

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICO EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

EVERALDA MARIA DE AGUIAR VITAL

**O PAPEL DO RH PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE
MENTAL DO COLABORADOR**

RECIFE/2023

EVERALDA MARIA DE AGUIAR VITAL

O PAPEL DO RH PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de Tecnologia em
Recursos Humanos

Professor Orientador Me: Horison Lopes de Oliveira.

RECIFE/2023

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

V836p Vital, Everalda Maria de Aguiar.
O papel do RH para a promoção da saúde mental do colaborador/
Everalda Maria de Aguiar Vital. - Recife: O Autor, 2023.
12 p.

Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Saúde Mental. 2. Recursos Humanos. 3. Colaboradores. 4.
Prevenção. I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658.3

Dedico esse trabalho a minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela dádiva da vida.

Aos meus pais por toda minha formação pessoal de educação e caráter.

Aos professores e ao meu orientador Horison Lopes ensinamentos e contribuição na minha formação acadêmica.

*“Conheça todas as teorias, domine
todas as técnicas, mas ao tocar uma
alma humana, seja apenas outra alma
humana.”*

(Carl Jung)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	10
3 RESULTADOS	11
3.1 Saúde Mental.....	11
3.2 As consequências da falta de cuidado da empresa com a saúde mental no trabalho.....	13
3.3 A importância da promoção da saúde mental nas empresas.....	14
3.4 O papel do RH na promoção da saúde mental dos colaboradores.....	16
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
REFERÊNCIAS	19

O PAPEL DO RH PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR

EVERALDA MARIA DE AGUIAR VITAL

Professor Orientador Me: Horison Lopes de Oliveira.

Resumo: Cada vez mais a saúde emocional da população brasileira tem sido discutida. O ambiente de trabalho não poderia ficar fora desse debate, afinal, é onde as pessoas passam grande parte da vida e enfrentam prazeres e preocupações. O profissional de RH pode desempenhar um papel decisivo no contexto de promoção da saúde mental dos colaboradores. Para tanto, cabe a esse profissional conhecer as pessoas de sua empresa e desenvolver projetos que as façam se sentirem bem no ambiente de trabalho, no qual, muitas vezes, elas acabam passando mais tempo do que em casa. Muitos líderes não dão importância às necessidades de seus colaboradores e se esquecem de que se o colaborador não dispõe de um local de trabalho adequado o mesmo poderá desenvolver doenças que afetam tanto sua vida secular quanto a profissional. Em um cenário de grande competitividade com vagas de trabalho escassas e a pressão da tecnologia que substitui diversas atividades produtivas até então realizadas por humanos, é inevitável que ocorra algum tipo de sofrimento.

Palavras-chave: Saúde Mental. Recursos Humanos. Colaboradores. Prevenção.

Abstract: The emotional health of the Brazilian population has been discussed more and more. The work environment could not be left out of this debate, after all, it is where people spend a large part of their lives and face pleasures and concerns. The HR professional can play a decisive role in the context of promoting the mental health of employees. Therefore, it is up to this professional to get to know the people in his company and develop projects that make them feel good in the work environment, where they often end up spending more time than they do at home. Many leaders do not give importance to the needs of their collaborators and forget that if the collaborator does not have an adequate work place, he can develop illnesses that affect both his secular and professional life. In a highly competitive scenario with scarce job vacancies and the pressure of technology that replaces several productive activities hitherto carried out by humans, it is inevitable that some kind of suffering will occur.

Keywords: Mental Health. