documentação.

> *É o que chamamos de nexo causal, que é a evolução de uma doença preexistente. O grande problema neste caso é a subnotificação se o diagnóstico for incorreto. Muitas vezes o trabalhador não relata que a doença está relacionada ao ambiente laboral, e ela é diagnosticada como depressão, ansiedade e crise de pânico. Todos os acidentes de trabalho devem ser comunicados, independente da gravidade, mesmo que não haja afastamento e incapacidade para o trabalho, orienta a advogada Lariane.*[22] *(CAVALLINI, 2022)*

A comprovação do nexo causal entre a síndrome e o trabalho envolve a apresentação de atestados e laudos médicos que relacionam os dois. O empresário deve notificar a empresa e o INSS sobre a doença relacionada ao trabalho, com a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) quando o empregador omitir essa responsabilidade. Nos processos judiciais, a responsabilidade das empresas será avaliada com base em laudos médicos, histórico do trabalhador e avaliação do ambiente de trabalho, incluindo relatos de testemunhas.

Portanto, é essencial que os trabalhadores tenham consciência de seus direitos, relacionem a relação entre a doença e o ambiente de trabalho e procurem assistência médica para documentar sua

condição. Ao mesmo tempo, os empresários têm a responsabilidade de manter um ambiente de trabalho saudável, incluindo o gerenciamento adequado da carga de trabalho, a prevenção do assédio moral e a promoção de programas preventivos de segurança e medicina do trabalho.

Conforme Castro (2021) “pesquisa feita pela consultoria de recursos humanos Randstad mostra que 81% dos brasileiros querem mais equilíbrio entre vida profissional e pessoal – acima da média global, de 67%”. Encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é fundamental para uma vida saudável e produtiva. Os colaboradores podem se sentir emocionalmente exaustos devido à falta de tempo para atividades pessoais, hobbies e relacionamentos. Isso pode afetar qualidade de vida e satisfação no trabalho.

> *O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é essencial para o bem-estar e a felicidade dos funcionários, porém continua sendo um desafio. Em 2019, a pesquisa The State of Work Life Balance apontou que 26% do trabalho era feito fora das horas regulares, ou seja, muitas horas extras. A mesma pesquisa revelou que mais de 40% dos funcionários usavam o computador para trabalhar após as 22h.*[23]

A Saúde e Segurança do Trabalho (SST) envolve um conjunto de normas e procedimentos legalmente exigidos para garantir a integridade física e mental dos trabalhadores no ambiente de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que as empresas devem manter serviços especializados em segurança e

em medicina do trabalho. O objetivo é minimizar ou eliminar os riscos de acidentes ou doenças ocupacionais. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST), regulamenta essas regras e inspeciona as condições de trabalho nas empresas.

Segundo Reis (2021) “Em seu artigo 162, a CLT determina que as empresas são obrigadas a "manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho”.[24] A SST não é apenas uma obrigação legal, mas também uma estratégia benéfica para as empresas.

> *Regras existem para atender a um propósito e, por essa razão, precisam ser cumpridas. A SST não é uma mera sugestão, mas uma determinação legal feita às empresas e aos empregadores, assim como aos seus funcionários.*
> *Uma organização que descumpra uma ou várias das NRs de Saúde e Segurança no Trabalho pode ser notificada pelos órgãos fiscalizadores e precisar encarar as consequências.*
> *Em caso de irregularidades, a empresa pode ser punida com multas administrativas e isso reforça a importância da gestão de SST. Seu objetivo é fazer com que a organização cumpra seu dever e que os trabalhadores sejam orientados a fazer a sua parte.[25]*
> *(REIS, 2021)*

O não cumprimento das NRs da SST pode resultar em penalidades para a empresa. Ela pode ser notificada pelos órgãos fiscalizadores e enfrentar multas administrativas. O objetivo é garantir o cumprimento das obrigações e incentivar a cooperação dos trabalhadores na implementação das medidas de SST. Em um mundo cada vez mais consciente sobre a importância do bem-estar no trabalho, a SST é um investimento que todas as empresas devem fazer. Conforme Oliveira (2021) “Se a empresa não adotar as medidas possíveis no que diz respeito à saúde ocupacional, pode receber multas durante alguma fiscalização ou ser processada por um funcionário lesado”.[26]

Além das regulamentações legais, mante um ambiente de trabalho saudável e equilibrado também traz vantagens significativas para a organização e seus colaboradores. Segundo Liguori (2021), através de uma pesquisa produzida pela Universidade Nacional Australiana durante 7 anos, foi constatado que um emprego estressante e frustrante é mais prejudicial à saúde mental das pessoas do que estar desempregado. Além do mais não apresenta benefícios para as empresas que, de acordo com informações fornecidas pela da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, transtornos mentais e emocionais são considerados a maior motivo por afastamento do trabalho aumentando cerca de 20 vezes o acionamento por auxílio-doença dentro de 10 anos.[27]

Outro aspecto relevante é a retenção de talentos. Colaboradores que se sentem valorizados e cuidados tendem a permanecer na empresa por mais tempo, reduzindo os custos e o tempo dedicado à contratação e treinamento de novos funcionários. A imagem positiva da empresa como empregadora também atrai profissionais especializados, fortalecendo a equipe e a competitividade no

mercado. Segundo Guido (2023), os trabalhadores valorizam empresas onde tem oportunidade de crescimento de suas capacidades e competências. Mediante relatório do “The future of Talent Acquisition 2023” da Korn Ferry, mostra através de dados que a permanência dos funcionários é devida as oportunidades oferecidas pelas empresas.[28]

A retenção de talentos é um desafio para as empresas na atualidade. Investir em treinamentos e benefícios não é mais suficiente para manter colaboradores talentosos e, ao mesmo tempo, melhorar a qualidade de suas vidas no ambiente de trabalho.

Ela é de suma importância tanto para as empresas quanto para os profissionais. As empresas que valorizam seus colaboradores como ativos estratégicos podem obter uma vantagem competitiva significativa. Através da retenção de talentos, as organizações podem:

- Reduzir as taxas de rotatividade e despesas administrativas associadas.
- Aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho.
- Reforçar sua cultura organizacional, missão e valores da empresa
- Melhorar a imagem da empresa no mercado e reter e atrair novos talentos.

O alinhamento de valores entre a organização e os profissionais desempenha um papel crucial na retenção, garantindo que ambos compartilhem objetivos e motivações. Isso, por sua vez, melhora a

confiança da empresa e sua capacidade de atrair clientes e investidores.

De acordo com Motta (2022) “A motivação é explicada pelos especialistas como aquilo que impulsiona a nossa ação de maneira comprometida e responsável. Como a própria palavra nos diz: motivo para ação”.[29] Um ambiente de trabalho saudável e positivo pode motivar e inspirar os funcionários, enquanto um ambiente tóxico pode resultar em consequências graves para o bem-estar. Segundo Liguori (2021), dados da pesquisa "Saúde mental dos brasileiros no pós-pandemia" mostram que 72% dos colaboradores mudariam para empresa com programas com incentivos a saúde mental, além do mais a saúde mental no trabalho pode acarretar doenças. Ainda segundo Liguiri (2021), a qualidade de vida no trabalho proporciona melhor performance nas atividades, os colaboradores se sentem mais motivados e satisfeitos e menos estressados em seus postos de trabalho.[30]

Além disso, a saúde mental precária pode levar a um alto índice de absenteísmo, uma vez que os colaboradores afetados têm dificuldade em cumprir suas obrigações. Conforme Lais (2021), a alta taxa de absenteísmo pode ser devido a distúrbios mentais que provocam faltas e atrasos justificados ou não, além do mais a falta de saúde mental causa a desmotivação e afeta a disposição para executar as atividades laborais conforme o esperado.[31]

O excesso de trabalho, prazos apertados e demandas intangíveis podem causar estresse constante e esgotamento. Segundo Fernandes (2021), não deve haver conflito entre a saúde do colaborador e a jornada de trabalho, além disso deve existir equilíbrio entre vida pessoal e profissional, considerado direto pela

Constituição Federal. Fora que esse desequilibro pode repercutir negativamente na saúde mental do colaborador.[32]

Além dos benefícios tradicionais, como vale-alimentação e vale-transporte, a empresa deve considerar a oferta de um plano de saúde corporativo. Isso proporciona segurança aos colaboradores e os incentiva a cuidar de sua saúde. Segundo Martins (2022), o cuidado com a saúde do colaborador deve ir além de disponibilizar prática de exercícios físicos e incentivar a alimentação saudável, atualmente as empresas devem estar focadas em proporcionar um bem-estar pleno aos seus colaboradores, em todos os contextos, tanto no espaço laboral, como vida espiritual e pessoal, além de fora da empresa, para proporcionar um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.[33]

Garantir que o ambiente de trabalho seja ergonomicamente correto, com móveis e equipamentos ajustados às necessidades dos funcionários, pode reduzir o risco de lesões e acidentes.

> *Ergonomia está diretamente relacionada à ciência do trabalho e, de acordo com a Associação Internacional de Ergonomia, é a disciplina científica que se preocupa em propor a melhor interação entre o homem e os elementos de um sistema, com o objetivo de otimizar o bem-estar humano.[34] (OLIVEIRA, 2021)*

No ambiente de trabalho, a ergonomia visa garantir a saúde dos trabalhadores enquanto desempenham suas atividades. Segundo

Oliveira (2021) “A ergonomia vai muito além de mesas e cadeiras confortáveis. Ela também avalia condições como temperatura, ruído, repetição de movimentos e muito mais”.[35]

Dela, existem algumas classificações:

- Ergonomia física: concentra-se nas questões físicas dos colaboradores e sua anatomia. Visa evitar movimentos repetitivos, melhorar a postura, reduzir o esforço físico e adaptar o espaço de trabalho.

- Ergonomia cognitiva: Analisa os processos mentais dos trabalhadores para evitar estresse, cansaço, ansiedade, depressão e outros distúrbios relacionados ao trabalho.

