

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANDERSON MATHEUS DA SILVA BESERRA
NATALYA LARISSA DA SILVA SANTOS
VITÓRIA LETÍCIA PEREIRA LIMA

**A RESPONSABILIDADE DAS ORGANIZAÇÕES
RELACIONADAS A SUSTENTABILIDADE
EMOCIONAL**

RECIFE
2023

ANDERSON MATHEUS DA SILVA BESERRA

NATALYA LARISSA DA SILVA SANTOS

VITÓRIA LETÍCIA PEREIRA LIMA

**A RESPONSABILIDADE DAS ORGANIZAÇÕES
RELACIONADAS A SUSTENTABILIDADE
EMOCIONAL**

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.

Orientador (a): Prof. Dr. Jadson Freire Silva

Coorientador (a): Prof.^a. M.a. Marcelina Verônica P. de Souza

RECIFE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

B554r Beserra, Anderson Matheus da Silva.
A responsabilidade das organizações relacionadas a sustentabilidade emocional / Anderson Matheus da Silva Beserra; Natalya Larissa da Silva Santos; Vitória Letícia Pereira Lima. - Recife: O Autor, 2023.
21 p.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.
Coorientador(a): Ma. Marcelina Verônica P. de Souza.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2023.

Inclui Referências.

1. Sustentabilidade emocional. 2. Saúde mental e física. 3. Doenças relacionadas à saúde mental e física. 4. Ambiente de trabalho. 5. Qualidade de vida. I. Santos, Natalya Larissa da Silva. II. Lima, Vitória Letícia Pereira. III. Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

*Foi pensando nas pessoas que executamos este projeto,
por isso, dedicamos este trabalho a todos aqueles que
esta pesquisa possa ajudar de alguma forma.*

AGRADECIMENTOS

Agradecemos, primeiramente, a Deus por toda a sabedoria, por conceder paciência e por abrir nossas mentes desde o início até o fim da pesquisa.

A todos os amigos e familiares que se fizeram presentes em todo o processo, demonstrando apoio, vocês foram essenciais para chegarmos até aqui.

À nossa orientadora, Marcelina Verônica, por todo o apoio e paciência desde o início. Cada palavra, explicação e apresentação do tema, e todo o tempo dedicado foram especiais e construtivos em cada parte da pesquisa. Somos gratos por todas as correções e por esse ser humano tão espetacular e amoroso. Mesmo de longe, se fez presente em tudo e em todo o tempo.

Ao nosso orientador, Jadson Freire, por toda ajuda, correções e conselhos que nos fizeram alcançar um melhor desempenho e compreensão do tema.

Somos gratos a todos aqueles que participaram diretamente ou indiretamente na construção do trabalho.

RESUMO

O estudo tem como objetivo mapear pesquisas sobre a importância e a responsabilidade das organizações em relação à saúde mental de seus colaboradores, analisando as causas, os sintomas, as principais doenças relacionadas a saúde mental e física, e o ambiente de trabalho ao qual o colaborador está inserido e a capacidade para o dia a dia do trabalho, com o objetivo de gerar mais sustentabilidade emocional para dentro das organizações e automaticamente uma qualidade de vida e bem estar para os colaboradores. Esta revisão irá transmitir e gerar mais compreensão acerca da temática abordada no desenrolar desta pesquisa.

Para chegar no entendimento maior do assunto abordado foram aplicados o método de revisão bibliográfica, a partir da análise de pesquisas, google acadêmico, monografias, TCC's, revistas acadêmicas, que trouxeram mais entendimento e desenvolvimento para a temática. No decorrer da pesquisa foram vistos bastante problemas relacionados a saúde mental e física dos funcionários ocasionados pelo ambiente ou pela excessiva jornada de trabalho, possibilitando o desenvolvimento de sistemas para prevenções, como palestras, projetos e o autocuidado, no intuito de tentar solucionar essa problemática que vem sendo bastante comum nos dias atuais.

Palavra-chave: Sustentabilidade emocional, Saúde mental e física, Doenças relacionadas a saúde mental e física, Ambiente de trabalho, Qualidade de vida, Bem estar, Excessiva jornada de trabalho.

ABSTRACT

The study aims to map research on the importance and responsibility of organizations in relation to the mental health of their employees, analyzing the causes, symptoms, the main illnesses related to mental and physical health, and the work environment in which the employee is included and the capacity for day-to-day work, with the aim of generating more emotional sustainability within organizations and automatically a quality of life and well-being for employees. This review will transmit and generate more understanding about the topic addressed in the course of this research.

To reach a greater understanding of the subject covered, the bibliographic review method was applied, based on the analysis of research, Google Scholar, monographs, TCCs, academic journals, which brought more understanding and development to the topic. During the research, many problems related to the mental and physical health of employees caused by the environment or excessive working hours were seen, enabling the development of prevention systems, such as lectures, projects and self-care, in order to try to solve this problem that is becoming quite common nowadays.

Keyword: Emotional sustainability, Mental and physical health, Diseases related to mental and physical health, Work environment, Quality of life, Well-being, Excessive working hours.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Jornada atual para o pedido de afastamento.....	14
Figura 2 – Dimensões da inteligência emocional.....	15

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

CCL - Comprometimento Cognitivo Leve

CID - Classificação Internacional de Doenças

COVID -19 - Corona Vírus Disease

DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

DAP – Departamento de apoio psicológico

EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho

GOV - BR - Governo Federal

IPTC - Instituto Paranaense de Terapia Cognitiva

ISMA-BR - International Stress Management Association no Brasil

LER - Lesão por Esforço Repetitivo

OMS - Organização Mundial da Saúde

RH - Recursos Humanos

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	O CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL	13
2.2	INTELIGENCIA EMOCIONAL X SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL.....	15
2.3	DOENÇÃS RELACIONADAS AO TRABALHO E SUAS CAUSAS	17
3	METODOLOGIA	19
3.1	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	19
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	21
4.1	RESULTADOS	21
4.2	DISCUSSAO	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
	REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

Atualmente as empresas vêm intensificando cada dia mais as ações voltadas ao bem-estar emocional dos seus colaboradores, uma vez que se nota, por advento da pandemia, que é relevante o bem-estar emocional dentro e fora das organizações. Segundo Izique (2022), a implementação de programas de bem-estar no ambiente de trabalho oferece uma sensação de cuidado e acolhimento aos colaboradores, tendo um impacto direto na gestão de custos, otimização do plano médico e redução do absenteísmo.

