

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

HRUSKA THALITA CONCEIÇÃO NÓBREGA SOARES
LENILDO RODRIGUES DE OLIVEIRA
YASMIN FERREIRA NERE

**SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: UM
ESTUDO BIBLIOGRÁFICO**

RECIFE
2025

HRUSKA THALITA CONCEIÇÃO NÓBREGA SOARES

LENILDO RODRIGUES DE OLIVEIRA

YASMIN FERREIRA NERE

SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel(a) em Administração de
Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2025

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Laís Cardoso, CRB-4/PE-1753/P.

S676s Soares, Hruska Thalita Conceição Nóbrega.
Saúde mental nas organizações: um estudo bibliográfico / Hruska
Thalita Conceição Nóbrega Soares, Lenildo Rodrigues de Oliveira,
Yasmin Ferreira Nere. - Recife: Edição do autor, 2025.
32 p. : il. color.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
Universitário Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração,
2025.

Inclui Bibliografia.

1. Qualidade de vida no trabalho (QVT). 2. Saúde mental nas
empresas. 3. Ansiedade no trabalho. 4. Estresse, depressão no
trabalho. 5. Doenças psicossomáticas. I. Oliveira, Lenildo Rodrigues
de. II. Nere, Yasmin Ferreira. III. Centro Universitário Brasileiro -
Unibra. IV. Título.

CDU: 658

HRUSKA THALITA CONCEIÇÃO NÓBREGA SOARES
LENILDO RODRIGUES DE OLIVEIRA
YASMIN FERREIRA NERE

SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado
ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel(a) em Administração de Empresas.

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva (Orientador)
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof.^a Me. Andrezza Paula Silva Lima
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof.^a Me. Sylvia Karla Gomes Barbosa
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Recife, 17 de Junho de 2025.

NOTA: _____

RESUMO

A preocupação com o bem-estar psicológico vem crescendo continuamente com o passar dos anos. As pessoas estão cada vez mais receptivas a terapias e mais conscientes de que a saúde mental é tão importante quanto a saúde física. Tal preocupação também é demonstrada pelas organizações, que atualmente, tem se mostrado cada vez mais empenhadas em promover o bem estar para seus colaboradores. Este trabalho tem como finalidade abordar a Saúde mental no contexto organizacional, compreendendo a importância de sua implementação nas organizações. A pesquisa buscou compreender como esse aspecto, muitas vezes negligenciado pelo imediatismo do cotidiano, pode ser tão importante para funcionário e organização. Com uma pesquisa bibliográfica, de natureza exploratória e com uma abordagem qualitativa foram analisados 26 estudos sobre o tema em sua discussão, com o intuito de abranger e elucidar sobre a importância da organização atender esta necessidade de cuidado ao bem-estar dos colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho (QVT). Saúde Mental nas empresas. Ansiedade no trabalho. Estresse, depressão no trabalho. Doenças psicossomáticas.

ABSTRACT

Concern about psychological well-being has been growing steadily over the years. People are increasingly receptive to therapy and more aware that mental health is just as important as physical health. This concern is also demonstrated by organizations, which are currently increasingly committed to promoting well-being for their employees. The purpose of this paper is to address mental health in the corporative context, understanding the importance of its implementation in organizations. The research sought to understand how this aspect, often neglected due to the immediacy of everyday life, can be so important for both the employee and the Company. With a exploratory and qualitative bibliographical research, 26 studies on the subject were analyzed in their discussion, with the aim of covering and elucidating the importance of the organization meeting this need to care for the well-being of employees.

Keywords: Quality of life at work (QOL). Mental health in companies. Anxiety at work. Stress and depression at work. Psychosomatic illnesses.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1	SAÚDE MENTAL.....	10
2.2	CAUSAS DO ESGOTAMENTO MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES.....	11
2.3	CERTIFICADO EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL.....	13
3	METODOLOGIA.....	16
4	RESULTADOS.....	18
5	DISCUSSÃO.....	21
6	CONCLUSÃO.....	27
7	REFERÊNCIAS.....	29

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental nas organizações tem sua relevância e deve ser demonstrada pela empresa, quanto mais dedicação há nesse assunto, maior o impacto positivo para ambos, organização e colaborador. Existem várias maneiras a serem trabalhadas internamente esse bem-estar, uma dessas formas é uma cultura organizacional onde seja priorizado o bem-estar do funcionário, levando o ambiente a ser agradável á para o crescimento conjunto (1).

Todavia, é nítido a falta de comprometimento de algumas organizações e o pouco conhecimento dos gestores. Tal comportamento pode levar a uma infraestrutura fragilizada e demonstra pouco potencial na melhora da qualidade de vida dos colaboradores e consequentemente sua produtividade. Para o funcionário desempenhar sua função com qualidade, e até mesmo poder melhorar sua produtividade, é de extrema relevância a implementação de programas que promovam um ambiente saudável (2).

Pode-se afirmar que a implementação desses programas, tais como QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), em promoção à saúde mental nas organizações, abordando os benefícios, desafios e exigências abordadas, levam a qualidade de vida de seus parceiros melhorar significativamente, assim como seu desempenho profissional. Tais programas também são de suma importância para as organizações, já que os mesmos podem influenciar diretamente na produtividade do funcionário (3).

Os efeitos causados, diretamente ou indiretamente, aos colaboradores pela falta desses programas, podem afetar seu rendimento no âmbito pessoal e profissional, se agravando em uma rotina exaustiva acumulando metas, onde a empresa não dispõe recursos suficiente em prol ao empregado, deixando-os sobrecarregados e influenciando a saúde mental, com doenças psicossomáticas e emocionais, tais como: estresse, ansiedade, insegurança no âmbito profissional e entre outros problemas (4).

As organizações podem criar ações que possam impactar positivamente seus colaboradores, minimizando os impactos negativos e promovendo soluções, como a melhora da qualidade de vida, programas que capacitam gestores voltada para uma cultura organizacional mais leve (5).

A Lei nº 14.831/2024, define diretrizes para a promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores, é de grande importância os levantamentos feitos para que exista uma atenção voltada para a qualidade de vida dos colaboradores, mostrando o real problema existente nos ambientes e organizações de trabalho, assim dando espaço para minimizar os impactos negativos nas áreas, por afastamento dos profissionais (6).

O objetivo principal deste artigo é mapear pesquisas que apresentam a importância da saúde mental nas empresas, e os desafios relacionados à saúde mental. Pois a mesma, é primordial para a capacidade dos colaboradores em exercer sua função com excelência e de forma plena (7).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SAÚDE MENTAL

É de suma importância cuidar bem do que se tem de mais valioso, a saúde. Uma abordagem mais séria e voltada para o cuidado da saúde mental nas empresas é deveras importante. Porém sabe-se que não há suporte ou conhecimento suficiente para direcionar-se à prevenção de problemas relacionados à saúde mental. Onde sabe-se quem passa por essas situações, muitas vezes não tem o conhecimento da gravidade do que está acontecendo em certas atitudes levando a um maior desgaste emocional e psicossocial (8).