- Ergonomia de Correção: Busca corrigir e ajustar o ambiente de trabalho para maior segurança e conforto, considerando fatores como ruído, concentração e sinalização.

- Ergonomia operacional: Consulta as adaptações feitas para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores nas operações diárias, otimizando a produtividade.

Sua importância no trabalho não é uma questão de luxo, mas sim uma necessidade fundamental para garantir a saúde, o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. Segundo Oliveira (2021), a ergonomia não é um conceito novo e tem seu propósito de surgimento, além de contar com o respaldo da legislação brasileira conhecida como NR 17, que procura estabelecer padrões que devem ser adotados pelas organizações de maneira adequada através de adaptações que tenham peculiaridades psicofisiológicas dos profissionais.[36]

Dessa forma, contribuirão para um ambiente alinhado com os princípios de produtividade e qualidade, evitando impactos negativos como o aumento no absenteísmo, a redução da produtividade, custos desnecessários e o clima organizacional deteriorado.

1.2 Estratégias de Gestão de Saúde Mental

Atualmente, a preocupação do cuidado da saúde vai além do simples compromisso social; é uma estratégia para potencializar o desempenho, a eficiência e a satisfação no ambiente de trabalho. Neste contexto, diversas estratégias e práticas de gestão surgiram como ferramentas fundamentais para promover o bem-estar psicológico dos funcionários.

A implementação dessas estratégias requer um esforço conjunto de líderes e profissionais de RH. Começa com a avaliação das necessidades específicas da equipe em relação à saúde mental, seguidamente pelo desenvolvimento e implementação de programas e políticas adequadas.

Segundo Kinjo (2023), a construção para um ambiente organizacional melhor e respeitosos precisa derivar de todos os setores da empresa, essa construção no contexto de ambiente saudável pode resultar na satisfação do colaborador, além de ser útil como estratégia para mensurar o desgosto provocado pelo ambiente no funcionário, e com isso saber quais melhorias devem ser feitas nas condições de trabalho e na comunicação. [37]

Além disso, a comunicação aberta e a avaliação contínua são fundamentais para ajustar e aprimorar as práticas de gestão de

saúde mental ao longo do tempo. Por meio de estratégias como promoção da conscientização, treinamento de liderança, flexibilidade, proteção, programas de bem-estar e gestão adequada da carga de trabalho, as empresas podem criar um ambiente que promova o equilíbrio mental e emocional, resultando em equipes mais saudáveis e eficazes. Condições inadequadas, como falta de privacidade, excesso de ruído que pode ocasionar distração e diminuição da produtividade ou falta de segurança pode fazer com que os funcionários se sintam inseguros e ansiosos em seu ambiente de trabalho, podendo afetar negativamente a saúde mental dos colaboradores.

Uma ferramenta importante para avaliar o impacto da saúde mental no ambiente de trabalho é a pesquisa de clima organizacional. Ela permite ouvir os colaboradores e identificar problemas que afetam a motivação e a produtividade. Se muitos funcionários relatam falta de apoio profissional, problemas de comunicação e desânimo, é um sinal de que a saúde mental do time está comprometida.

1.2.1 Promoção da Conscientização

Uma das primeiras etapas para uma gestão eficaz da saúde mental é a promoção da conscientização. As empresas podem realizar campanhas educativas para eliminar o estigma em torno das questões de saúde mental. Isso cria um ambiente em que os colaboradores sentem vontade de buscar ajuda quando necessário.

Conforme CARLOS (2023) “Segundo um estudo recente do “Journal of Occupational and Environmental Medicine”, programas de conscientização demonstraram melhorar a compreensão dos

funcionários sobre a saúde mental, reduzindo o estigma associado”. [38]

- Promover uma comunicação aberta e transparente para que os colaboradores se sintam à vontade para discutir suas preocupações de saúde mental.

- Estabelecer canais de comunicação previstos para denunciar problemas relacionados à saúde mental.

1.2.2 Treinamento de Liderança

Investir em treinamento de liderança que os capacite a reconhecer sinais de estresse e oferecer apoio adequado é essencial. Líderes bem treinados podem criar equipes mais resilientes e saudáveis. Conforme Carlos (2023), um estudo feito pela Harvard Business Review recomenda que a liderança entenda as necessidades dos trabalhadores buscando criar um ambiente organizacional saudável emocionalmente, pois a liderança possui responsabilidades na promoção da saúde mental dos colaboradores.[39]

- Treinar líderes e gestores para dar o exemplo em termos de cuidado com a saúde mental.

- Promover uma liderança que seja sensível às necessidades de seus colaboradores e que os apoie ativamente.

1.2.3 Flexibilidade no Trabalho

Oferecer flexibilidade no trabalho, como horários flexíveis ou opções de trabalho remoto, permite que os funcionários conciliem melhor suas responsabilidades pessoais e profissionais. Isso reduz o estresse

e melhora o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, contribuindo para a saúde mental.

> *O trabalho flexível entrou nas prioridades dos profissionais e assim deve permanecer: 30% dos entrevistados afirmaram que deixaram seus empregos no último ano por falta de políticas mais flexíveis. E 40% estão considerando essa possibilidade em algum momento da carreira. (GRANATO, 2022)*[40]

Horários flexíveis ou a possibilidade de trabalho remoto, permite que os funcionários equilibrem melhor suas responsabilidades profissionais e pessoais.

- Banco de horas extras permite que os funcionários acumulem horas extras trabalhadas e as utilizem posteriormente para folgas ou compromissos pessoais.

1.2.4 Acomodações no Trabalho

As condições no ambiente de trabalho são importantes para funcionários que enfrentam desafios específicos de saúde mental. Isso pode incluir adaptações no ambiente físico, como espaços tranquilos, ou configurações nas responsabilidades e carga de trabalho.

De acordo com LIGUORI (2022) “No ambiente do escritório ou do home office, a ergonomia tem a ver com a postura correta diante do computador. Pode não parecer, mas a distância entre olho e tela,

assim como o apoio dos braços e outros detalhes interferem na saúde".[41]

- Fornecer ferramentas e tecnologias adaptadas, como software de leitura de tela para funcionários com deficiência visual, ou cadeiras ergonômicas para aliviar problemas de saúde física.

- Para funcionários que estão passando por momentos difíceis em relação à saúde mental, a empresa pode considerar ajustar temporariamente suas responsabilidades ou redistribuir tarefas para aliviar a pressão.

1.2.5 Programas de Bem-Estar

Os programas de bem-estar oferecem aos funcionários acesso a recursos e atividades que promovem o equilíbrio físico e mental. Isso pode incluir aulas de ioga, meditação, aconselhamento, ginástica, entre outros. Esses programas ajudam a aliviar o estresse e melhorar o bem-estar geral. Segundo Carlos (2023), o programa de bem-estar mental deve mostrar comprometimento com a saúde do colaborador, e que por meio de relatório em 2022 da Deloitte foi recomendado o investimento em programas de bem-estar mental, pois resultariam em um retorno quatro vezes maior do que o investido, além de melhorar a qualidade na produtividade e reduziria os custos relacionados a saúde.[42]

- Implementar programas de bem-estar que abordem a saúde mental, como aulas de meditação, ioga ou atividades físicas.

- Incentivar a prática de hábitos saudáveis, como uma alimentação equilibrada e momentos de lazer com a família e amigos.

1.2.6 Integração de Saúde Mental nas Políticas de RH

As políticas de Recursos Humanos devem incorporar a saúde mental como um componente essencial. Isso inclui a criação de protocolos para lidar com questões de saúde mental, garantindo que os funcionários saibam onde buscar ajuda e suporte. Segundo Liguori (2021), a transparência empreendida pelas organizações através de suas políticas relacionada à saúde mental pode prevenir situações prejudiciais aos colaboradores, além do mais seria acessível e importante a implementação dessa ação para acompanhar o estado de saúde mental dos profissionais e intensificar os valores da empresa.[43]

- Reconhecer e recompensar os esforços dos colaboradores em relação à promoção da saúde mental.

- Criar um ambiente onde o reconhecimento e o incentivo sejam parte da cultura organizacional.

- Desenvolver políticas que combatam o estigma em torno da saúde mental e incentivem a busca de ajuda.

1.2.7 Rede de Apoio Social e Acesso a Recursos Externos

Fomentar uma rede de apoio social dentro da organização, como grupos de apoio entre colegas, pode ser reconfortante para os funcionários. Além disso, fornecer informações e acesso a recursos externos, como clínicas e psicólogos, é importante para aqueles que precisam de tratamento especializado. Conforme Carlos (2023), um estudo feito em 2022 pela Universidade de Cambridge, recursos de cuidado a saúde mental fornecidos pelas empresas podem reduzir

licenças a causa de doenças mentais, além de ser um importante recurso para iniciativas ao suporte. [44]

- Disponibilizar serviços de assistência à saúde mental, como linhas diretas de apoio, programas de aconselhamento e terapia.

- Informar os colaboradores sobre os recursos disponíveis e como acessá-los de forma confidencial.

1.2.8 Gestão de Carga de Trabalho

A gestão adequada da carga de trabalho é essencial para evitar o esgotamento mental. Isso envolve distribuir tarefas de maneira equilibrada, definir metas realistas e promover uma cultura de pausas regulares para descanso.

> *A sobrecarga de trabalho é o principal motivo de piora da saúde mental, segundo pesquisa do Talenses Group em parceria com a plataforma Wellz. De acordo com o relatório Saúde Mental pela Perspectiva das Pessoas Colaboradoras, 43% dos entrevistados citaram o excesso de tarefas como "gatilho" de crises. Seguido por pressão por resultados e metas (31%) e sentimento de precisar estar disponível o tempo todo (30%).[45] (FURLAN, 2022)*

- Garantir que a carga de trabalho seja gerenciável e equilibrada para evitar o esgotamento.

- Fornecer apoio aos colaboradores para priorizar tarefas e definir limites seguros.