Desta forma, volta-se aos cuidados sobre a sustentabilidade emocional, que nos dias de hoje vem ganhando muita notoriedade nas organizações como um todo; a sustentabilidade emocional envolve cuidados para preservar a saúde mental e profissional, desenvolvida a partir da observação da sustentabilidade ambiental, que busca modos sustentáveis de utilizar recursos humanos. Esse princípio busca um equilíbrio entre as demandas do ambiente de trabalho e nossa capacidade, evitando ultrapassar limites. A produtividade sustentável é a capacidade de trabalhar sem causar danos na vida pessoal. Não precisar do auxílio de medicamentos e não deixar que o estresse e a falta de tempo desencadeiem desequilíbrios emocionais (Camargo, 2021).

Os desafios de enfrentar as patologias decorrentes do trabalho são uma preocupação no tempo moderno. As doenças físicas e psicológicas assolam o ambiente de trabalho e é papel da empresa cuidar dos colaboradores. Um exemplo disso seria a Escola Humanista que com sua abordagem busca deixar de lado a preocupação com a análise dos processos materiais, e os sentimentos e emoções seriam vinculados a uma compreensão de si mesmo (IPTC, N.D).

As diferentes patologias podem ser demonstradas pelos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), Lesão por Esforço Repetitivo (LER), Surdez definitiva ou temporária, Dorsalgia, Varizes, Transtornos das articulações, Dermatite alérgica de contato, Asma ocupacional, no ramo físico. Para a esfera psicológica, depressão, ansiedade, estresse pós-traumático, transtorno de pânico e o Burnout (Ministério da Saúde, N.D). O Burnout ou síndrome do esgotamento profissional afeta milhares de pessoas e é um grande desafio das organizações atualmente. “Dados da Internacional Stress Management Association

no Brasil (ISMA-BR) (2023) estimam que 33 milhões de brasileiros já tenham sofrido com o problema. ”

Para isso, é crucial entender as reservas e respeitar esses limites, a fim de manter o bem-estar. Atualmente, muito se fala sobre saúde mental e seu impacto no cotidiano, especialmente no contexto profissional. A sustentabilidade emocional no ambiente de trabalho busca equilibrar a esfera pessoal com a profissional, buscando maneiras de integrar a dinâmica e o estímulo do local (David e Almeida, 2022).

Para começar a aplicar esse conceito, é crucial compreender tanto os fatores internos, como a saúde psicológica, quanto os fatores externos, como o ambiente corporativo. Profissionais que desfrutam de boa saúde mental tendem a ser mais engajados, proativos e eficientes, contribuindo assim para a resolução de problemas (Chiavenato, 2005).

A negligência desse tema pode afetar diretamente o bem-estar do colaborador, resultando em malefícios como irritabilidade, falta de empatia, fadiga, desatenção e ansiedade, entre outros. Se o colaborador sentir um ambiente confortável, automaticamente ficará motivado e participará plenamente de suas atividades. É importante que o clima organizacional da empresa seja confortável e conveniente para todos (Soares, 2021).

No cenário atual, as organizações estão cada vez mais preocupadas com a saúde mental dos colaboradores. Isso resultou em práticas como programas de bem-estar abrangentes, flexibilidade no trabalho, treinamentos de sensibilização, promoção de liderança empática e uma cultura de apoio (Edmondson, 2021).

A prevenção do esgotamento e o acesso a recursos de suporte também são prioridades. A ideia central é criar ambientes de trabalho saudáveis, onde o equilíbrio emocional dos funcionários seja valorizado para impulsionar tanto o bem-estar quanto a produtividade (Vilar, 2023).

Frente a isso, tem-se como objetivo mapear pesquisas sobre a importância e a responsabilidade das organizações em relação à saúde mental de seus colaboradores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL

Rogers (1986), o ser humano deve sempre perseguir o bem-estar integral. Quem se mantém nessa eterna busca evolui, enquanto quem se torna obcecado por metas específicas é condenado à estagnação e à infelicidade.

Assim como tudo na vida necessita de um ponto de equilíbrio, a mente humana não ficaria de fora. Tudo que exige esforço demais uma hora acaba dando problema, para isso é necessário que exista uma harmonia entre aquilo que é exigido e o que pode-se entregar. A sustentabilidade emocional nada mais é do que a busca para desenvolver os recursos necessários para aproveitar mais momentos bons e leves da vida, como também encarar de forma mais saudável as situações mais sérias e pesadas (Seligman, 2000).

Um dos primeiros passos no desenvolvimento desse conceito é o autoconhecimento, apenas com as concepções de si mesmo é possível identificar e entender quais são os recursos e quais são precisos desenvolver, resultando em gestão das emoções, motivações e empatia com o próximo (Goleman, 1995).

O conceito de sustentabilidade emocional se relaciona a todas as áreas da saúde mental que diz respeito à prevenção e tratamento e como o ambiente de trabalho enfrenta os transtornos que podem afetar a mente, ou seja, como a própria temática diz devemos ser sustentáveis com nossa mente e corpo independente que a produtividade do trabalho demande mais esforço que o corpo permite, é necessário ter em mente que a prioridade é o primeiro pensamento e preocupação deve ser com o seu próprio bem-estar e executar a demanda de acordo com o que o corpo permite (Brown, 2012).

Quando atribuídas emoções e sensações positivas é mais provável que procedam de maneira responsável e sustentável. Atualmente, após a pandemia da COVID-19, algumas empresas tentam implementar a sustentabilidade emocional em suas equipes, principalmente pelo aumento dos casos da Síndrome de Burnout, ansiedade, depressão, e alguns Transtornos cognitivos que têm levado seus funcionários ao afastamento da empresa (OMS, N.D).