Dentro de uma organização, é importante para o ambiente de trabalho ter um equilíbrio cultural, emocional, psicológico e social dos colaboradores. A saúde mental é fundamental para o aumento de produtividade e satisfação dos funcionários, gerando benefícios, criando um ambiente agradável, aberto e seguro. E isso influencia no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. No entanto, há muitas barreiras a serem quebradas e soluções a serem tomadas (9).

De acordo com Arantes; Sousa; Almeida, 2016, p. 99, a satisfação no trabalho vai da combinação com seu estado emocional, relação de suas metas profissionais, suas características e valores individuais, correlacionando com as expectativas com o ambiente e organização do trabalho.

A satisfação profissional ocorre quando se atinge um resultado esperado com o trabalho desenvolvido. Este fato ocorrerá quando esse trabalhador se sentir realizado profissionalmente em relação às suas expectativas, suas necessidades e valores, ou seja, quando o que recebe como retorno está de acordo com aquilo que esperava obter, como exemplo, remuneração adequada, segurança no emprego, ambiente harmonioso no trabalho, amizade, valorização e reconhecimento profissional, além de oportunidade de trabalhar em equipe (Arantes; Sousa; Almeida, 2016, p. 99).

Com ajuda da tecnologia e a facilidade da propagação das informações voltada ao assunto "Saúde Mental" pode levar a um alcance significativo, instruindo as pessoas que não possuía o conhecimento da situação pessoal ou profissional dentro da empresa, propondo mudanças pessoais, voltada para o ambiente organizacional, mudanças essas, muitas das vezes não atendida, pela falta de suporte ou não

conhecimento da própria empresa de soluções para sanar os gatilhos surgidos dentro do ambiente de trabalho, seja empresa de grande ou pequeno porte (10).

Os problemas relacionados à saúde mental nas organizações estão conectados a fragilidade institucional, a cultura e o excesso de cobranças e metas atribuídas, que está relacionada a fraca qualidade da gestão interpessoal (11).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade (Brasil,2007).

As muitas negligências da liderança, poucos suportes voltados para a saúde mental dos colaboradores e um ambiente de trabalho inadequado, pode prejudicar a saúde mental de seus funcionários pois tais fatores favorecem um ambiente de trabalho hostil e pode levar ao afastamento desses colaboradores. O número de afastamento por doenças geradas no ambiente profissional está aumentando a cada dia, e chega a ser um número alarmante (12).

Os problemas estão relacionados à falta de responsabilidade da empresa, junto com uma gestão desqualificada e sem conhecimento, agregando problemas de saúde dos colaboradores, às vezes irreversíveis, causando afastamento do trabalho. Pode-se ver no próximo tópico com mais detalhes, causas, gatilhos e ausência de suporte que podem agregar problemas na qualidade de vida dos colaboradores (13).

2.2 CAUSAS DO ESGOTAMENTO MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES

O esgotamento mental, tido como algumas síndromes de distúrbios emocionais, é um significativo desafio para as organizações. Compreender as causas desses determinados distúrbios é essencial para uma abordagem eficaz de combatê-las (14). No ambiente organizacional, se valoriza uma “cultura” de trabalho intenso; onde a liderança reconhece seus colaboradores pelo seu ‘trabalho duro’ prestado a organização (14).

Quanto mais duro esse colaborador prestar seu serviço, mais ele será reconhecido dentro da empresa, levando assim indivíduos a abdicarem de lazer e terem poucas horas de descanso em procura de reconhecimento desses

determinados líderes. Esse ‘sacrifício pessoal’ leva a um local de trabalho hostil, onde o indivíduo precisa se esforçar mais que o normal para ser reconhecido (15).

O baixo valor profissional também está diretamente ligado ao desenvolvimento de distúrbios emocionais relacionados ao trabalho (15). Profissionais mal remunerados, mas com uma carga de trabalho intensa gera descontentamento, levando a insatisfação com a atividade desenvolvida, fazendo a carga emocional ser negativa, e a atividade laboral exercida ser vista como um fardo (16).

Tais fatores levam ao desenvolvimento de distúrbios emocionais e doenças psicossomáticas tais como, ansiedade, depressão, estresse ocupacional, somatização, síndrome do pânico, enxaquecas, estafa e abuso de substâncias e álcool (16). A Ansiedade é tida como o “ Mal do Século” e pode ser descrita como o sentimento de incerteza sobre o futuro. O transtorno de ansiedade tem por sintomas inquietação, medo extremo, falta de ar, sufocamento, vulnerabilidade assim como os sintomas físico como tonturas falta de ar, palpitações, taquicardia (17).

Tal transtorno pode ser explicado de diversas formas, desde traumas desencadeados em algum momento da vida, a pressões imediatistas no ambiente de trabalho (17). O perfeccionismo exigido pela liderança, o cumprimento de metas irreais em um curto período de tempo, a pressão de sempre ter o desempenho profissional em sua totalidade, quando essas idealizações não são alcançadas como a direção espera ou propõe a seu funcionário, pode levá-lo a se sentir incapaz de suprir tais expectativas (17).

A depressão tem por sintomas o humor triste, irritável ou vazio e alterações cognitivas que podem afetar diretamente a qualidade de vida do indivíduo (18). O quadro depressivo pode ocorrer junto com o transtorno de ansiedade pelos mesmos motivos descritos, somatizando a sensação de ser incapaz de realizar as tarefas e se sentir inferiorizado, o ambiente de trabalho hostil e tratamento pouco cortês de seus superiores podem agravar o quadro (18).

O estresse está diretamente ligado ao quadro depressivo e ao transtorno de ansiedade; pode ser tido como uma reação problemática que o indivíduo apresenta quando precisa lidar com alguma situação desafiadora (19). Ele é uma das principais doenças psicossomáticas, pois apresenta tanto sintomas psíquicos quanto físicos; como sintomas psíquicos, podemos observar confusão, diminuição da memória e concentração, confusão, raiva frustração, perda do senso de humor, medo irritabilidade, impaciência, angústia. Já os sintomas físicos são fadiga, dores de

cabeça, náuseas, palpitações, insônia, tremores, alterações intestinais, úlceras, dores no corpo (19).

As doenças psicossomáticas são mais frequentes em pessoas que têm determinados comportamentos como indivíduos que apresentam dificuldades para relaxar, não aceitam ajuda de outras pessoas e costumam se cobrar demais, pessoas que tendem a ser excessivamente preocupadas e tem a incessante necessidade de suprir as expectativas de terceiros (20). Essas pessoas tendem a reagir mal diante das complicações e adversidades que podem vir acontecer em uma organização e também estão sempre em busca de suprir as expectativas de seus superiores. tamanha carga emocional pode se refletir fisicamente como dores de cabeça, enxaquecas, palpitações, tremores e náuseas (20).

Nesse contexto, os indivíduos buscando uma saída para essas dores físicas ou psíquicas, podem procurar um subterfúgio e se lançarem no abuso de álcool e de substâncias químicas (21). Não só o excesso de trabalho pode levar a tal abuso, como a falta dele também pode acarretar ao mesmo subterfúgio. Tal abuso também pode estar ligado a outros fatores, como carga de trabalho excessiva, insegurança no emprego, desigualdades de remuneração, carga psicológica excessiva (21).