Uma gestão eficaz da saúde mental no local de trabalho não apenas melhora o bem-estar dos funcionários, como também contribui para o sucesso e a sustentabilidade das empresas. A implementação de estratégias abrangentes e a criação de uma cultura que valoriza a saúde mental são passos importantes para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. É fundamental que as organizações reconheçam a importância de cuidar da saúde mental de seus colaboradores e adotem medidas concretas para apoiar seu bem-estar emocional e psicológico de seu capital mais precioso na organização: as pessoas.

2.O IMPACTO DA SAÚDE MENTAL NOS INDICADORES ORGANIZACIONAIS

A avaliação do impacto da saúde mental dos colaboradores em ambientes de trabalho requer uma abordagem abrangente, considerando não apenas indicadores específicos de saúde mental, mas também outros indicadores organizacionais pertinentes.

Indicadores organizacionais na administração são considerações e medidas utilizadas para avaliar o desempenho e o sucesso de uma organização em alcançar seus objetivos e metas. Eles auxiliam na gestão, ajudando os líderes a tomarem decisões informadas e a monitorar o progresso. Existem vários tipos de indicadores organizacionais que podem ser agrupados em categorias diferentes. Eles ajudam as empresas a avaliarem o bem-estar psicológico de seus funcionários e identificar áreas onde a saúde mental pode estar

afetando o desempenho e o ambiente de trabalho. Alguns deles incluem:

2.1 Avaliação de Clima Organizacional

Conduzir pesquisas de clima organizacional para identificar problemas relacionados à saúde mental, como falta de apoio, comunicação deficiente e altos níveis de estresse percebidos. Segundo Angelo (2023), o clima organizacional proporciona uma perspectiva ampla e coletiva do ambiente organizacional, ou seja, é possível reunir opiniões referentes a estrutura, sistemas, políticas, comportamentos dos funcionários, processos, cultura e valores, com o propósito de identificar problemas e falhas nas empresas, e com isso sanar e facilitar a produtividade, qualidade e atividade empresarial.[46]

2.2 Índice de Satisfação dos Colaboradores

Realizar pesquisas de satisfação dos colaboradores para entender como eles se sentem em relação ao ambiente de trabalho. Segundo Reis (2021), através do clima organizacional é viável mensurar a satisfação e insatisfação do colaborador, pois por meio desse encontra-se o estado da relação entre as vertentes de cultura, empresa e colaborador.[47]

2.3 Taxa de Absenteísmo e Presenteísmo

Monitorar as taxas de faltas ao trabalho devido a questões de saúde mental (absenteísmo) e a presença no trabalho, mas com baixa produtividade devido a problemas de saúde mental (presenteísmo). Conforme Reis (2021), é importante entender a taxa de absenteísmo para saber como procede o clima organizacional, apesar de

compreender que as faltas e atrasos podem ser devido a insatisfação no trabalho. Os custos financeiros associados a taxa absenteísmo e presenteísmo devido a questões de saúde mental, considera-se perdas de mão-de-obra e impacto na produtividade.

Segundo Lais (2021), o custo pode ser bastante elevado quando se considera as despesas com os colaboradores faltosos e ausentes, pois além de pagar seus salários é necessário custear com substitutos para a função e com despesas administrativas que advém todos os trâmites.[48]

2.4 Rotatividade

Acompanhar a taxa de rotatividade de funcionários pode indicar se os colaboradores estão deixando a organização devido a questões de saúde mental ou insatisfação no trabalho. Segundo Reis (2021) “Quando os colaboradores se sentem bem trabalhando na empresa, as chances de eles quererem sair para procurar outro emprego diminuem consideravelmente”.[49]

2.5 Desempenho e Produtividade

Analisar estatísticas relacionadas ao desempenho e produtividade dos colaboradores, como metas alcançadas, projetos concluídos e avaliações de desempenho. De acordo com Reis (2021) “Basta considerar que um ambiente no qual os profissionais se sentem confortáveis favorece sua produtividade e desempenho, sendo positivo também para a empresa”.[50]

2.6 Feedback e Avaliação dos Programas de Saúde Mental

Coletar feedback dos colaboradores sobre a eficácia dos programas de saúde mental oferecidos pela organização, garantindo que eles atendam às suas necessidades. Conforme Araújo (2021) “Cultura de feedbacks é sinônimo de diálogo, de expressão. Essas conversas revelam a percepção dos funcionários quanto à sua evolução profissional, se o nível de colaboração entre os colegas está adequado e questões afins”.[51]

3. METODOLOGIA

O Tipo de pesquisa que será utilizado neste trabalho será divido conforme os critérios apresentados por (Thomas; Nelson, 1996).

Quanto aos fins, a pesquisa será baseada na investigação explicativa porque irá expor as opiniões, experiências e críticas acerca do clima organizacional da **Penumbra Literária**, nome fictício devido a necessidade de confidencialidade, pois não obtivemos autorização para divulgação do nome da empresa. Além do mais, as identidades dos entrevistados ficarão em anonimato, e a investigação irá explicar a importância da saúde mental no ambiente de trabalho.

Quanto aos meios, a pesquisa será composta pelo estudo de campo onde serão realizadas entrevistas com os colaboradores e ex-colaboradores da **Penumbra Literária** a fim de levantar opiniões, experiências e críticas. Também terá como base, a investigação bibliográfica, pois será demonstrado por materiais bibliográficos como o impacto da saúde mental dos colaboradores no ambiente de trabalho pode influenciar na produtividade e no clima organizacional da empresa.

Penumbra Literária é uma editora de livros por demanda especializada em autores independentes com conceito ecologicamente correto em seus produtos. Atua no mercado literário desde 2005, atualmente fixada no Centro do Rio de Janeiro, produzindo livros em baixíssimas tiragens de uma obra, acadêmica ou literária, e sem necessidade de estoque.

3.1 Apresentação e Análise dos Resultados

3.1.1 Materiais e Métodos

A pesquisa adere métodos qualitativos de apuração, adotando uso de entrevistas com questões abertas como instrumento de coleta de dados. Foi construído um roteiro prévio de assuntos que abordam os principais tópicos perante a investigação. Esses assuntos foram transformados em treze perguntas para serem questionadas durante a entrevista, porém sempre buscando o caráter informal de uma conversa cotidiana para deixar que a conversa com o entrevistado flua espontaneamente. Dessa forma, de acordo com o andamento da entrevista com o colaborador, perguntas fora do roteiro foram feitas para melhor compreensão do tópico abordado.

As entrevistas foram compostas por três partes:

- A primeira solicita dos entrevistados dados simples para identificação: idade, cargo de ocupação e período de atuação na empresa.

- A segunda parte solicita, de maneira resumida, como foi a vivência do candidato no período em que trabalhava na empresa, ou como é sua vivência na empresa.

- A terceira parte busca investigar as opiniões, experiências e críticas dos entrevistados no que diz respeito a saúde mental deles no ambiente organizacional em que estão inseridos.

O roteiro prevê o levantamento das diferentes experiências relacionadas ao ambiente de trabalho na **Penumbra Literária**, além de suas opiniões e críticas sobre as consequências que a falta de saúde mental no ambiente profissional pode ocasionar.

Por meio de roteiro, foram realizadas 8 entrevistas individuais com colaboradores e ex-colaboradores da **Penumbra Literária**, essas entrevistas foram feitas de forma remota por meio da plataforma Skype, da Microsoft, e da plataforma Zoom, marcando data e horário juntamente aos entrevistados durante o período entre 30 de outubro a 03 de novembro de 2023. Com o consentimento destes, todas as entrevistas foram gravadas na plataforma.

3.1.2 Perfil dos Participantes

Na **Penumbra Literária**, juntando os entrevistados, a experiência mínima foi de 3 meses no ambiente organizacional da empresa. Para conhecer o perfil dos entrevistados foram questionados nome, cargo e idade. Todos concordaram em manter-se em anonimato, suas idades variam de 22 a 30 anos. Ao total de 8 dos entrevistados, 3 são do sexo masculino e 5 do feminino. Quanto aos cargos que ocupavam 38% dos entrevistados atuavam na área administrativa, 25% na área de design gráfico, 25% na área de encadernador e 13% na área de publicidade. Ao todo, 75% são ex-funcionários e 25% dos participantes trabalham atualmente na empresa.

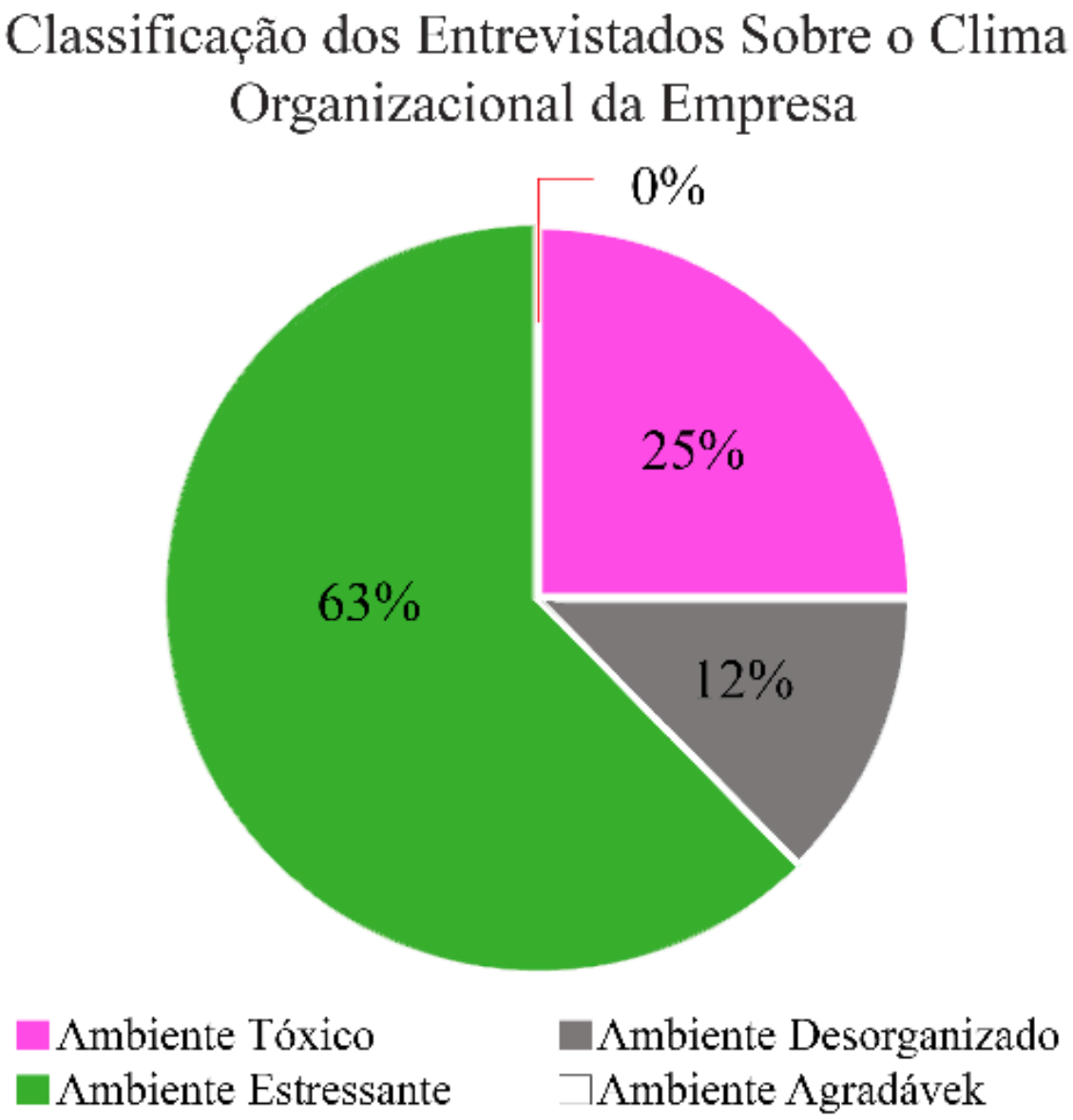
Os resultados obtidos a partir das entrevistas foram ricos e variados, apresentadas através de 13 questões com a finalidade de obter um

parecer acerca do objetivo de pesquisa. No seguinte, serão apresentados os dados coletados dos colaboradores e ex-colaboradores.

3.1.3 Apresentação dos Dados

A primeira questão trata-se de uma análise a respeito da importância da pesquisa de clima organizacional dentro das empresas, com o objetivo de obter um diagnóstico de como anda o ambiente corporativo da organização e como estão seus colaboradores. *"Como você classifica/classificava o clima organizacional da empresa?"*

Gráfico 1 – análise dos entrevistados quanto ao clima organizacional da empresa



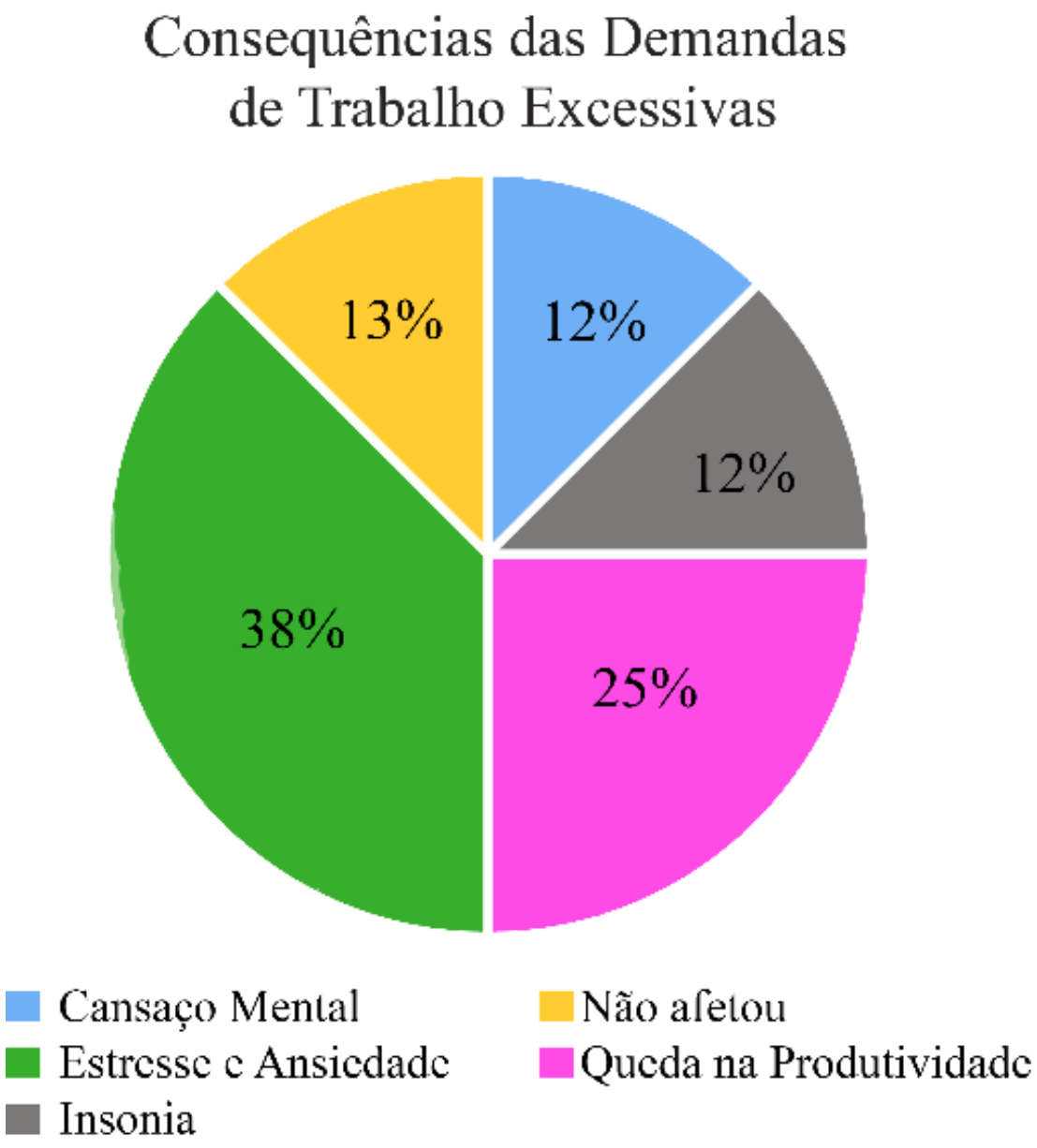
De acordo com o gráfico 1, todos concordam que o clima organizacional da empresa **Penumbra Literária** não era um ambiente agradável de se trabalhar devido a conduta que a empresa empregava. 63% representam 5 entrevistados que classificaram o ambiente de trabalho como estressante, 25% representando 2 participantes que classificaram como um ambiente tóxico de se conviver e 12% representando 1 entrevistado que classificou a empresa com um ambiente desorganizado.

Conforme os dados apresentados, percebe-se que os entrevistados consideravam o clima organizacional da empresa desagradável. É possível avaliar que há uma falta de consideração com os

funcionários, pois o dono da empresa não proporciona uma pesquisa de clima, onde seria viável averiguar as falhas existentes no ambiente. Portanto, é crucial ressaltar a importância de uma pesquisa de clima organizacional para ser utilizada como ferramenta de estratégia mensurando as necessidades dos colaboradores periodicamente.

A segunda questão trata-se de uma análise a respeito da importância de uma boa gestão de pessoa, pois pode ocasionar queda de produtividade, colaboradores desmotivados e insatisfeitos. Existem situações e fatores que podem originar incômodos ou transtornos mentais no funcionário, como jornadas de trabalho exaustivas. *“Como as demandas de trabalho afetam a saúde mental dos funcionários?”*

Gráfico 2 – análise dos entrevistados quanto às demandas de trabalho excessivas.