Na Figura 1, é destacado um modelo de jornada atual para pedido de afastamento, cuja a fonte é do Governo do Brasil:

Figura 1- Jornada Atual Para Pedido de Afastamento



Fonte: Gov.br

A imagem acima demonstra um modelo de jornada atual para pedidos de afastamento criada pelo Governo, a ideia é identificar o transtorno mental do colaborador, ou seja, encaminhar o mesmo para um médico onde irá realizar exames específicos e identificar o transtorno. Em seguida o médico libera um atestado médico onde o CID da doença estará acusado, logo em seguida o funcionário encaminhe esse atestado para o sistema integrado de atenção ao à saúde do servidor.

Após isso existem duas possibilidades uma onde são casos mais complexos que precisam de confirmação do diagnóstico e as recomendações são enviadas para o psicólogo, e outra que não existe a necessidade do psicólogo e logo em seguida o laudo é emitido, na situação que necessita de psicólogo o laudo é emitido o servidor é encaminhado para o psicólogo, a recomendação do psicólogo segue para o RH da empresa (pode acontecer do psicólogo solicitar realocação do funcionário, porém a decisão fica a disposição da chefia de RH do órgão do funcionário), finalizando com a tomada de decisão da chefia de RH sobre a situação do funcionário (GOV, 2021).

Portanto, quando houver a menção sustentabilidade emocional é de bastante importância saber que pode-se pensar na evolução da mesma de duas formas: a curto prazo quando consegue-se gerir os fatores de estresse e uma perspectiva positiva sobre algo, e a longo prazo quando são cultivados a prática de relacionamento saudável, estilo de vida positivo e arrojado de autocuidado.

2.2 INTELIGENCIA EMOCIONAL X SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL

Entende-se quando um colaborador tem a capacidade de gerir seus próprios sentimentos e emoções sobre uma determinada situação, esse colaborador possui a inteligência emocional. Outrossim, habilidade de perceber as próprias emoções e entender o que o próximo sente, é sobre sentir motivação e poder gerir de um jeito bom as emoções que dispomos e as emoções ligadas aos relacionamentos (Goleman, 1998).

É possível citar um exemplo disso quando numa empresa determinados colaboradores iniciam uma discussão e um dos envolvidos começam a usar a autogestão das suas próprias emoções para lidar com a situação, ou seja, é saber lidar com a diversidade numa situação, é se autogerir e usar a consciência social para resolver o conflito da melhor maneira (Goleman, 2014). Autogestão é a capacidade de gerir seus sentimentos e habilidades, e ter autonomia para alcançar seus objetivos.

Segundo Salovey e Mayer (1990) na inteligência emocional existem as dimensões de reconhecimento das emoções e regulação das emoções, ou seja, o autoconhecimento, a autogestão, a consciência social e a gestão de relacionamento.

A Figura 2 representa o reconhecimento e a regulação das emoções em nós mesmos e nas outras pessoas.

Figura 2 – Dimensões da Inteligência Emocional



Fonte: Leads2b

A figura 2 demonstra as dimensões de Inteligência emocional, como o reconhecimento e a compreensão das nossas próprias emoções que é caracterizado pela Autoconsciência, o reconhecimento e o entendimento das emoções dos outros caracterizado pela Consciência social, a gestão de forma compreensível das nossas próprias emoções reconhecidas como Autogerenciamento e a compreensão emocional para tratar com o próximo identificado como Gestão de Relacionamento.

Chiavenato (2008) relata que a “qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais”. Ou seja, não existe sucesso da equipe sem a felicidade dos que estão ao redor. Sustentabilidade emocional tem a ver com o ambiente que o colaborador está inserido, ou seja, avaliar se o ambiente que o mesmo convive seja ele casa, trabalho, escola ou faculdade, é um lugar saudável e que pode equilibrar o lado emocional.

Relacionada a sustentabilidade emocional está a maturidade, ou seja, ter eficiência para lidar com a incompatibilidade de opiniões de forma instrutiva, desenvolvendo soluções que sejam viáveis para ambos, para isso se torna necessário uma comunicação eficaz, habilidades de comunicação para negociação e encontrar um consenso para a resolução de conflitos e saber lidar com as divergências (Chiavenato, 2014 e 2022).

Mas a maturidade não vem somente do colaborador, uma empresa sustentável emocionalmente também demonstra sua maturidade cuidando dos seus funcionários promovendo palestras sobre saúde mental demonstrando apoio com atendimento psicológico, fazendo um treinamento adequado com a equipe para que identifiquem rapidamente e sem transtornos em suas equipes ou até mesmo monitoramento periódico dos funcionários, agindo assim as empresas ajudam os funcionários a diminuir o índice de estresse e doenças psicológicas e até fisiológicas causadas pelo ambiente de trabalho, porém em algumas empresas o índice de maturidade ainda é bastante baixo o que ajuda a causar alguns conflitos (Mayo, 1932).

Portanto comparando os conceitos de Goleman (1998) sobre a Inteligência emocional e as indicações de Chiavenato (2008) sobre qualidade de vida e o experimento de Mayo (1932) sobre a teoria das relações humanas e ligando elas a Inteligência emocional entende-se que é ser capaz de lidar com as situações e ter autoconhecimento e autogestão, Sustentabilidade emocional é saber lidar com o ambiente de trabalho e familiar, sabendo como avaliar se é emocionalmente sustentável para a convivência sem causando danos psicológicos ou fisiológicos.

Entretanto, é possível observar que tanto a inteligência quanto a sustentabilidade andam lado a lado, pois, para se manter um ambiente sustentável é necessário ser inteligente emocionalmente.

2.3 DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO E SUAS CAUSAS

Mesmo observando patologias que envolvam sobretudo a utilização repetitiva dos músculos e estrutura óssea humana, nota-se que outras doenças emergem, de modo a atingir o psicológico do indivíduo, ou dentro da empresa, do colaborador. Apresenta-se como as doenças emocionais as citadas abaixo.

Segundo o Ministério da Saúde do Brasil e a organização pan-americana de saúde/Brasil (2001) o transtorno cognitivo leve, também conhecido como Comprometimento Cognitivo Leve (CCL) tem relação com as síndromes demenciais. Roberts & Knopman (2014) falam de alguns critérios clínicos que podem ser diagnosticados a possível presença de (CCL), como queixa subjetiva de prejuízo ou declínio cognitivo; evidência objetiva de comprometimento cognitivo; funcionalidade normal nas atividades da vida diária; e ausência de demência, nas empresas os colaboradores passam a relatar problemas de alteração de memória, alterações de imagens mentais, redução da capacidade de concentração e atenção, e fraudando a capacidade de liderança. O transtorno também pode estar aglutinado a problemas de saúde mental grave.

Os episódios depressivos com o trabalho, caracteriza-se por humor triste na maior parte do tempo, demonstrações de apatia e descontentamento nas atividades diárias, sendo notória grande letargia, a depressão é a principal causa de incapacidade podendo ser permanente ou temporária, que afeta a vida do colaborador e o seu desempenho na organização, sintomas de ansiedade também são comuns. São diversos fatores dentro das organizações que podem ocasionar a doença como: o assédio no trabalho, má gestão da organização, intenso ritmo de trabalho, clima organizacional ruim, insatisfação com o trabalho e salário, cobranças com resultados, dentre outros fatores (EU-OSHA, N.D).

O estresse pode ser causado por vários motivos, incluindo acidentes traumáticos, morte ou emergências. O estresse também pode ser um efeito colateral de doenças graves. Há também tensões na vida diária, nos ambientes de trabalho e nas responsabilidades familiares (Ministério da Saúde, N.D). Assim podendo

ocasionar os seguintes problemas: dores de cabeça, dificuldade para dormir, irritabilidade, falta de energia, dificuldade de concentração, raiva, tristeza, nervosismo, dores nas costas e/ou pescoço (Secretária de Saúde, 2019).

A ansiedade é definida como um método de respostas cognitiva, afetiva, fisiológica e comportamental que são ativadas quando situações preexistentes são percebidas, como situações incontroláveis (Clark e Beck, 2012).

De acordo com o conceito de Clark e Beck (2012) sobre ansiedade é possível notar que são emoções incontroláveis de se sentir. Se a ansiedade se tornar crônica, pode ocorrer uma reação física, momento em que o paciente pode começar a sentir os principais sintomas da doença, desde batimentos cardíacos acelerados até tonturas, desmaios, tensão muscular e formigamento (Sebrae, 2019).

A ansiedade no local de trabalho pode ter muitas causas, principalmente pelos prazos apertados, preocupações e responsabilidades. Os sintomas de ansiedade no local de trabalho manifestam-se como reações psicológicas e físicas. Os mais comuns são: dificuldade de concentração; ansiedade e medo excessivos; pensamentos negativos incontroláveis; inquietação; dificuldade em respirar; batimentos cardíacos acelerados e fadiga persistente (Oliveira, 2011).

A síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento, por sua vez, pode ser caracterizada pelo misto de sintomas citados acima como ansiedade, depressão, insônia, fraqueza, desvio de atenção e entre outros (Ministério da Saúde, N.D). A síndrome ocorre principalmente em profissionais que trabalham sob pressão, causando a diminuição da produção de trabalho e da qualidade de vida, suscitando um nível de estresse e cansaço. O Burnout é uma das principais causas de saúde ocupacional, desenvolvendo-se cada vez mais dentro das empresas (OMS, 2022).

Reflete-se que as doenças e suas causas supracitadas acima influenciam na rotina e produção de trabalho, seja causando ansiedades, perda de memória, insônia ou até mesmo a falta ou a diminuição da qualidade de vida tanto no trabalho quanto em casa, acarretando grandes danos na saúde mental e emocional dos colaboradores (OMS, 2022).

3 METODOLOGIA

3.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa se classifica como: pesquisa bibliográfica. A pesquisa bibliográfica se caracteriza pela análise e verificação de dados já publicados, seja em tese, artigos, revistas acadêmicas, livros e outros, levando a respostas e compreensão sobre o objeto de estudo e sua ligação com o mesmo. Lendo o conceito de Minayo (1994) sobre pesquisa bibliográfica, entende-se que é uma metodologia que explica as teorias fundamentais e fala das sugestões dos caminhos que foram percorridos para entender tal realidade e a relação do homem com ela.

A abordagem da pesquisa é qualitativa buscando compreender a temática a partir das suas causas e explicações. A pesquisa qualitativa é uma abordagem que interpreta o mundo, ou seja, estuda o cenário atual do mundo, entende o que acontece e quais significados as pessoas dão para ele (Denzin e Lincoln, 2006). O objeto de pesquisa exploratória, através de pesquisas sobre o tema e suas causas, e quais suas soluções e como implementar, tornando a pesquisa mais familiar e mais fácil de compreender. Segundo o conceito de Gil (1991) sobre pesquisa exploratórias, entende-se que a finalidade da pesquisa é compreender com mais cordialidade o problema.

A temática da revisão bibliográfica trata-se de uma pesquisa sobre “ A responsabilidade das organizações relacionadas a sustentabilidade emocional” que fala sobre a importância da qualidade de vida no trabalho, a saúde mental dos trabalhadores, a sustentabilidade emocional, a síndrome de Burnout, outras doenças relacionadas ao trabalho e ao psicológico, e como prevenir e criar um ambiente mais sustentável para todos, sem prejuízos psicológicos ou até mesmo fisiológicos.

Em face do google acadêmico que é uma ferramenta de literatura acadêmica, onde é possível achar tese, livros e artigos (Google Acadêmico, N.D). Executou-se junto às palavras chaves "sustentabilidade emocional" e “administração” da pesquisa em questão, considerando artigos em periódicos, TCCs, Monografias, Dissertações e Teses. Devido à baixa quantidade de artigos encontrados, referiu-se da página 1 a página 4 da mesma base, de modo a encontrar 14 artigos.