O alcoolismo crônico é bastante comum entre trabalhadores que estejam passando por essas situações supracitadas; o uso dessas substâncias leva o indivíduo ao efeito contrário do esperado pelo mesmo, afetando tanto sua vida profissional como sua vida laboral (22). Seu desempenho cai, afetando diretamente sua rotina de trabalho, tornam-se mais agressivos e desesperados podendo levá-los a crises psicóticas pela abstinência (22).

O esgotamento mental nas organizações é complexo, ligado a vários fatores e traz diversas consequências tanto para as organizações, como para seus colaboradores, uma empresa que zela pela saúde mental de seus funcionários, zela também pela sua posição no mercado tendo em vista que um funcionário satisfeito trabalha melhor e produz com eficácia (23).

2.3 CERTIFICADO EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL

A Lei nº 14.831, aprovada em 2024, trouxe avanços importantes para a implementação do programa de saúde mental no ambiente corporativo. Esta

legislação surge em um contexto de crescente preocupação com os impactos da saúde mental. Com uma perspectiva ampla e inovadora, a norma visa facilitar a criação de ambientes mais saudáveis e inclusivos, respeitando a necessidade dos colaboradores. A partir da divulgação deste regulamento, empresas de médio e grande porte passaram a ser obrigadas a implementar políticas efetivas de saúde mental, enquanto as micro e pequenas empresas receberam incentivos para se unirem a programas voluntários. O foco principal da norma é a prevenção dos riscos psicossociais, como estresse, assédio moral e sexual (24).

LEI Nº 14.831, DE 27 DE MARÇO DE 2024

Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação.

Art. 2º É instituído o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, em âmbito nacional, a ser concedido pelo governo federal às empresas que atenderem aos critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores estabelecidos nesta Lei.

Art. 3º As empresas interessadas em obter a certificação prevista nesta Lei devem desenvolver ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes: I - Promoção da saúde mental:

- a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho;
- b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores;
- c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos;
- d) promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher;
- e) capacitação de lideranças;

- f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores;
- g) combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas;
- h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes;

Um dos principais avanços abordados por essa regulamentação é a obrigatoriedade de diagnósticos organizacionais periódicos. As empresas devem identificar causas do risco psicossocial, com base em metodologias validadas, para desenvolver planos de intervenção, como programas de apoio psicológico, ambiente de trabalho positivo, acompanhamento psicológico e flexibilidade de horários, políticas que não favoreçam o assédio moral. Esses estudos devem ser elaborados por pesquisas anônimas com os colaboradores, análise de indicadores de absenteísmo, turnover e licenças relacionadas à saúde mental (25).

As empresas devem criar espaços seguros para que os colaboradores possam expressar suas dificuldades, além de disponibilizar acesso a profissionais de saúde mental, como psicólogos e terapeutas ocupacionais, em parceria com serviços de assistência interna ou externa (25).

No âmbito dos direitos dos colaboradores, essa regulamentação estabelece a proteção contra a discriminação por questões de saúde mental. As empresas são proibidas de realizar práticas discriminatórias, como a recusa de promoções ou a dispensa injustificada de trabalhadores que enfrentam transtornos psicológicos, como síndrome de Burnout, ansiedade, depressão, síndrome do pânico e estresse ocupacional. As empresas devem desenvolver ações educativas sobre temas como estresse, resiliência, inteligência emocional e práticas de autocuidado. Essas ações contribuem para a construção de uma cultura organizacional mais saudável (26).

A implementação de políticas e programas de bem-estar no local de trabalho é uma medida essencial para apoiar os funcionários, e a avaliação dos resultados e impactos das intervenções permite ajustes e melhorias contínuas. A análise de estudos de caso e exemplos concretos de boas abordagens em empresas como uma forma de ilustrar e incentivar a adoção de estratégias eficazes. Dessa forma, as organizações podem não apenas enfrentar os desafios, mas também promover um ambiente mais saudável e produtivo para os colaboradores (26).

3 METODOLOGIA

O objetivo deste estudo foi relacionado a facilitar o entendimento de forma clara sobre saúde mental nas organizações. A pesquisa trata-se de base documental com ajuda de artigos, de caráter bibliográfico, qualitativa e exploratório, com desdobramento transversal, referente ao tempo, com os termos técnicos (27).

De acordo com o caráter bibliográfico, tem o objetivo principal em analisar e descrever as características dos princípios e fundamentos da pesquisa. Com embasamento em autores, artigos e revistas científicas diferentes, facilitando o melhor entendimento e perspectivas diferentes sobre o tema (28).

Aplicando a pesquisa qualitativa baseada em aprofundar e analisar os estudos para entender melhor sobre o tema (29).

Quanto ao método exploratório, tem como objetivo analisar de forma mais flexível o tema, e facilitando o entendimento de forma clara e compreensiva do objetivo da pesquisa (30).

O local de pesquisa foi desenvolvido no Google for Education do Grupo Google. A escolha do mesmo foi pelo vasto amplo de materiais, agregando à pesquisa um grande campo de visão diversificada, com base em artigos científicos, livros, editoriais, artigos de opinião, dentre outros dados. Com o filtro de pesquisa podemos obter uma grande quantidade de informações de qualidade (31).

O instrumento de pesquisa foi estruturado da seguinte maneira, utilizou-se o Google Acadêmico, com base na seguinte palavra chave “saúde mental nas empresas” com intervalo das páginas de 01 à 17. Sobre os critérios de intervalo temporal de 2019 a 2025, com artigos científicos e revistas, com filtro de pesquisa em páginas em português e outros idiomas. Com os intervalos de páginas usadas um total de 17 páginas (01).

A pesquisa no Google Acadêmico alcançou um total de 276.000 documentos aproximadamente, configurando um total de 01 à 17 páginas, incluindo artigos, revistas, livros, monografia, periódicos e entre outros, alguns foram excluídos por não ter relevância ao conteúdo abordado. No entanto, foram utilizados um total de 26 artigos e revistas com total relevância. A figura 1 abaixo vai demonstrar detalhadamente de forma clara, o processo de pesquisa realizado de forma explicativa e ilustrada.



De acordo com a figura 1, pode-se analisar todo o processo de filtragem, a cada etapa. E formando todas as informações utilizadas na pesquisa bibliográfica, de forma clara e entendedora, facilitando a leitura do conteúdo.

4 RESULTADOS

Observando os filtros utilizados na metodologia, o Quadro 1 apresenta os resultados da pesquisa.

Quadro 1 – Resultado da pesquisa frente a análise executada na metodologia

	ANO	AUTOR	TÍTULO DO TRABALHO	TIPO DO TRABALHO
1	2023	Saraiva, Sousa, Campos e Alencar	Motivação e Saúde Mental no Trabalho: Uma revisão integrativa de literatura	Pesquisa Bibliográfica
2	2024	Rocha Carmo E., e F. V. de M. Bargamo	Geração Z e Saúde Mental no Trabalho: Uma revisão de literatura e proposição de uma pesquisa	Pesquisa Bibliográfica
3	2024	Marcelo Galletti Ferretti	A pauta da saúde mental nas empresas: ocasião para a problematização das medidas individualizadas e individualizantes	Pesquisa Bibliográfica
4	2025	Elisandra Rodrigues Araújo de Ailán e Flávia Adriana Santos Rebello	Reflexão sobre a Implementação de Programas de Saúde Mental no Ambiente de Trabalho segundo a Lei nº 14.831/2024	Pesquisa Bibliográfica
5	2024	Ana Cristina Viana Campos	Empreender com saúde mental: o impacto da Lei 14.831 no empreendedorismo feminino	Estudo de caso
6	2024	Jucélia de Araújo Miranda	Saúde mental sobre à luz da abordagem psicodinâmica do trabalho dejouriana	Pesquisa Bibliográfica
7	2024	Débora, Jeniffer, Márcia e Marianne	Além das Cicatrizes Invisíveis: Explorando a Saúde Mental e Impactos na Qualidade de Vida dos Profissionais na Atualidade	Pesquisa Bibliográfica
8	2023	Elizabeth e Jheniffer	Os desafios e a importância da manutenção da saúde mental no ambiente corporativo no atual cenário	Pesquisa Bibliográfica
9	2024	Jhennifer Magrini e Camila Pereira	Impactos negativos na saúde física e na saúde mental do colaborador no comércio	Estudo de Caso
10	2025	José, Josimere, Marcos, Joalan, Alessandra, Jean e Vagner	Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: Estratégias para Promover o Bem-estar	Pesquisa Bibliográfica
11	2024	Anacleto e Silva	Fatores de riscos e proteção para saúde mental de trabalhadores no setor industrial	Pesquisa Bibliográfica

12	2023	Andreza, Talitta e Ronald	A Importância da psicologia organizacional nas empresas	Pesquisa Bibliográfica
13	2023	Érico Gabriel da Silva	A necessidade e importância na promoção de saúde mental nas organizações	Pesquisa Bibliográfica
14	2024	Elidiane e Leopoldo	Percepções de práticas em saúde mental no trabalho durante a pandemia covid-19	Estudo de Caso
15	2024	Osânia Cléia de Souza Lima	Qualidade de vida no trabalho e saúde mental no combate ao Burnout: Estratégias para sustentabilidade organizacional	Pesquisa Bibliográfica
16	2024	Ricardo, Enzo, Johann, Vinicius, Luca e Marcello	Desenvolvimento de uma estratégia integrada de RH para Amazon: Melhorando a saúde mental e as condições de trabalho nos armazéns	Pesquisa Bibliográfica
17	2023	Josiel, Tatiane e Ana Lúcia	Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas	Pesquisa Bibliográfica
18	2023	Christophe, Paulo e Vanessa	Centralidade do trabalho e saúde mental	Pesquisa Bibliográfica
19	2024	Kátia Samara Morais Bezerra	Impactos da reforma trabalhista nas empresas e a saúde dos empregados em tempos de pandemia do COVID-19	Pesquisa Bibliográfica
20	2024	Leidiane e Evenise	Aspectos atuais do direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador na legislação brasileira	Pesquisa Bibliográfica
21	2025	Antony Fernandes Araújo	Como os processos estruturados melhoram a qualidade de vida dos funcionários nas empresas	Pesquisa Bibliográfica
22	2024	Márcia Verena, Josias Moreira e Maria Isabel	A importância dos aspectos psicossociais e da urgência da ergonomia cognitiva na prevenção de doenças ocupacionais	Pesquisa Bibliográfica
23	2023	Vitória Oliveira e Lilian Seginini	A saúde mental dos trabalhadores: um levantamento com trabalhadores das cidades de São Carlos e Ibaté	Pesquisa Bibliográfica
24	2023	Lucas, Paulo e Olga	Saúde mental e esgotamento profissional: Um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de Burnout entre os profissionais da saúde	Pesquisa Bibliográfica
25	2023	Vanessa Ruffatto Gregovski e Janine Kieling Monteiro	Estratégias de Mediação do Sofrimento Laboral e Saúde Mental de Venezuelanos no Brasil	Pesquisa Bibliográfica

26	2023	Fagner de Oliveira e Daniela Chaves	Saúde mental do trabalhador: A utilização da concessão de benefícios como estratégia para a melhoria no ambiente de trabalho no setor administrativo	Pesquisa Bibliográfica
----	------	-------------------------------------	---	------------------------

Frente aos resultados verificou-se que a maioria dos resultados estão na perspectiva de pesquisa bibliográfica.

5 DISCUSSÃO

Como pode ser observado no Quadro 1, os artigos datados de 2023 a 2025, após serem analisados, contribuem para o estudo deste trabalho, reforçando a importância da saúde mental nas organizações, que além de interferir na vida profissional, traz sequelas na vida pessoal dos funcionários, como mencionado na introdução deste projeto. O cuidado com a mente vem se mostrando cada vez mais necessário, tendo como objetivo evitar que o colaborador adoça psicologicamente com doenças psicossomáticas como: estresse, ansiedade, depressão (4).

Com a possibilidade de criação de medidas que preservem a saúde e integridade mental dos trabalhadores, minimiza a médio e longo prazo os impactos negativos, promovendo soluções eficazes, tornando o local de trabalho cada vez mais saudável (5).

Com esta necessidade em vista, a ausência de suporte ativo ao cuidado com a saúde mental vem trazendo malefícios ao longo dos anos, o que causa não apenas um desgaste psicológico aos colaboradores das organizações, sejam elas públicas ou privadas, como também enfraquecimento psíquico que leva a doenças como depressão, ansiedade, fobias sociais, dentre outros (5).

Com a mente afetada, os colaboradores ficam mais suscetíveis a abandonar as metas, acumular trabalho, se afastar dos demais, criando um clima tenso, inseguro, e é neste ponto que treinamentos e qualificações dos profissionais que tem como objetivo cuidar e preservar dos colaboradores se torna mais necessária, para que possam lidar melhor com os ocorridos, entretanto, nota-se que ainda é algo pouco realizado nas empresas (5).

Seguindo este percurso, é importante trazer à tona os trabalhadores do comércio brasileiro, que em sua maioria, tem até a saúde física comprometida (32). Com uma série de desafios e riscos enfrentados diariamente, trabalhadores da área comercial tendem a comprometer sua integridade física, dadas as circunstâncias de horário de trabalho exaustivas, quantidades altas de itens a serem transportados em caixas e erguidos manualmente, se levantando e abaixando de forma que vem a comprometer a coluna a longo prazo; estes esforços físicos constantes além de trazer dores e lesões musculares, o cansaço do corpo começa a afetar a mente, podendo

levar a danos permanentes, já que em algumas empresas, nem mesmo o equipamento essencial é fornecido para os colaboradores (32).

Assim como o setor comercial, a área industrial sofre com desafios e riscos à segurança do trabalho similares, onde a sobrecarga, a pressão por produtividade, falta de apoio social, tendo em vista que boa parte das fábricas se encontra em locais mais afastados, causando determinada exclusão, contato com substâncias nocivas, como indústrias químicas, são fatores que afetam a saúde mental dos colaboradores, como visto por Abreu et al. (32) e reafirmado por Anacleto et al. (33).

Atualmente, a Psicologia Organizacional dispõe de ferramentas estratégicas, responsáveis por promover a saúde e bem-estar mental dos funcionários, criando-se, um ambiente mais saudável, harmonioso, ofertando não apenas suporte e cuidado com a parte psíquica, como também permite um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do funcionário (33).

Com o levantamento de fenômenos desgastantes ao funcionário, e como citado no parágrafo anterior, a criação de estratégias que visem mitigar os estragos psicológicos, tem a sua necessidade ressaltada. Investigando possibilidades que promovam a saúde mental, é possível destacar a importância da criação de um ambiente de trabalho positivo, que é possível ser alcançado através de reconhecimento ao desempenho e dedicação de seus colaboradores, palestras de inteligência emocional, dentre outros (34).

Com ferramentas eficazes, como programas de apoio psicológico, treinamento com profissionais da área de gestão de pessoas (a fim de, torná-los profissionais ainda mais competentes), programas de valorização a saúde mental; tornam possível, mitigar as doenças mentais ocasionadas por ambientes de trabalho hostis, como a síndrome de Burnout, distúrbio psicológico derivado do esgotamento pelo estresse crônico no ambiente de trabalho, dentre outros (34 e 36).

Dada a importância citada no parágrafo anterior, Cunha et al. (35) reforça que, ter um psicólogo especializado na parte organizacional, favorece um local de trabalho mais seguro, psicologicamente falando, para seus colaboradores.

Tendo em vista que o profissional de psicologia é responsável por compreender a mente humana e ajudar o paciente em sua jornada na auto descoberta e no autocuidado, o zelo pela parte psíquica dos colaboradores traz uma qualidade de vida melhor para todos os envolvidos, melhor entrosamento entre todas as partes

hierárquicas (vertical e horizontal), uma melhor gestão de pessoas, trazendo assim, maiores produtividades por ser uma empresa que zela pela saúde mental (35).

Acima disso, sabe-se que a saúde mental dos indivíduos interfere diretamente em sua produtividade laboral. Ambientes tóxicos (aqueles que geram muito estresse e pressão) com muitos conflitos, falta de liderança, vigilância excessiva e pressão por produtividade podem gerar inúmeras doenças mentais nos colaboradores. Doenças essas que, são uma das principais causas de afastamentos das atividades laborais nas organizações. Com programas de saúde mental elaborados pelos profissionais responsáveis da organização pode-se reduzir o impacto das doenças mentais nos colaboradores e gerar um ambiente mais acolhedor para os mesmos. As estratégias adotadas para a promoção à saúde mental são vantajosas tanto para os colaboradores, como para as organizações. Funcionários felizes e saudáveis desempenham bem seus papéis e suas atividades, alavancando seus resultados (37 e 38).

Segundo Elidiane e Leopoldo (39), as empresas brasileiras ainda não estão prontas para implementação desses programas. Uma liderança inexperiente focaliza em resultados, expondo seus colaboradores a perigos físicos e objetivos inalcançáveis em prazos curtíssimos, onde o colaborador aceita muitas vezes por medo de ser penalizado ou até mesmo desligado da corporação (39).

Os autores realizaram um estudo de caso, entrevistando 109 gestores, onde 66,1% (cerca de 72 gestores) residiam em Pernambuco. Esta amostragem nos apresenta uma autoanálise dos próprios gestores sobre estar preparados ou não para a promoção da saúde mental no trabalho. De acordo com esse estudo, a quantidade de gestores que se sentem preparados para tal promoção evoluiu de 53 para 74 e houve uma redução daqueles que não se sentem preparados para essa promoção, de 56 para 35 (39).

Os líderes e gestores precisam normalizar a visão humana sobre seus colaboradores, olhar além dos números, priorizar o capital humano. Obrigações excessivas, cobranças por perfeição, a reprovação quando existe algum erro, a penalidade por tais erros são fatores que levam aos trabalhadores ao aumento da ansiedade e a auto cobrança por não atingir o que lhes foi imposto (39).

Durante o início de março do ano de 2020, deu-se início a pandemia COVID-19, um vírus que causa uma infecção respiratória e ceifou a vida de milhares de pessoas. A COVID-19 afetou diversos países de forma negativa, incluindo o Brasil.

Houve diversos encerramentos de contrato, redução da jornada de trabalho, e com isso, a redução de salário (47).

Nesse período, a preocupação com a saúde se tornou a prioridade para muitos cidadãos. Essas preocupações levaram essas pessoas a se tornarem mais ansiosas e mais propensas a desenvolverem distúrbios mentais, assim a promoção de programas ligados à saúde mental se mostra fundamental. Essas necessidades são percebidas pela liderança, ainda que esta percepção se dê em uma forma mais sutil e a sua implementação seja vagarosa (39). Diante dessa calamidade, medidas foram tomadas pelo Governo para proteger a sobrevivência das empresas e consequentemente os empregos, com precaução para reduzir o contágio da doença (47).

Segundo Saraiva et al. (40) as condições do trabalho aplicam-se diretamente na saúde mental dos colaboradores, para o sucesso profissional e motivacional dentro da organização, o contrário disso, a falta de motivação pode gerar ou até mesmo agravar conflitos e frustrações, levando a um problema de saúde mental (40).

A motivação é um dos fatores para o desempenho, produtividade e do bem-estar de uma organização, sendo influenciado por dois fatores, externo e interno, a mesma está ligada ao reconhecimento, a satisfação das necessidades e à qualidade de vida no ambiente das organizações. Um modelo de gestão rígido e antigo, que visa só a produtividade, desfavorece um ambiente de trabalho saudável e é um dos fatores internos que influenciam no desequilíbrio emocional. É importante para a empresa promover uma cultura organizacional que vise valorizar a ética, a transparência, e a inovação e o trabalho em equipe, com mais motivação e engajamento (40).

A psicologia organizacional propõe melhorias que promovem o bem-estar no ambiente de trabalho. Alguns fatores sociais, como gênero, raça e classe, também influenciam na saúde e motivação dos colaboradores, podendo ser atribuída positivamente ou negativamente (40).

Contribuindo para a afirmação citada no parágrafo acima, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), "a saúde mental é muito mais do que a ausência de doença: é parte intrínseca da nossa saúde e bem-estar individual e coletivo". Os desafios, como o avanço na tecnologia e os modelos de trabalho híbrido, as rotinas exaustivas e inadequadas a um ser humano, o aumento de demandas sem levar em conta as limitações, o excesso de pressão e cobrança no ambiente atribuem significância física e mental na saúde dos trabalhadores (41 e 42).

Ademais, enfatiza-se a importância das organizações em promover processos em prol saúde e trabalho adequadamente, visando uma cultura de cooperação e responsabilidade de ambas as partes, prevenindo e melhorando a saúde laboral. No ambiente atual existe uma pressão em busca de produtividade, exercendo metas abusivas, excesso de trabalho, apesar de não serem permitidas, mesmo assim, a busca intensa pela alta performance da instituição em alcançar as respectivas metas comprometem a saúde ocupacional (41 e 42).