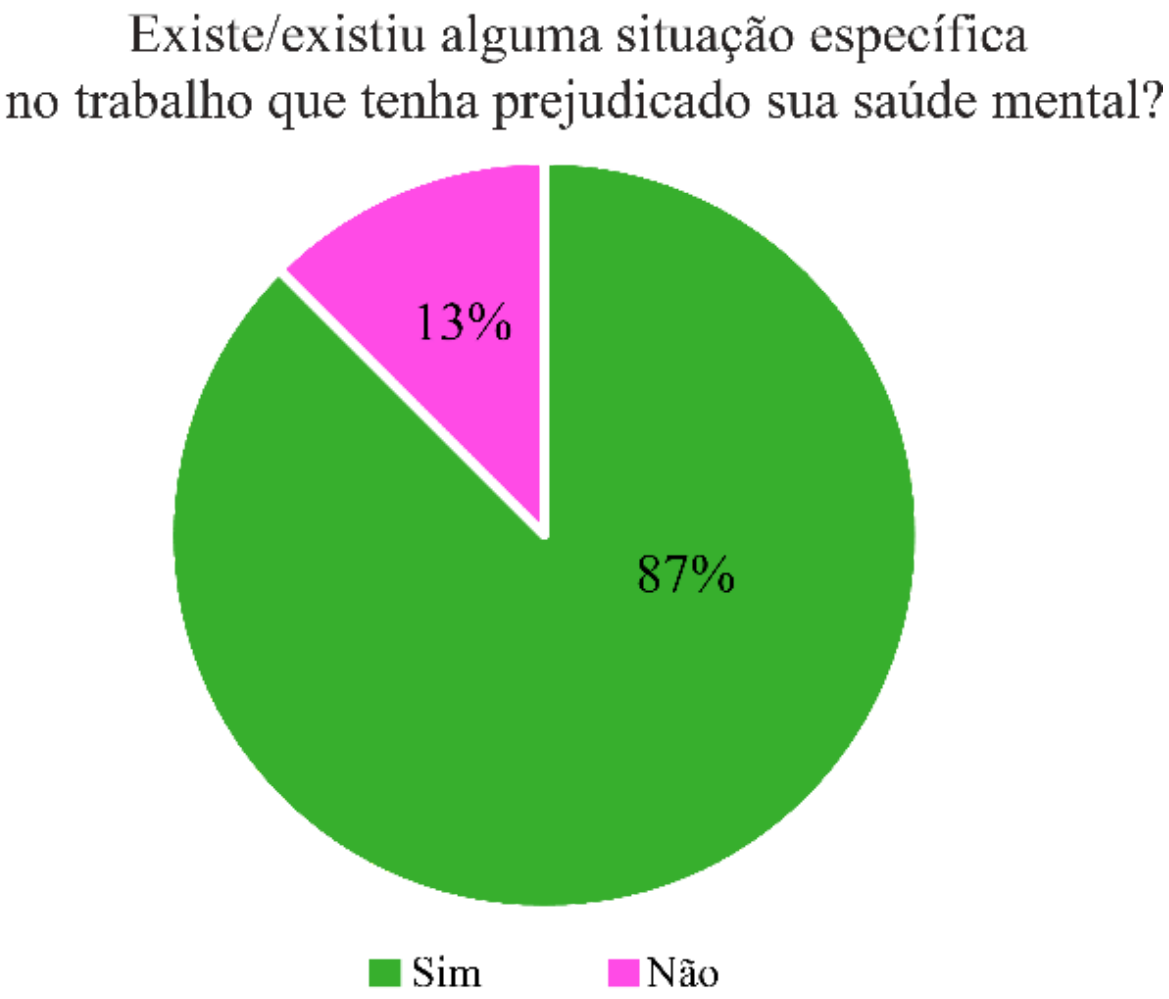
De acordo com o gráfico 2, a maioria dos entrevistados, ou seja, 87% obtiveram efeitos negativos quanto a demanda excessiva de trabalho, ocasionando diferentes prejuízos mentais. Onde 12% representam insônia, outros 12% cansaço mental, 25% são caracterizados por queda na produtividade e 38% mostram que a demanda excessiva causa estresse e ansiedade. No entanto, apenas 13% dos dados, representando 1 pessoa, não foi afetada mentalmente devido ao excesso de trabalho.

Com base nos dados apresentados, percebe-se que as consequências da sobrecarga de trabalho pode ocasionar efeitos

negativos na saúde mental dos colaboradores. Além de haver reflexos na lucratividade da empresa por, pelo menos, 25% dos entrevistados apresentarem queda na produtividade.

A terceira questão trata de uma análise a respeito de situações incômodas e constrangedoras que podem prejudicar sua saúde mental no ambiente corporativo. A sobrecarga de trabalho, falta de treinamento, apoio e suporte, comunicação sem clareza, pressão psicológica e assédio moral podem ser exemplos de um ambiente organizacional estressante, causar sentimentos de insatisfação e frustração nos colaboradores, falta de confiança entre o relacionamento empregado e empregador. “Existe/existiu alguma situação específica no trabalho que tenha prejudicado sua saúde mental?”

Gráfico 3 – análise dos entrevistados quanto a situações que os prejudicou mentalmente.

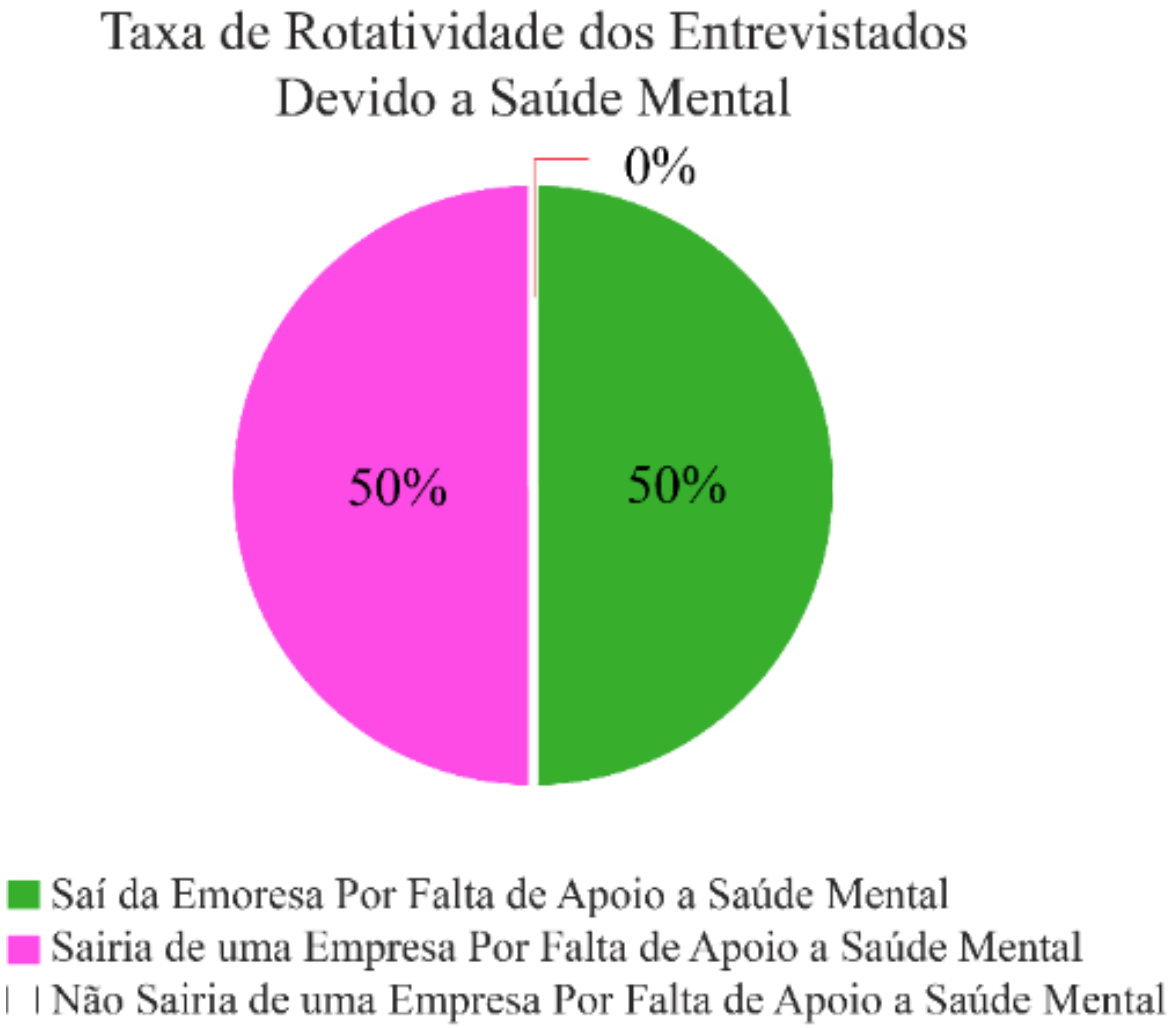


De acordo com o gráfico 3, a maioria dos entrevistados, ou seja, 87% coincidiram com a resposta sim, afirmando que existiram, pelo menos, uma situação que tenha prejudicado a sua saúde mental. Entretanto apenas 1 pessoa, representando os 13% dos dados, respondeu que não houve uma situação específica que afetou sua saúde mental. Conforme os dados apresentados, percebe-se a responsabilidade que as empresas desempenham na saúde mental dos funcionários e no funcionamento de suas empresas. Essas situações vivenciadas pelos colaboradores e ex-colaboradores ocasionaram efeitos em sua produtividade e em seu rendimento.

A quarta questão trata-se de uma análise a respeito da ligação existente entre a saúde mental dos colaboradores com a

rotatividade da empresa indicando se os funcionários estão deixando a organização devido a questões de saúde mental ou insatisfação no trabalho. “A falta de apoio à saúde mental no ambiente de trabalho pode levar os funcionários a deixarem a empresa?”

Gráfico 4 – análise dos entrevistados quanto saída da empresa devido a saúde mental.