Foram encontrados 34 arquivos utilizando as palavras chaves e usando o tempo de pesquisa entre 2013 e 2023. Adotou-se os seguintes critérios de inclusão: Artigos em português, assuntos ligados à pesquisa de acordo com as palavras chaves utilizadas, TCC's, revistas acadêmicas e outros que davam o devido suporte ao tema pesquisado e de fácil compreensão, tempo de busca da pesquisa de 2013 a 2023, população alvo trabalhadores de diversas áreas que estivessem ligados ao tema de sustentabilidade emocional, critérios de exclusão: artigos que tinham as palavras chaves porém não estavam diretamente ligados ao tema, artigos pagos, pesquisas que não traziam clareza ao assunto. Logo após a análise dos artigos como válidos ou não, foram incluídos 14 artigos e considerados como adequados, que se encaixam na temática da pesquisa e descartados 20 por não se enquadrarem no objetivo do que foi pesquisado.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 RESULTADOS

As informações foram organizadas e inseridas na tabela a seguir:

Autor	Título	Objetivo	Modalidade	Ano
Castilho, Marinho e Silva	Qualidade de vida em servidores administrativos: uma revisão integrativa da literatura	Investigar os aspectos em relação a qualidade de vida de em colaboradores técnico-administrativos.	Artigo de Revisão	2022
Franco	Teletrabalho: uma análise a partir dos direitos do trabalhador	Analisar o teletrabalho na legislação brasileira sob a ótica dos direitos do trabalhador e como objetivos específicos os seguintes: apresentar aspectos gerais acerca do teletrabalho e da Reforma Trabalhista; identificar os aspectos normativos que permeiam o teletrabalho; e analisar as consequências da legislação trabalhista correlata ao teletrabalho no âmbito dos direitos do trabalhador	Revisão Bibliográfica	2021
Glauco et al.	SÍNDROME DE BURNOUT EM FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA DE ELETRIFICAÇÃO EM JUAZEIRO DO NORTE	Discute a compreensão da Síndrome de Burnout em funcionários de uma empresa de Eletrificação em Juazeiro do Norte, Ceará.	Revista de Psicologia	2012
Lucimara e Martinez	INFLUÊNCIA DA CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: REVISÃO DA LITERATURA	Trata-se de um programa de apoio psicológico, sem custo, com assistência profissional confidencial e especializada, que objetiva ajudar o trabalhador quando problemas pessoais comprometem a sua vida e o seu desempenho no trabalho	Revista Destaques acadêmicos	2016
Lopes	Da inserção da mulher no mercado de trabalho à Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho	Mostrar a evolução dos direitos das mulheres no campo do Direito do Trabalho nos âmbitos internacional e nacional.	Revisão Bibliográfica	2013
Mendonça e Araújo	ESGOTAMENTO PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA	Caracterizar as publicações nacionais sobre a relação entre os construtos esgotamento profissional e qualidade de vida no trabalho.	REVISTA PSICOLOGIAS VOL. 2	2016

Macedo et al.,	ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA REVISÃO DE LITERATURA PARA INTERVENÇÕES ATUAIS	o presente estudo busca como objetivo principal realizar um revisão de literatura sobre as atuais intervenções realizadas nas empresas com vistas a minimizar os estresse dos trabalhadores e potencializar a qualidade de vida no trabalho a partir da relação entre trabalho, saúde e o caminho para a construção da qualidade de vida; as questões relacionadas aos estilos de vida e o adoecimento no trabalho; consequências do stress no trabalho, bem como do emprego de práticas que proporcionem melhor qualidade de vida.	Revista da Universidade Ibirapuera	2019
Reis et al.	A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA EVITAR A SÍNDROME DE BURNOUT NAS ORGANIZAÇÕES	Apresentar problemáticas dentro das organizações, que Podem afetar diretamente a saúde do colaborador, sendo o principal tema abordado a Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, identificando as principais causas e suas consequências	Relatório de pesquisa	2022
Reis e Trevelin	SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo sobre clima Organizacional	Identificar o clima organizacional considerando o nível de Satisfação dos colaboradores do Departamento de Psicologia de uma Instituição Pública a partir de uma pesquisa de clima organizacional.	REVISTA INTERFACE TECNOLÓGICA	2020
Silva	Expansão da licença maternidade e a proteção do mercado de trabalho da mulher	Analisar a expansão da licença maternidade prevista através do Programa Empresa Cidadã e a condição da mulher no mercado de trabalho.	Revisão Bibliográfica	2013
Soares e Moura	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO: uma revisão sistemática da literatura	compreender, por meio de uma revisão sistemática da literatura, como têm sido a QVT no setor bancário brasileiro dos últimos cinco anos.	Revista Psicologia e Saúde em debate	2016
Prefeito et al	SÍNDROME DE BURNOUT: um estudo associado ao trabalho docente e a vivência de trabalhadores que sofrem desse transtorno	Apresentar um estudo sobre a Síndrome de Burnout e sua relação com o trabalho docente e como essa síndrome pode influenciar de forma negativa o dia-a-dia dos Professores e sua vivência no ambiente escolar, além de propor formas de enfrentamento e Tratamento	Revista Eletrônica Científica	2020
Taube e Carlotto	Síndrome de Burnout e a liderança: revisão sistemática da literatura	Apresentar uma revisão de literatura da produção científica sobre a Síndrome de Burnout (SB) e fatores associados com a liderança	Revista Administração em diálogo	2020
Vedovatto e Sant'anna	Como e porque implantar o DAP (Departamento de	Trata-se de um programa de apoio psicológico, sem custo, com assistência profissional confidencial e especializada,	TCC	2021

	Apoio Psicológico) ao colaborador nas organizações	que objetiva ajudar o trabalhador quando problemas pessoais comprometem a sua vida e o seu desempenho no trabalho.		
--	--	--	--	--

4.2 DISCUSSAO

A Levando em consideração que a pesquisa objetiva mapear outras pesquisas sobre a importância e a responsabilidade das organizações em relação à saúde mental de seus colaboradores, a revisão bibliográfica de Silva (2013) traz a importância do cuidado com as mães trabalhadoras que saem para trabalhar e deixam seus filhos recém nascidos em casa cortando o laço da amamentação causando problemas na qualidade de vida dos filhos e muitas vezes nas próprias mães, frente a isso a ideia da revisão é que as empresas implementem um programa que gere mais bem estar e qualidade de vida e automaticamente uma sustentabilidade emocional maior na vida tanto da mãe quanto do filho.

A revisão traz pontos negativos quando citam o afastamento prematuro das mães com as crianças, ocasionando em problemas futuros para as mães e para os filhos, e trazem pontos positivos quando buscam trazer soluções para a problemática mostrando importância com a vida das mães e filhos, na tentativa de implementar em empresas projetos que tragam qualidade de vida e bem estar o que gera a própria sustentabilidade emocional. A pesquisa ainda cita o Projeto Empresa Cidadã na busca de dar mais ênfase a esse programa do governo, isso garantirá a melhor qualidade de vida aos envolvidos.

Enquanto isso, o artigo de Lopes (2013) pesquisa questões relacionadas aos aspectos legais relativos à proteção da mulher trabalhadora, especialmente o apoio durante a gravidez e o pós –parto, analisando a relação que existe entre as pressões da vida urbana moderna e a capacidade das mulheres de combinar trabalho, gravidez e depois amamentação. Tem como objetivo mostrar o desenvolvimento dos direitos das mulheres no domínio do direito do trabalho a escala internacional e nacional, o trabalho das mulheres na perspectiva da vida privada. O artigo não traz tanta relevância ao tema pois tem como principal objetivo mostrar a evolução do direito das mulheres em âmbito profissional mas aborda alguns pontos importantes como a alta carga e responsabilidade da mulher em conciliar a vida profissional e pessoal, especificamente os afazeres

domésticos, relacionamentos e a maternidade, rompe a ideia do homem como somente provedor da casa e indaga uma importante reflexão sobre a participação da figura paterna nos afazeres domésticos, a fim de que não haja a sobrecarga de funções à mulher e também garantindo a saúde mental.

O artigo de Fiorese e Martinez (2016) busca compreender como o clima é a cultura organizacional das organizações podem interferir diretamente na qualidade de vida no trabalho. Relatam como as organizações e as pessoas nelas inserindo-as estão em constante transformações, seja por influência do cenário interno como conflitos, saúde, clientes; como também externo como mercado, governo, economia, concorrência... mostra como lidam com as exigências de seus funcionários por um clima organizacional favorável para desenvolvimento das suas funções e como a mão de obra também é uma concorrência, já que as pessoas estão buscando cada vez mais organizações que não tragam apenas um atrativo financeiro mas também a qualidade de vida. Enfatiza a importância de como os profissionais da área de gestão de pessoas e líderes precisam estar atualizados as tendências atuais de como gerir sua equipe com o objetivo de melhorar a competitividade da organização em que atuam

Acrescenta-se que, o artigo de Mendonça e Araújo (2016) retrata a realidade dos profissionais que estão vulneráveis ao esgotamento profissional, especialmente profissionais da área da educação e saúde e tem o objetivo de conhecer o panorama de publicações nacionais sobre a relação entre o esgotamento profissional e a qualidade de vida no trabalho, relata como o estresse crônico e a síndrome de burnout podem deteriorar a qualidade de vida do trabalhador e oferece contribuições importantes para uma maior explicação de produções científicas Brasileiras acerca da relação entre os conceitos apresentados.

Entretanto, Um artigo muito influente para a pesquisa é dos autores Vedovatto e Sant'Anna (2021) que aborda o programa de departamento de apoio psicológico (DAP), essa ideia foi iniciada com o surgimento da Covid-19 onde os recursos humanos tiveram que criar novas formas de estratégias para lidar com situações externas. A sustentabilidade emocional visa equilibrar emoções e sentimentos com o ambiente de trabalho. No mundo corporativo, a saúde mental e o bem-estar são fortes indicadores do sucesso empresarial, e

as organizações que não conseguem enfrentar este risco aumentam a falha do mercado.

Visando que trazemos no nosso trabalho que os problemas psicológicos são aqueles que levam ao sofrimento psíquico, que acaba por prejudicar sua produtividade além de trazer malefícios aos funcionários podendo afetar a empresa. O DAP busca trazer mais qualidade de vida e bem estar para os funcionários no ambiente ao qual cada um está inserido, já que a sustentabilidade emocional como citado anteriormente está relacionada em como o ambiente de trabalho enfrenta os transtornos que podem afetar a nossa mente.

Inclusive, analisando a revisão de Franco (2021) observa-se a modalidade de teletrabalho que vem sendo bastante aderida principalmente após a pandemia, visto por muitos como uma modalidade boa e inovadora ela carrega consigo algumas preocupações relacionadas aos direitos dos trabalhadores, por não trazer devidamente os direitos necessários, mostrando que alguns trabalhadores também tem uma condição de trabalho precário, condições essas que podem afetar a qualidade de vida e saúde dos funcionários. Observando esse cenário de falta de leis que protejam e estejam observando essa classe trabalhadora e suas necessidades é possível concluir que a revisão busca mostrar a realidade que muitos desses trabalhadores enfrentam, na tentativa de chamar mais atenção para essa classe e suas condições e mostrar que a mesma necessita de leis e cuidados que os cubram e ofereçam seus devidos direitos.

A monografia de Vedovatto e Sant'Anna (2021) pode ser inserida e colocada como um dos pontos de melhorias e direito para a modalidade de teletrabalho, uma vez que o DAP busca promover o bem estar dos colaboradores em seus ambientes de trabalho seja ele qual for. Como visto o teletrabalho tem seus lados bons e ruins, por existir esse contraste e entendendo que pode causar desgastes mentais e físicos cogita-se que para o bem da empresa e dos funcionários a implementação do DAP seria um modo de evitar que os funcionários remotos sofram tantos desgastes e tenham como expor suas aflições com profissionais capacitados. Quanto a lei de proteção é preferível que sejam revistas e elaboradas para melhor atender e cobrir os funcionários dessa modalidade.

O objetivo do artigo de Prefeito et al., (2020) é apresentar pesquisas sobre burnout e sua relação com a profissão docente e demonstrar como essa síndrome pode impactar negativamente o cotidiano e as experiências dos professores no ambiente escolar, além de propor formas de tratamentos.

O artigo de Reis et al., (2022) tem como objetivo destacar questões dentro das organizações que podem impactar diretamente a saúde dos funcionários. Os principais temas abordados são a síndrome de burnout e a identificação de suas principais causas e consequências. E como uma gestão assertiva de recursos humanos pode prevenir esse transtorno mental, o que se encaixa muito bem com o tema abordado.

O artigo de Soares e Moura (2016) aborda o QVT qualidade de vida no conforme mencionado, o objetivo deste estudo é compreender o estado da QVT no setor bancário brasileiro nos últimos 5 anos por meio de uma revisão sistemática da literatura, entretanto o artigo de Reis e Trevilin (2020) tem base em determinar a cultura organizacional considerando os níveis com base na satisfação dos funcionários nos departamentos de psicologia do setor público. Este trabalho aborda questões relacionadas a clima organizacional, satisfação com o ambiente de trabalho, Qualidade de vida no trabalho.

Em vista disso, observa-se que as pesquisas mais relevantes são as que estão ligadas e favorecem o bem estar e qualidade de vida dos trabalhadores, seja implementando projetos, leis ou até mesmo transformando ambientes de trabalhos mais sustentáveis emocionalmente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sustentabilidade emocional vem sendo bastante falada principalmente após a pandemia, portanto levando em consideração que o objetivo é mapear pesquisas sobre a importância e a responsabilidade das organizações em relação à saúde mental de seus colaboradores, foi possível desbravar e conhecer diversas doenças ligadas a essa temática, como a depressão, ansiedade, Síndrome de Burnout e outras causas e sintomas. Salienta-se ainda que, também foi possível entender a importância da sustentabilidade emocional e da inteligência emocional para a vida pessoal e profissional.

Ao longo da pesquisa foram analisados as causas e condições que levam os trabalhadores a desenvolverem problemas de saúde tanto mentais quanto físicos, e a responsabilidade que as organizações precisam relacionadas a essa problemática, além de serem analisados as soluções, benefícios, e atenções necessárias que podem ser criados e implementados para tal temática.

Baseados nas fontes utilizadas na pesquisa, foram apresentados os devidos conceitos da sustentabilidade emocional, a forma como as doenças físicas e psicológicas assolam o ambiente profissional e a importância de manter a produtividade sustentável, sem trazer desvantagens a saúde do trabalhador. É indubitável que as empresas estão se adaptando e buscando meios para auxiliar a saúde mental dos colaboradores, mas ainda é necessário adentrar mais a fundo nessa problemática utilizando de meios como uma gestão mais qualificada e campanhas frequentes voltadas à saúde mental e também a estabilidade física.

No processo de pesquisa sobre a temática foi possível notar que a sustentabilidade emocional é um tema de grande relevância, porém o desenvolvimento de trabalhos com o mesmo tema ainda é bastante escasso. Porquanto, com a quantidade de artigos coletados foi possível absorver mais algumas ideias sobre a temática, inclusive relacionadas a leis e cuidados, uma vez que podemos ligar a sustentabilidade emocional a questão da interrupção da amamentação trazendo uma baixa qualidade de vida tanto para a mãe quanto ao bebê, caso houvesse uma lei que estendesse o período de licença maternidade esses problemas poderiam ser diminuídos. Também é possível observar a questão do teletrabalho e suas falhas quanto as leis de proteção e em relação aos direitos que também são escassos.

Levando em conta que um dos pontos da pesquisa é o cuidado e o bem estar dos funcionários, a criação e implementação do (DAP) departamento de apoio psicológico é uma forma de mostrar os cuidados com os funcionários tendo em vista que o objetivo do projeto é promover o bem estar dos funcionários. Alguns dos temas não traziam tanta relevância para a pesquisa, por não aprofundar sobre o assunto ou até mesmo por não abordar de fato o que estava sendo pesquisado.

Por ser um tema que trata dos cuidados e responsabilidades das organizações com seus funcionários, a sustentabilidade emocional ainda é pouco falada e implementada dentro das empresas e muitas das vezes alguns acontecimentos ou sintomas relacionados a temática não são vistos de forma correta e até mesmo mostrando a dificuldade das empresas em reconhecer que os funcionários passam por processos de adoecimento mental relacionado ao trabalho.

A pesquisa busca trazer o aprofundamento da temática, mostrando quais causas levam ao adoecimento da saúde mental e física dos funcionários, e busca chamar atenção das empresas para a saúde e bem estar gerando uma qualidade de vida e um trabalho a longo prazo, diminuindo os índices de doenças ocupacionais e trazendo rotinas mais produtivas e menos prejudiciais. A pesquisa em si contribui para alertar funcionários e organizações sobre os malefícios causados pelo excesso de trabalho ou uma rotina de trabalho pesada e sem compreensões, e quais os benefícios de uma empresa sustentável emocionalmente.

Inclusive, por ser observado que o tema ainda é pouco explorado, é válido que a área seja mais pesquisada e receba mais atenção, sendo uma das recomendações criar e implementar dentro das empresas mais serviços que valorizem a saúde mental e traga a qualidade de vida dos funcionários, podendo até mesmo ser contratado para as organizações um funcionário adequado e responsável por analisar as condições físicas e mentais, tanto quanto as condições de trabalho e as rotinas do dia a dia de cada colaborador, observando se tal rotina está sendo excessiva e prejudicial para a vida pessoal e profissional do funcionário.

É importante também que as empresas sejam analisadas em relação as chefias observar se tal tem a devida capacidade de liderar e trazer bem estar para sua equipe ou se a mesma necessita de uma orientação ou conhecimento mais adequado para isso, também é necessário analisar as condições das organizações quanto ao ambiente de trabalho se o mesmo traz condições favoráveis ou desfavoráveis.