Para colocar esses programas na prática, é necessária uma estratégia que envolva diversas áreas dentro do ambiente organizacional, como campanhas de sensibilização, desenvolvimento e capacitação de gestores e líderes, e uma facilitação de suporte ao colaborador. A liderança tem um papel essencial, para identificar e acolher sinais de sofrimento psicológico. Consequentemente levando a práticas saudáveis e inclusivas, melhorando a qualidade de vida dos seus colaboradores, assim, tornando-se uma empresa mais sustentável e competitiva (43 e 44).

Nesse contexto, os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são essenciais para essa prática. A QVT inclui tanto as condições físicas do indivíduo quanto as psicológicas, resultando em um ambiente saudável e harmonioso, contribuindo com a melhora da qualidade de vida dos colaboradores e até mesmo prevenindo as doenças mentais. Diversas organizações adotaram uma série de benefícios para a promoção do QVT, sendo eles: programas ligados à saúde mental sem custos adicionais ao colaborador, ginástica laboral, salas de descanso e de jogos, vale cultura e dia da família (45).

Outrossim, a saúde mental vem tornando-se prioridade nas organizações, reconhecendo seus impactos dentro do ambiente e clima organizacional. A Lei nº 14.831/2024 foi criada visando incentivar programas estruturados de promoção da saúde mental no trabalho, com foco na prevenção de transtornos, suporte psicológico e valorização do bem-estar emocional. Essa lei nos apresenta ao Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, que aborda as práticas voltadas a esse tema promovidas pela organização. Essa certificação ajuda na criação de um ambiente mais saudável, levando em consideração que, um ambiente saudável é crucial para uma saúde mental saudável, lavando a maior produtividade (46).

É de extrema importância que líderes reconheçam os riscos associados e considerem as práticas de liderança mais coletiva. Proporcionar a participação de colaboradores, incluindo-os e ouvindo-os em decisões importantes torna o ambiente

de trabalho mais positivo, melhorando a satisfação e o desempenho do funcionário (48).

É certeza que o trabalho oferece possibilidades extraordinárias para implementar temas sobre a saúde mental e expandir sua identidade. O ambiente organizacional pode construir diversos fatores relacionados à saúde mental, de forma negativa ou positiva, mas o líder pode analisar e contornar a situação oferecendo um ambiente saudável, onde o seu subordinado se sinta confortável em trabalhar e se expressar de forma mais transparente (49).

Logo, ao implementar um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, a empresa está contribuindo para a construção de um ambiente humano e sustentável beneficiando ambos os lados, de forma que o funcionário irá desempenhar suas atividades com entusiasmo (50).

Ainda assim, a incoerência apresenta um avanço significativo para a proteção dos colaboradores na era digital. As organizações precisam se reavaliar e adaptar processos internos que se alinhem com a sua cultura, desenvolvendo condutas internas e externas. A aplicação desses processos traz diversos benefícios, contudo precisa de planejamento, atenção e gestão para orientar seus funcionários a seguir com o processo de acordo com o código de conduta da empresa (51).

Tendo em vista que a saúde humana é um fator de extrema importância, seja ela física ou mental, a preocupação com o funcionário deve ser analisada com a mesma intensidade, pois ambas são necessárias para realizar qualquer tipo de atividade, se houver qualquer desequilíbrio, o mesmo não vai conseguir desempenhar suas atividades com eficiência e irá trazer resultados negativos (52).

Por certo, a falta de entendimento da saúde mental no trabalho, ressalta o desinteresse das organizações em analisar como o trabalhador pode estar com o psicológico abalado, apenas estando em busca de trazer resultados positivos, de forma que o excesso de trabalho esteja lhe prejudicando e impedindo que o mesmo trabalhe com entusiasmo e eficiência (53).

Segundo Vitória e Lilian (54), o cuidado com a saúde mental do profissional é de extrema importância para o próprio funcionário e para o ambiente de trabalho. Muitos desses profissionais não conseguem se desenvolver por questões psicológicas, tendo em vista que o profissional passa a maior parte do tempo no ambiente de trabalho, as organizações podem desenvolver temas sobre a saúde

mental, como lidar com o estresse, como deixar o ambiente de trabalho mais harmonioso e confortável (54).

Como citado no parágrafo anterior, o cuidado com a saúde mental do profissional precisa ser uma das preocupações da empresa, logo a criação de um ambiente de trabalho mais confortável para a saúde mental do profissional se torna essencial para oferecer recursos de bem-estar, incentivar a estabilidade entre a vida pessoal e profissional, promover o respeito e a empatia (55).

Seguindo este trajeto, considera-se que com determinadas ações e cuidados, o profissional pode desempenhar as suas atividades de modo que seja preservado a sua saúde mental. Estudar e abordar esse tema, mesmo que de forma sutil e vagarosa, dentro das organizações contribui para a construção de um ambiente mais justo e sustentável, de maneira que o colaborador se sinta mais confortável e traga resultados positivos (55).

A cooperação entre empregador e colaborador é de suma importância para promover um ambiente de trabalho mais harmonioso, garantindo a comunicação e permitindo que o colaborador se sinta confortável para expressar suas opiniões e preocupações dentro do ambiente corporativo, mostrando que a implementação de tais programas são indispensáveis para a manutenção do equilíbrio emocional dos colaboradores (55).

6 CONCLUSÃO

A saúde mental dos indivíduos é deveras importante para os resultados de uma empresa. Vê-se que, um indivíduo saudável dá o seu melhor em sua jornada laboral. Nesse contexto, os programas de promoção à saúde mental são essenciais para melhorar os números das empresas e diminuir os afastamentos por doenças laborais.

Além disso, tais programas devem ser estabelecidos com base na ética e visando o trabalhador como ser humano que precisa de cuidados e não como uma máquina de produzir. Com a pesquisa, identificou-se a importância de tais programas, assim como a importância de uma liderança responsável, que seja ética e humanizada, onde olha para seus funcionários e enxergam além do colaborador que é cobrado por metas e prazos absurdos, enxergam o ser humano em sua complexidade, entendendo os seus sentimentos e limitações.

Diante das abordagens, pode-se afirmar que, para um bom desempenho profissional precisa-se priorizar a saúde mental tanto quanto a saúde física. Levando assim às melhoras não só na vida pessoal dos colaboradores, como em sua vida laboral, melhorando seu desempenho, otimizando o ambiente e prolongando sua carreira profissional, ou seja, aumentando o tempo de permanência na empresa.

Ainda assim, existem barreiras a serem quebradas na atual sociedade e objetivos a serem alcançados; onde os colaboradores não vejam suas atividades laborais como uma simples obrigação a ser cumprida e as organizações normalizam ver através dos números e resultados.

Têm-se uma jornada intensa a ser trilhada para que se alcance o cenário ideal, onde as organizações priorizarão as necessidades essenciais de bem-estar psicológico dos funcionários, com foco na melhoria contínua de seus colaboradores e não somente na corporação.