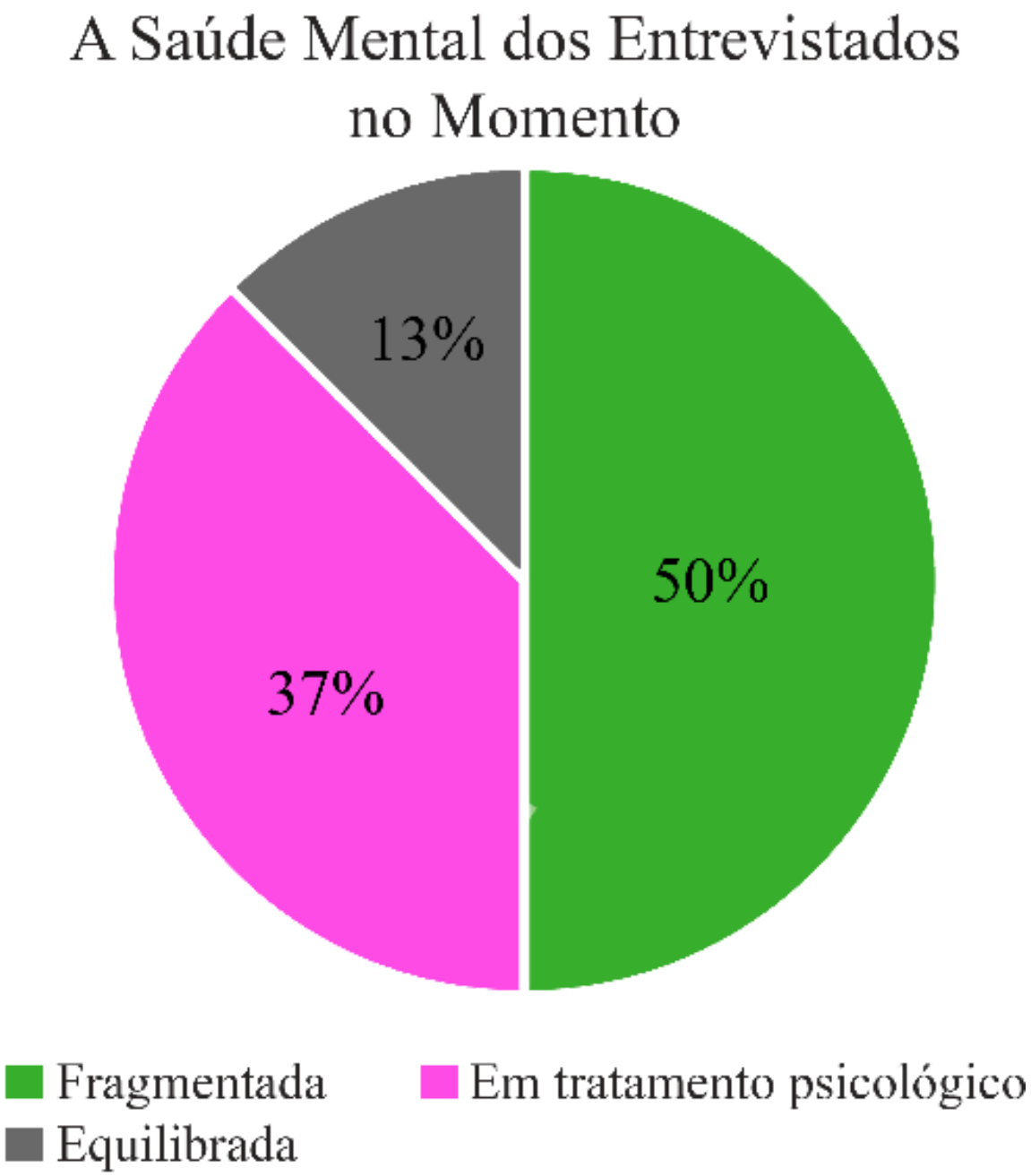


De acordo com o gráfico 4, 67% dos ex-funcionários, isto é, 4 de 6 dos ex-colaboradores e participantes das entrevistas, saíram por falta de apoio a saúde mental que a empresa não proporcionou. No gráfico é possível verificar que 50% dos participantes saíram por motivos de saúde mental e os outros 50% sairiam de uma empresa por motivos

de saúde mental. É viável levar em consideração que 0% dos participantes ficariam em uma empresa sem suporte e apoio a saúde mental. Conforme os dados apresentados, percebe-se que o apoio e suporte a saúde mental são fundamentais para o crescimento da empresa no mercado. É possível observar que a taxa de rotatividade da empresa **Penumbra Literária** é alta pois 67% dos ex-funcionários pediram dispensa para cuidar da sua saúde mental. Os 50% restantes expressaram que sairiam de uma empresa por falta de apoio a saúde mental mostrando-se insatisfeitos e frustrados quando a empresa não oferece tal apoio.

A quinta questão trata-se de uma análise a respeito de como os colaboradores e ex-colaboradores julgam estar sua saúde mental na atualidade, onde dois deles ainda trabalham na empresa **Penumbra Literária** e os outros seis são ex-funcionários. O bem-estar psicológico dos trabalhadores não é apenas uma questão humanitária, mas também um fator crítico para o desempenho e a sustentabilidade das organizações. O bem-estar desafia constantemente os limites físicos e mentais dos colaboradores, muitas vezes resultando em problemas de saúde emocional e física. “Como você julga que está sua saúde mental no momento?”

Gráfico 5 – análise dos entrevistados quanto ao julgamento de sua saúde mental.



De acordo com o gráfico 5, a maioria dos entrevistados, ou seja, 87% julgam que sua saúde mental apresenta certa vulnerabilidade na atualidade devido as experiências vivenciadas na empresa. 50% dos entrevistados julgam que sua saúde metal está fragmentada, isto é, se encontra em uma situação frágil devido a diversos fatores, incluindo estresse e ansiedade. Seguido de 37% dos colaboradores que estão em tratamentos psicológicos e apenas 13% que mostra equilíbrio mental.

Conforme os dados apresentados, percebe-se a importância que as organizações devem se atentar em promover a saúde mental e física dos colaboradores. É necessária a adoção de mecanismos eficazes, começando com uma comunicação transparente, buscar o equilíbrio pessoal e profissional, clima organizacional favorável aos colaboradores e promoção e apoio ao bem-estar. As consequências da má gestão de pessoas dentro de uma organização podem levar muitos ao limite, sendo necessário ajuda externa, como de um psicólogo ou psiquiatra.

3.2 Observação dos Dados

Pode-se observar pelos dados coletados e mostrados nos gráficos que o maior desafio encontrado da empresa **Penumbra Literária**, referente a saúde mental dos colaboradores, segundo os entrevistados está associada a desorganização e falta de planejamento na estrutura administrativa da empresa. De acordo com os dados coletados, 87% dos entrevistados afirmaram existir, pelo menos, uma situação que tenha comprometido o seu rendimento e sua produtividade devido à falta de apoio e suporte na saúde mental por parte da empresa. Seguido de 100% demonstrarem problemas referentes ao ambiente organizacional, onde acreditam que o ambiente é tóxico e 12% afirmam que o ambiente é desorganizado. Vale destacar que a falta de organização e planejamento acarretou sobrecarga de trabalho, que, por conseguinte ocasionou sintomas de prejuízo mental em 87% dos entrevistados, deixando somente 13% sem prejuízo mental por trabalho excessivo. É possível evidenciar que o objetivo geral da pesquisa foi alcançado mostrando que a saúde dos colaboradores está diretamente ligada a produtividade, satisfação e com o desempenho organizacional.

3.3 Relação dos Resultados Com os Objetivos Específicos

3.3.1 Identificar Fatores Organizacionais Que Influenciam a Saúde Mental.

Com base nas entrevistas identificamos que o fator de demandas de trabalho excessiva é o principal influenciador de transtornos mentais dos colaboradores da empresa **Penumbra Literária**. Uma parte dos participantes da pesquisa, ou seja, 38% consideram que a sobrecarga de trabalho provoca estresse e ansiedade, 12% consideram estar com cansaço mental, outros 12% consideram que a demanda excessiva causa insônia, e 25% acreditam que a sobrecarga de trabalho teve efeito na sua queda de produtividade, ao ponto de não conseguirem produzir nada. Apenas 13%, representando 1 pessoa, não considerou que a demanda excessiva de trabalho ocasionou um efeito negativo em sua saúde mental. As entrevistas buscaram averiguar como os colaboradores se sentiam no ambiente corporativo da empresa **Penumbra Literária** além de identificar quais os fatores mais relevantes que influenciam na saúde mental dos funcionários tanto negativa como positivamente.

3.3.2 Investigar Estratégias de Gestão de Saúde Mental

Pode-se observar pelos dados coletados nas entrevistas que o maior desafio encontrado para prosseguir com o trabalho na empresa **Penumbra Literária** era o clima organizacional. Todos os participantes das entrevistas concordam que o clima organizacional não era agradável de se trabalhar. 63%, representando 5 entrevistados, classificou o ambiente de trabalho como estressante, 25%, representando 2 participantes, classificaram como um ambiente tóxico de se conviver e 12%, representando 1 entrevistado,

classificou a empresa com um ambiente desorganizado. O clima organizacional pode ser uma ferramenta importante para avaliar o impacto da saúde mental no ambiente corporativo através da pesquisa de clima organizacional, que é uma das principais metodologias que as empresas utilizam, onde é possível identificar o índice de satisfação do colaborador relacionado ao ambiente de trabalho que está inserido, além de contribuir com análises de possíveis falhas existentes no ambiente corporativo, em setores da empresa e na estrutura física.

3.3.3 Examinar o Impacto da Saúde Mental nos Indicadores Organizacionais

Conforme os dados apurados nas entrevistas é possível examinar o impacto da saúde mental dos colaboradores em indicadores organizacionais existentes. O clima organizacional, como já mencionado, não era agradável para todos os participantes entrevistados, sendo dividida opiniões sobre como cada um identificava os o ambiente organizacional, 63% acreditava ser um ambiente estressante, 25% como um ambiente tóxico de se conviver e 12% como um ambiente desorganizado. Esse fato ocasiona que o índice de satisfação dos colaboradores sofra impactos e reflexos negativos na produtividade e lucratividade da empresa **Penumbra Literária**. Vale ressaltar que 67% dos ex-funcionários, isto é, 4 de 6 dos ex-colaboradores e participantes das entrevistas, saíram por falta de apoio a saúde mental que a empresa não proporcionou. Além do mais, dados coletados apontam que 50% dos participantes saíram por motivos de saúde mental. É necessário considerar que 0% dos participantes ficariam em uma empresa sem suporte e apoio a saúde mental. Através da pesquisa, é possível verificar que o indicador de rotatividade da empresa **Penumbra Literária** é alto por

revelar que mais da metade dos ex-colaboradores pediu dispensa para cuidar da saúde mental.

3.4 Destaque

É necessário destacar um acontecimento interessante e preocupante relacionado a saúde mental de alguns participantes da pesquisa de campo e ex-colaboradores da empresa **Penumbra Literária**. O bem-estar psicológico dos trabalhadores é uma questão humanitária. Na análise feita durante as entrevistas, foi realizada uma pergunta *"Como você julga que está sua saúde mental no momento?"*, a maioria dos participantes, isto é, 87% coincidiram que sua saúde mental apresenta certa fragilidade na atualidade devido as experiências vivenciadas na empresa **Penumbra Literária**. Dentro dos 87%, 37% relataram estar em tratamento psicológico para tratar sua saúde mental. De acordo com os dados apresentados na pesquisa de campo, percebe-se a importância que as organizações devem se atentar em promover a saúde mental e física dos colaboradores. As consequências ocasionadas pela falta de cuidado com o colaborador ativo na empresa podem proporcionar transtornos mentais irreversíveis. Sendo assim, mesmo após a saída da empresa, o colaborador pode vir a temer entrar novamente no mercado de trabalho por pensar que vivenciará os momentos traumáticos que viveu na experiência anterior.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta pesquisa, buscamos compreender o impacto da saúde mental dos colaboradores na **Penumbra Literária**, uma editora de livros por demanda especializada em autores independentes. Diante dos resultados obtidos, podemos construir

algumas considerações finais que contribuem para a compreensão mais ampla dessa temática e sua relevância no contexto organizacional.

Reafirmamos a importância de investigar a saúde mental dos colaboradores, especialmente em um cenário como o da **Penumbra Literária**. A análise das experiências dos entrevistados revelou desafios significativos no ambiente de trabalho, indicando a necessidade de uma abordagem mais atenta e proativa em relação à saúde mental no ambiente de trabalho.

Os dados coletados por meio de entrevistas revelaram que a maioria dos colaboradores percebia o clima organizacional como desagradável destacando a falta de consideração com os funcionários. A sobrecarga de trabalho foi identificada como um dos principais fatores que impactam negativamente a saúde mental, resultando em estresse, ansiedade e queda na produtividade.

Os objetivos estabelecidos foram atingidos, uma vez que conseguimos identificar os fatores que influenciam a saúde mental, investigar estratégias de gestão nesse contexto e examinar o impacto nos indicadores organizacionais. Os resultados obtidos proporcionaram insights valiosos sobre a relação entre a saúde mental dos colaboradores e o desempenho da empresa.

Constatamos que a falta de apoio à saúde mental foi um dos principais motivos para a rotatividade na empresa. Sugerimos, portanto, que a **Penumbra Literária** considere a implementação de programas e políticas que promovam o bem-estar mental dos colaboradores, como a realização periódica de pesquisas de clima organizacional.

A pesquisa reforça a justificativa inicial, evidenciando a necessidade premente de compreender e abordar as questões relacionadas à saúde mental dos colaboradores. Os resultados obtidos têm implicações práticas para a gestão de pessoas nas organizações, destacando a importância de estratégias que promovam um ambiente de trabalho saudável.

Diante do exposto, concluímos que a saúde mental dos colaboradores impacta diretamente o clima organizacional, a produtividade e a satisfação no trabalho. Essa pesquisa contribui para a área da administração ao oferecer insights consideráveis para gestores e profissionais de recursos humanos, orientando ações que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Acreditamos que este estudo pode servir como ponto de partida para futuras pesquisas e iniciativas práticas no campo da gestão de pessoas, visando o bem-estar integral dos colaboradores e o sucesso sustentável das organizações.

Dessa forma, as organizações precisam se atentar as estratégias implementadas que impactem na saúde mental tanto positiva quanto negativamente e essa prevenção deve ser constante. É possível investigar o clima organizacional periodicamente através da pesquisa de clima organizacional sendo capaz de sanar erros e faltas cometidas pela organização que venha a prejudicar a saúde mental e física dos profissionais. Como sugestão para estudos futuros poderiam ser mais explorados os conhecimentos em psicologia organizacional como estratégias para prevenção de doenças ocupacionais como a síndrome de burnout. Poderiam ser exploradas estratégias eficazes de comunicação e conscientização para atender assuntos emocionais.

Diante desse cenário, reforça-se a justificativa inicialmente proposta em que esta pesquisa se justifica pela relevância e urgência em compreender os efeitos da saúde mental dos colaboradores no ambiente de trabalho. Baseado nos resultados obtidos, concluímos que a saúde mental necessita de acompanhamento constante por profissionais contratados pelos recursos humanos da empresa como assistente social e psicológicos como forma de prevenção aos cuidados com a saúde mental no ambiente organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANGELO, Vanderlei Moraes de. O que é Clima Organizacional e como mantê-lo em alta na sua empresa? RH Portal, 2023. Disponível em: https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional-5/. Acessado em 26/10/2023.

ARAÚJO, Andresa. Riscos psicossociais: o que são e como impactam o trabalho. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/riscos-psicossociais. Acessado em: 31/08/2023.

BRÊTAS, Pollyanna; DOCA, Geralda. Efeito Covid: afastamento por transtorno mental dispara na pandemia. Extra, 2021. Disponível em: https://extra.globo.com/economia-e-financas/efeito-covid-afastamento-por-transtorno-mental-dispara-na-pandemia-24862208.html. Acessado em: 31/08/2023.

CARLOS, Francisco. Saúde mental no ambiente corporativo: Estratégias para conscientizar e engajar equipes. Mundo RH, 2023. Disponível em: https://www.mundorh.com.br/saude-mental-no-ambiente-corporativo-estrategias-para-conscientizar-e-engajar-equipes/. Acessado em: 24/09/2023.

CASTRO, Carol. Burnout: você pode estar sofrendo da síndrome da exaustão. Revista Galileu, 2017. Disponível em: https://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2017/05/sempre-cansado-voce-pode-estar-sofrendo-da-sindrome-da-exaustao.html. Acessado em: 26/10/2023.

CAVALLINI, Marta. Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. G1, 2022. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml. Acessado em: 17/10/2023.

FARIAS, Erika. Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. EPSJV/Fiocruz, 2023. Disponível em: https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental. Acessado em: 12/09/2023.

FERNANDES, Silvana. A gestão de horas extras e a saúde mental do colaborador. RH pra Você, 2021. Disponível em: https://rhpravoce.com.br/colab/a-gestao-de-horas-extras-e-a-saude-mental-do-colaborador/. Acessado em: 26/10/2023.

FURLAN, Letícia. Sobrecarga de trabalho é o que mais prejudica a saúde mental, diz estudo. Você RH, 2022. Disponível em: https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/sobrecarga-de-trabalho-e-o-que-mais-prejudica-a-saude-mental-diz-estudo. Acessado em: 26/10/2023.

GRANATO, Luísa. Para 78% dos brasileiros, pandemia revelou urgência por trabalho flexível. Exame, 2022. Disponível em:

https://exame.com/carreira/para-78-dos-brasileiros-pandemia-revelou-urgencia-por-trabalho-flexivel/. Acessado em: 26/10/2023.

GUIDO, Gabriela. Retenção de talentos: o que fazer para segurar os melhores. Forbes, 2023. Disponível em: https://forbes.com.br/carreira/2023/02/retencao-de-talentos-o-que-fazer-para-segurar-os-melhores/. Acessado em 26/10/2023.

KINJO, Alessandra Pinatti. A saúde mental desempenha um papel significativo na produtividade, satisfação e engajamento dos colaboradores. Mundo RH, 2023. Disponível em: https://www.mundorh.com.br/saude-mental-nas-organizacoes-mais-do-que-estrategia-investimento/. Acessado em: 24/10/2023.

LAIS, Carolina. Absenteísmo: como e por que calcular a falta no trabalho? Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/absenteismo. Acessado em: 31/08/2023.

_____. Como cuidar da saúde mental do seu time no trabalho, Pipo Saúde, 2021. Disponível em https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho. Acessado em:31/08/2023.

_____. Saúde mental e produtividade: qual a relação? Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-e-produtividade. Acessado em: 31/08/2023.

LEITE, Gabriel. Avaliação de liderança: o que é, qual a importância e como fazer? Feedz, 2022. Disponível em: https://www.feedz.com.br/blog/avaliacao-de-

lideranca/#O_que_e_uma_avaliacao_de_lideranca. Acessado em: 16/10/2023.

LIGUORI, Thiago. Ações de saúde na empresa: 7 dicas para cuidar do bem-estar dos funcionários. Pipo Saúde, 2022. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/acoes-de-saude-na-empresa. Acessado em: 01/09/2023.

_____. Como a saúde mental e social impacta na qualidade de vida dos seus colaboradores? Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-social-colaboradores. Acessado em 31/08/2023.

_____. Como cuidar da saúde mental do seu time no trabalho. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho. Acessado em 31/08/2023.

MANES, Danilo Ferreira. Síndrome de burnout reconhecida como doença ocupacional e os métodos que devem ser adotados para prevenção. Migalhas, 2023. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/385916/sindrome-de-burnout-reconhecida-como-doenca-ocupacional. Acessado em: 03/09/2023.

MARTINS, Richell. Entenda por que cuidar da saúde dos colaboradores é essencial para a empresa. Trends, 2022. Disponível em: https://www.trendsce.com.br/2022/12/08/entenda-por-que-cuidar-da-saude-dos-colaboradores-e-essencial-para-a-empresa/. Acessado em: 16/10/2023.

MOTTA, Carolina. 10 técnicas para aumentar a motivação no trabalho e manter o engajamento. Pipo Saúde, 2022. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/motivacao-no-trabalho. Acessado em: 03/09/2023.

OLIVEIRA, Aline. Ergonomia no trabalho: benefícios e o que diz a NR 17. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/ergonomia-no-trabalho. Acessado em: 11/09/2023.

_____. Principais indicadores de saúde ocupacional para ficar alerta. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/indicadores-de-saude-ocupacional. Acessado em: 01/09/2023.

PASSOS, Letícia. Pesquisa mostra que 86% dos brasileiros têm algum transtorno mental. Veja, 2019. Disponível em: https://veja.abril.com.br/saude/pesquisa-indica-que-86-dos-brasileiros-tem-algum-transtorno-mental: 12/09/2023.

REIS, Larissa. Clima organizacional: o que é e dicas para mantê-lo saudável. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/clima-organizacional. Acessado em: 31/08/2023.

_____. SST: o que é Saúde e Segurança no Trabalho e o que se atentar para empresas. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/sst-saude-seguranca-no-trabalho. Acessado em: 01/09/2023.

RIBEIRO, Natiley. Saúde mental piorou na pandemia, OMS pede mais investimentos. Lorena R7, 2022. Disponível em:

https://lorena.r7.com/categoria/saude/Saude-mental-piorou-na-pandemia-OMS-pede-mais-investimentos. Acessado em: 24/10/2026.