Conclui-se que o tema analisado traz bastante importância para o cenário atual, visto que principalmente após a pandemia onde o novo normal foi implementado é possível encontrar uma extensa quantidade de pessoas com depressão, ansiedade, Burnout, casos esses principalmente ligados ao estresse e ao excesso de trabalho. Portanto, mapeando pesquisas e descobrindo mais sobre a importância e a responsabilidade das organizações em relação à saúde mental de seus colaboradores, nota-se que é necessária uma abordagem mais abrangente e dinâmica. Implicando não apenas no reconhecimento do desgaste emocional, porém num ambiente de trabalho que traga o bem estar psicológico.

As empresas devem buscar investir em programas de apoios psicológicos, treinamentos sobre a saúde mental do colaborador, executar ideias que incentivem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e destacar a importância do autocuidado e naturalizar a busca por ajuda. Um colaborador que prioriza sua saúde mental ele vai estar contribuindo não só para um trabalho saudável e produtivo, porém demonstra que ele tem uma maturidade com o bem estar de todos da equipe.

REFERÊNCIAS

CASTILHO, Andressa Saraiva; MARINHO, Vinicius Lopes; DA SILVA, Jeann Bruno Ferreira. **Qualidade de vida em servidores administrativos: uma revisão integrativa da literatura. AMAZÔNIA: SCIENCE & HEALTH**, v. 10, n. 4, p. 80-89, 2022.

AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque et al.. **Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011)**. Revista de Economia e Sociologia Rural, v. 51, n. 4, p. 745–764, out. 2013.

ABORDAGEM COMPORTAMENTAL: O QUE É E SUAS CARACTERÍSTICAS!

Disponível em: <https://iptc.net.br/abordagem-comportamental/>

CARTILHA SEBRAE SAÚDE E BEM ESTAR. Disponível em:

https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/CE/Cartilha_ansiedade.pdf

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração, teoria, processo e prática**. Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Manole, 2014.

DAVID, Josany Keise de Souza; ALMEIDA, Carla Vidal Gontijo; **Sustentabilidade emocional no meio ambiente de trabalho como instrumento de compliance para proteção da dignidade do trabalhador e da trabalhadora**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. v. 8, n. 2., 2022. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/9098> >

Doenças relacionadas ao trabalho - Biblioteca Virtual em Saúde. Disponível em:

https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf

Elton Mayo e a Teoria das Relações Humanas. Disponível em:

<https://www.coladaweb.com/administracao/elton-mayo>

ESTRESSE. Disponível em: < <https://www.saude.gov.br/biblioteca/7598-estresse> >

FRANCO, José Talles Soares. **TELETRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS DIREITOS DO TRABALHADOR**. 2021. TCC (bacharelado em direito)

FIGLIANO, Lucimara; MARTINEZ, Mariangela. **Influência da cultura e clima organizacional na qualidade de vida no trabalho: revisão da literatura**. Revista Destaques Acadêmicos, v. 8, n. 1, 2016.

HORTA, Rogério Lessa et al.. **O estresse e a saúde mental de profissionais da linha de frente da COVID-19 em hospital geral**. Jornal Brasileiro de Psiquiatria, v. 70, n. 1, p. 30–38, jan. 2021.

LOPES, Daniele Nunes. **Da inserção da mulher no mercado de trabalho à Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho**. 2013. Monografia (Curso de especialização em direito do trabalho). Porto Alegre, 2013.

MENDONÇA, Sandra Helena Araújo; ARAÚJO, Lidianne Silva. **Esgotamento profissional e qualidade de vida no trabalho: uma revisão integrativa**. Psicologias, v. 2, 2016.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Celia Tamasso. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica**. 2007. Revista Katálysis, v. 10, n. spe, p. 37–45, 2007.

OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho. OPAS, 2022. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude#:~:text=Estima-se%20que%20anualmente%2012,quase%201%20trilh%C3%A3o%20de%20d%C3%B3lares>>

OLIVEIRA, Marcelle Colares et al.. **METODOLOGIAS DE PESQUISA ADOTADAS NOS ESTUDOS SOBRE BALANCED SCORECARD**. Anais do Congresso Brasileiro de Custos - ABC, [S.l.], Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1701>.

PERNICIOTTI, Patrícia et al. **Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção**. Rev. SBPH, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 35-52, jun. 2020 .

Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&nrm=iso >

REIS, Debora Hellen dos et al.. **A Importância da Gestão de Pessoas para Evitar a Síndrome de Burnout nas Organizações**. 2022. Relatório de pesquisa. Brasil, 2022. Reis, Thais Ferreira, Trevelin, Ana Tereza Colenci. **SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo sobre clima organizacional**. Revista Interface Tecnológica, 17(2), 451–461. <https://doi.org/10.31510/infa.v17i2.941>

SANTOS, Franklin. **Inteligência Emocional**. [S.]: Books Google, 2011. Disponível em:<<https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=frpxDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=related:V4T5pXOkK8J:scholar.google.com/&ots= JNpUECUe5&sig=ruia Wmx1x31Qh20Lg3uEbso9plE#v=onepage&q&f=false>>

SOARES, Vitor Manoel Souza et al.. **Reflexões psicanalíticas sobre a ansiedade no contexto acadêmico**. VII CONEDU - Conedu em Casa... Campina Grande: Realize Editora, 2021. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/79818> >.

SÍNDROME DE BURNOUT. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>

SOARES, A.; MOURA, C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO: uma revisão sistemática da literatura: I Simpósio Científico De Práticas Em Psicologia**. Psicologia e Saúde em debate, [S. l.], v. 2, n. Supl. 1, p. 42–44, 2016. DOI: 10.22289/2446-922X.V2S1A14. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/67>.

TAUBE, M.; CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout e a liderança: revisão sistemática da literatura**. Revista Administração em Diálogo - RAD, [S. l.], v. 24, n. 3, p. 28–47, 2022. DOI: 10.23925/2178-0080.2022v24i3.54795. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/54795>.

VEDOVATTO, Daniela Nascimento Scaioni; SANT'ANNA, Suzana Cruz Batista de. **Como e porque implantar o DAP (Departamento de Apoio Psicológico) ao colaborador nas organizações**. 2021. TCC (Conclusão de Curso Técnico em Recursos). São Paulo, 2021.