7 REFERÊNCIAS

1. Carvalho, Débora Vieira, et al. "Além Das Cicatrizes Invisíveis: Explorando a Saúde Mental E Impactos Na Qualidade De Vida Dos Profissionais Na Atualidade". *Revista Do Encontro De Gestão E Tecnologia*, vol. 1, nº 06, julho de 2024, p. 150-61, doi:10.5281/zenodo.12788906.
2. Pereira, M. N., e A. T. C. Trevelin. "QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A importância Das Pessoas Nas organizações". *Revista Interface Tecnológica*, vol. 17, nº 1, agosto de 2020, p. 219-31, doi:10.31510/infa.v17i1.716.
3. Gaier, Andressa Fernandes, et al. "Qualidade de vida no trabalho: uma análise sobre a percepção dos colaboradores da cooperativa Camnpal." *Revista De Gestão E Organizações Cooperativas* 7.13 (2020).
4. Almeida Costa Junior, V., J. Galvão da Silva, L. F. Galvão da Silva, M. Figueredo Mendes de Carvalho, E. Ximenes de Sousa Júnior, J. Trajano Feitoza Neto, A. G. Marianelli Neto, L. Carvalho Menezes, T. Miranda Santos de Lima Costa, M. Rolim Bandeira, B. Oliveira Nascimento, e I. de Castro Ferreira de Oliveira. "SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: DESAFIOS E INTERVENÇÕES". *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences*, vol. 7, nº 2, fevereiro de 2025, p. 1338-4, doi:10.36557/2674-8169.2025v7n2p1338-1348.
5. Nery Sinnott, E., e J. de Lima Santos. "Os Desafios E a importância Da manutenção Da Saúde Mental No Ambiente Corporativo No Atual cenário". *Revista Organização Sistêmica*, vol. 12, nº 21, outubro de 2023, p. 24-34.
6. de Ailán, Elisandra Rodrigues Araujo, and Flávia Adriana Santos Rebello. "Reflexão sobre a Implementação de Programas de Saúde Mental no Ambiente de Trabalho segundo a Lei nº 14.831/2024." *Revista Cedigma* 3.4 (2025): 12-18.
7. Gonçalves, Bruno Henrique, Felipe Augusto Lins Da Silva, and João Paulo Leonardo de Oliveira. "Qualidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional: Um estudo de caso, sobre o ambiente organizacional moderno Quality and balance between personal and professional life: A case study on the modern organizational environment." *Brazilian Journal of Development* 7.10 (2021): 96032-96047.
8. Santos, Angela Maria, Antonio Ledo Alves Cunha, and Paula Cerqueira. "O matriciamento em saúde mental como dispositivo para a formação e gestão do cuidado em saúde." *Physis: Revista de Saúde Coletiva* 30 (2020): e300409.
9. da Silva, Érika Fontes, et al. "A influência do estilo de liderança na satisfação do trabalho: estudo em uma unidade de ensino particular no município de Bananeiras-PB." *Qualitas Revista Eletrônica* 20.2 (2020): 89-114.
10. dos Santos Magnan, Emília, et al. "Desenho do Trabalho, Atitudes de Carreira e saúde mental em empresas de Tecnologia da Informação." *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* (2020).
11. Alves, Leidiane Cordeiro, and Evenise Ribeiro de Almeida. "Aspectos atuais do direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador na legislação

- brasileira." *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação* 10.6 (2024): 2553-2570.
12. Martini, Larissa Campagna, et al. "Educação em saúde mental no trabalho: protagonismo dos trabalhadores no contexto sindical." *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 47 (2022): e17.
 13. André, José Gabriel Nascimento, et al. "Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: Estratégias para Promover o Bem-estar." *Journal of Technology & Information (JTnI)* 5.1 (2025): 1-17.
 14. SILVA, Gabriel de Nascimento. (Re) conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, v. 12, n. 1, p. 51-61, 2019
 15. FIDELIS, Janaína Faria; ZILLE, Luciano Pereira; DE REZENDE, Fernanda Versiani. Estresse e trabalho: o drama dos gestores de pessoas nas organizações contemporâneas. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 10, n. 3, 2020
 16. FUTINO, Regina Silva; DELDUQUE, Maria Célia. Saúde mental no trabalho de segurança pública: estudos, abordagens e tendências da produção de conhecimento sobre o tema. *Cadernos Ibero-americanos de Direito sanitário*, v. 9, n. 2, p. 116-134, 2020.
 17. da Fonseca, Pedro Augusto Resende. "Transtorno de ansiedade: uma revisão bibliográfica sobre o mal do século XXI." *Revista Contemporânea* 3.8 (2023): 12669-12677.
 18. Rodrigues Sampaio, Leonardo, Letícia Coelho de Oliveira, and Michelle França Dourado Neto Pires. "Empatia, depressão, ansiedade e estresse em Profissionais de Saúde Brasileiros." *Ciencias psicológicas* 14.2 (2020).
 19. SANTOS, Fernando Braga dos et al. Estresse ocupacional e engajamento no trabalho entre policiais militares. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 26, n. 12, p. 5987-5996, 2021.
 20. Fieira, Jaqueline Tubin, Sandra Martins Moreira, and Cleusa Bordin Zanella. "DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS E MANIFESTAÇÕES NO TRABALHO." *Contradição-Revista Interdisciplinar de Ciências Humanas e Sociais* 1.1 (2020).
 21. Schlindwein, Vanderléia de Lurdes Dal Castel, et al. "Sofrimento psíquico, uso de drogas e trabalho." *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 49 (2024): edcinq17.
 22. DA SILVA GARAIS, Bruna; LENHANI, Gabriela Caroline. O ALCOOLISMO E SUAS IMPLICAÇÕES NA SEGURANÇA NO TRABALHO. *RESO-Revista de Estudos Sociais*, v. 2, n. 2, p. 70-83, 2019.
 23. FUTINO, Regina Silva; DELDUQUE, Maria Célia. Saúde mental no trabalho de segurança pública: estudos, abordagens e tendências da produção de conhecimento sobre o tema. *Cadernos Ibero-americanos de Direito sanitário*, v. 9, n. 2, p. 116-134, 2020.
 24. DE AILÁN, Elisandra Rodrigues Araujo; REBELLO, Flávia Adriana Santos. Reflexão sobre a Implementação de Programas de Saúde Mental no Ambiente de Trabalho segundo a Lei nº 14.831/2024. *Revista Cedigma*, v. 3, n. 4, p. 12-18, 2025.
 25. CARVALHO, Mery Elen da Silva Scalia. A Concessão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental enquanto Política.

26. ANACLETO, Naiade Goes; SILVA, Alice Andrade. FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO PARA A SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DO SETOR INDUSTRIAL. *Revista Faculdades do Saber*, v. 10, n. 24, p. 686-698, 2025.
27. Fernandes, Jaciara Mayara Batista, Lidiane Torres Vieira, and Marcos Vitor Costa Castelhana. "Revisão narrativa enquanto metodologia científica significativa: reflexões técnicas-formativas." *REDES-Revista Educacional da Sucesso* 3.1 (2023): 1-7.
28. de Sousa Neta, Felismina, Lara de Negreiros Pinto Scipião, and Maria José Costa dos Santos. "A metodologia Sequência Fedathi como um caminho para práticas pedagógicas inclusivas no ensino da matemática: revisão integrativa." *Revista Cearense de Educação Matemática* 3.7 (2024): 1-18
29. De Sousa, Angélica Silva, Guilherme Saramago De Oliveira, and Laís Hilário Alves. "A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos." *Cadernos da FUCAMP* 20.43 (2021).
30. Rodrigues, Tatiane Daby de Fatima Faria, Guilherme Saramago de Oliveira, and Josely Alves dos Santos. "As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação." *Revista Prisma* 2.1 (2021): 154-174.
31. Lösch, Silmara, Carlos Alberto Rambo, and Jacques Lima Ferreira. "A pesquisa exploratória na abordagem qualitativa em educação." *Revista Ibero- Americana de Estudos em Educação* (2023): e023141-e023141.
32. Abreu, Jhennifer Magrini, and Camila Pereira da Silva. "IMPACTOS NEGATIVOS NA SAÚDE FÍSICA E NA SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR NO COMÉRCIO." *Revista Universitas da FANORPI* 2.10 (2024): 80-97.
33. ANACLETO, Naiade Goes, and Alice Andrade SILVA. "FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO PARA A SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DO SETOR INDUSTRIAL." *Revista Faculdades do Saber* 10.24 (2025): 686-698.
34. André, José Gabriel Nascimento, et al. "Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: Estratégias para Promover o Bem-estar." *Journal of Technology & Information (JTnI)* 5.1 (2025): 1-17.
35. Cunha, Andreza Costa, Talitta Tuana Alvez Rodrigues, and Ronald Tavares Pires da Silva. "A Importância da psicologia organizacional nas empresas." *Revista Mato-grossense de Gestão, Inovação e Comunicação* 2.1 (2023): 118-129.
36. de Souza Lima, Osânia Cléia. "QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL NO COMBATE AO BURNOUT: ESTRATÉGIAS PARA SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL." *Revista Tópicos* 2.16 (2024): 1-13.
37. da Silva, Érico Gabriel. "A Necessidade e Importância da Promoção de Saúde Mental nas Organizações." *Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo* 8.3 (2023): 49-65.
38. Ferreira, Ricardo, et al. "DESENVOLVIMENTO DE UMA ESTRATÉGIA INTEGRADA DE RH PARA A AMAZON: MELHORANDO A SAÚDE MENTAL E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NOS ARMAZÉNS." *Revista Tópicos* 2.13

- (2024): 1-13.
39. LOPES, ELIDIANE, and Leopoldo Barbosa. "Percepções de práticas em saúde mental no trabalho durante a pandemia covid-19." *Revista Sociedade Científica* 7.1 (2024): 168-190.
 40. SARAIVA, Gleyce Anne Queiroz, et al. "MOTIVAÇÃO E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA." *Facit Business and Technology Journal* 1.45 (2023).
 41. Carmo, Edilene Rocha, and Fabio Vinicius de Macedo Bergamo. "GERAÇÃO ZE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UMA REVISÃO DE LITERATURA E PROPOSIÇÃO DE UMA AGENDA DE PESQUISA." *Revista Formadores* 21.2 (2024); Marcelo Galletti. "A pauta da saúde mental nas empresas: ocasião para a problematização das medidas individualizadas e individualizantes." *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 49 (2024): edsmsubj6.
 42. de Ailán, Elisandra Rodrigues Araujo, and Flávia Adriana Santos Rebello. "Reflexão sobre a Implementação de Programas de Saúde Mental no Ambiente de Trabalho segundo a Lei nº 14.831/2024." *Revista Cedigma* 3.4 (2025): 12-18.
 43. MIRANDA, Jucélia DE ARAUJO. "Saúde mental à luz da abordagem da psicodinâmica do trabalho dejouriana." *Revista Cedigma* 2.3 (2024): 192-205.
 44. Carvalho, Débora Vieira, et al. "Além das cicatrizes invisíveis: explorando a saúde mental e impactos na qualidade de vida dos profissionais na atualidade." *Revista do Encontro de Gestão e Tecnologia* 1.06 (2024): 150-161.
 45. Campos, Ana Cristina Viana. "Empreender com saúde mental: o impacto da Lei 14.831 no empreendedorismo feminino." *Brazilian Journal of Business* 6.3 (2024): e72859-e72859.
 46. Bezerra, Kátia Samara Moraes. "IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS EMPRESAS E A SAÚDE DOS EMPREGADOS EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID-19." *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação* 10.12 (2024): 2354-2366.
 47. de Matos, Josiel José, Tatiane Dias Menezes, and Ana Lúcia de Paula Ferreira Nunes. "Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas." *ID on line. Revista de psicologia* (2023): 338-358.

48. Dejours, Christophe, Paulo César Zambroni-de-Souza, and Vanessa Andrade de Barros. "Centralidade do trabalho e saúde mental." *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* 26 (2023).
49. Alves, Leidiane Cordeiro, and Evenise Ribeiro de Almeida. "Aspectos atuais do direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador na legislação brasileira." *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação* 10.6 (2024): 2553-2570.
50. Araujo, Antony Fernandes. "COMO PROCESSOS ESTRUTURADOS MELHORAM A QUALIDADE DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS NAS EMPRESAS." *Revista Tópicos* 3.19 (2025): 1-14.
51. de Paula, Márcia Verena Firmino, Josias Moreira Paixão Júnior, and Maria Isabel Firmino de Paula. "A IMPORTÂNCIA DOS ASPECTOS PSICOSSOCIAIS E DA URGENTE IMPLEMENTAÇÃO DA ERGONOMIA COGNITIVA NA PREVENÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS." *Revista Ação Ergonômica* 16.2 (2024): 0-0.
52. Gregoviski, Vanessa Ruffatto, and Janine Kieling Monteiro. "Estratégias de Mediação do Sofrimento Laboral e Saúde Mental de Venezuelanos no Brasil." *Laboreal* 19.Nº2 (2023).
53. de Oliveira Aquino, Fagner, and Daniela Chaves Pereira. "SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: A UTILIZAÇÃO DA CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS COMO ESTRATÉGIA PARA A MELHORIA NO AMBIENTE DE TRABALHO NO SETOR ADMINISTRATIVO." *Revista Valore* 8 (2023): 1-8.
54. Zigaras, Vitória Oliveira Mota, and Lilian Segnini Rodrigues. "A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES: um levantamento com trabalhadores das cidades de São Carlos e Ibaté." *Revista Interface Tecnológica* 20.2 (2023): 383-395.
55. de Oliveira Lima, Lucas Alves, Paulo Lourenço Domingues Junior, and Olga Venimar de Oliveira Gomes. "Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de burnout entre profissionais da saúde." *Boletim de Conjuntura (BOCA)* 16.47 (2023): 264-283