SANTANDER, Nathalia. O papel do RH no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Faculdade Phorte, 2023. Disponível em: https://faculdadephorte.edu.br/o-papel-do-rh-no-equilibrio-entre-vida-pessoal-e-profissio-nal/#:~:text=O%20equil%C3%ADbrio%20entre%20trabalho%20e,ou%20seja%2C%20muitas%20horas%20extras. Acessado em: 26/10/2023.

SERRANO, Layane. Saúde mental: 33% dos funcionários brasileiros têm algum tipo de transtorno mental, segundo estudo. Exame, 2023. Disponível em: https://exame.com/carreira/saude-mental-33-dos-funcionarios-brasileiros-tem-algum-tipo-de-transtorno-mental-segundo-estudo/. Acessado em: 31/08/2023.

SILVA, Alessandra Ximenes; COSTA, Tereza Cristina Ribeiro. Capitalismo, pandemia e saúde mental: um diálogo com Iain Ferguson. Periódicos UFES, 2023. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/42545/28415. Acessado em: 26/10/2023.

---

[1] LIGUORI, Thiago. Como a saúde mental e social impacta na qualidade de vida dos seus colaboradores? Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-social-colaboradores. Acessado em 31/08/2023.

[2] Idem.

[3] Idem.

[4] Idem.

[5] Idem.

[6] RIBEIRO, Natiley. Saúde mental piorou na pandemia, OMS pede mais investimentos. Lorena R7, 2022. Disponível em: https://lorena.r7.com/categoria/saude/Saude-mental-piorou-na-pandemia-OMS-pede-mais-investimentos. Acessado em: 24/10/2026.

[7] LIGUORI, Thiago. Como cuidar da saúde mental do seu time no trabalho. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho. Acessado em 31/08/2023.

[8] Idem

[9] LAIS, Carolina. Saúde mental e produtividade: qual a relação? Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-e-produtividade. Acessado em: 31/08/2023.

[10] LIGUORI, Thiago. Como cuidar da saúde mental do seu time no trabalho, Pipo Saúde, 2021. Disponível em https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho. Acessado em: 31/08/2023.

[11] SERRANO, Layane. Saúde mental: 33% dos funcionários brasileiros têm algum tipo de transtorno mental, segundo estudo. Exame, 2023. Disponível em: https://exame.com/carreira/saude-mental-33-dos-funcionarios-brasileiros-tem-algum-tipo-de-transtorno-mental-segundo-estudo/. Acessado em: 31/08/2023.

[12] SILVA, Alessandra Ximenes; COSTA, Tereza Cristina Ribeiro. Capitalismo, pandemia e saúde mental: um diálogo com Iain Ferguson. Periodicos UFES, 2023. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/42545/28415. Acessado em: 26/10/2023.

[13] FARIAS, Erika. Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. EPSJV/Fiocruz, 2023. Disponível em: https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental. Acessado em: 12/09/2023.

[14] PASSOS, Letícia. Pesquisa mostra que 86% dos brasileiros têm algum transtorno mental. Veja, 2019. Disponível em: https://veja.abril.com.br/saude/pesquisa-indica-que-86-dos-brasileiros-tem-algum-transtorno-mental: Acessado em: 12/09/2023.

[15] LAIS, Carolina. Saúde mental e produtividade: qual a relação? Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-e-produtividade: Acessado em: 31/08/2023

[16] BRÊTAS, Pollyanna; DOCA, Geralda. Efeito Covid: afastamento por transtorno mental dispara na pandemia. Extra, 2021. Disponível em: https://extra.globo.com/economia-e-financas/efeito-covid-afastamento-por-transtorno-mental-dispara-na-pandemia-24862208.html. Acessado em: 31/08/2023.

[17] CASTRO, Carol. Burnout: você pode estar sofrendo da síndrome da exaustão. Revista Galileu, 2017. Disponível em: https://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2017/05/sempre-

cansado-voce-pode-estar-sofrendo-da-sindrome-da-exaustao.html. Acessado em: 26/10/2023.

[18] LIGUORI, Thiago. Como cuidar da saúde mental do seu time no trabalho. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho. Acessado em: 31/08/2023.

[19] MANES, Danilo Ferreira. Síndrome de burnout reconhecida como doença ocupacional e os métodos que devem ser adotados para prevenção. Migalhas, 2023. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/385916/sindrome-de-burnout-reconhecida-como-doenca-ocupacional. Acessado em: 03/09/2023.

[20] CAVALLINI, Marta. Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. G1, 2022. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml. Acessado em: 17/10/2023.

[21] Idem.

[22] Idem.

[23] SANTANDER, Nathalia. O papel do RH no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Faculdade Phorte, 2023. Disponível em: https://faculdadephorte.edu.br/o-papel-do-rh-no-equilibrio-entre-vida-pessoal-e-profissional/#:~:text=O%20equil%C3%ADbrio%20entre%20trabalho%

20e,ou%20seja%2C%20muitas%20horas%20extras. Acessado em: 26/10/2023.

[24] REIS, Larissa. SST: o que é Saúde e Segurança no Trabalho e o que se atentar para empresas. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/sst-saude-seguranca-no-trabalho. Acessado em: 01/09/2023.

[25] Idem.

[26] OLIVEIRA, Aline. Principais indicadores de saúde ocupacional para ficar alerta. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/indicadores-de-saude-ocupacional. Acessado em: 01/09/2023.

[27] LIGUORI, Thiago. Como cuidar da saúde mental do seu time no trabalho. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho. Acessado em: 31/08/2023.

[28] GUIDO, Gabriela. Retenção de talentos: o que fazer para segurar os melhores. Forbes, 2023. Disponível em: https://forbes.com.br/carreira/2023/02/retencao-de-talentos-o-que-fazer-para-segurar-os-melhores/. Acessado em 26/10/2023.

[29] MOTTA, Carolina. 10 técnicas para aumentar a motivação no trabalho e manter o engajamento. Pipo Saúde, 2022. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/motivacao-no-trabalho. Acessado em: 03/09/2023

[30] LIGUORI, Thiago. Como a saúde mental e social impacta na qualidade de vida dos seus colaboradores? Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-social-colaboradores. Acessado em: 31/08/2023.

[31] LAIS, Carolina. Saúde mental e produtividade: qual a relação? Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-e-produtividade. Acessado em: 31/08/2023.

[32] FERNANDES, Silvana. A gestão de horas extras e a saúde mental do colaborador. RH pra Você, 2021. Disponível em: https://rhpravoce.com.br/colab/a-gestao-de-horas-extras-e-a-saude-mental-do-colaborador/. Acessado em: 26/10/2023.

[33] MARTINS, Richell. Entenda por que cuidar da saúde dos colaboradores é essencial para a empresa. Trends, 2022. Disponível em: https://www.trendsce.com.br/2022/12/08/entenda-por-que-cuidar-da-saude-dos-colaboradores-e-essencial-para-a-empresa/. Acessado em: 16/10/2023.

[34] OLIVEIRA, Aline. Ergonomia no trabalho: benefícios e o que diz a NR 17. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/ergonomia-no-trabalho. Acessado em: 11/09/2023.

[35] Idem.

[36] Idem.

[37] KINJO, Alessandra Pinatti. A saúde mental desempenha um papel significativo na produtividade, satisfação e engajamento dos colaboradores. Mundo RH, 2023. Disponível em: https://www.mundorh.com.br/saude-mental-nas-organizacoes-mais-do-que-estrategia-investimento/. Acessado em: 24/10/2023.

[38] CARLOS, Francisco. Saúde mental no ambiente corporativo: Estratégias para conscientizar e engajar equipes. Mundo RH, 2023. Disponível em: https://www.mundorh.com.br/saude-mental-no-ambiente-corporativo-estrategias-para-conscientizar-e-engajar-equipes/. Acessado em: 24/09/2023.

[39] Idem.

[40] GRANATO, Luísa. Para 78% dos brasileiros, pandemia revelou urgência por trabalho flexível. Exame, 2022. Disponível em: https://exame.com/carreira/para-78-dos-brasileiros-pandemia-revelou-urgencia-por-trabalho-flexivel/. Acessado em: 26/10/2023.

[41] LIGUORI, Thiago. Ações de saúde na empresa: 7 dicas para cuidar do bem-estar dos funcionários. Pipo Saúde, 2022. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/acoes-de-saude-na-empresa. Acessado em: 01/09/2023.

[42] CARLOS, Francisco. Saúde mental no ambiente corporativo: Estratégias para conscientizar e engajar equipes. Mundo RH, 2023. Disponível em: https://www.mundorh.com.br/saude-mental-no-ambiente-corporativo-estrategias-para-conscientizar-e-engajar-equipes/. Acessado em: 24/09/2023.

[43] LIGUORI, Thiago. Como cuidar da saúde mental do seu time no trabalho. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho. Acessado em: 31/08/2023.

[44] CARLOS, Francisco. Saúde mental no ambiente corporativo: Estratégias para conscientizar e engajar equipes. Mundo RH, 2023. Disponível em: https://www.mundorh.com.br/saude-mental-no-ambiente-corporativo-estrategias-para-conscientizar-e-engajar-equipes/. Acessado em: 24/10/2023.

[45] FURLAN, Letícia. Sobrecarga de trabalho é o que mais prejudica a saúde mental, diz estudo. Você RH, 2022. Disponível em: https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/sobrecarga-de-trabalho-e-o-que-mais-prejudica-a-saude-mental-diz-estudo. Acessado em: 26/10/2023.

[46] ANGELO, Vanderlei Moraes de. O que é Clima Organizacional e como mantê-lo em alta na sua empresa? RH Portal, 2023. Disponível em: https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional-5/. Acessado em 26/10/2023.

[47] REIS, Larissa. Clima organizacional: o que é e dicas para mantê-lo saudável. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/clima-organizacional. Acessado em: 31/08/2023.

[48] Idem.

[49] Idem.

[50] Idem.

[51] ARAÚJO, Andresa. Riscos psicossociais: o que são e como impactam o trabalho. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: https://www.piposaude.com.br/blog/riscos-psicossociais. Acessado em: 31/08/2023.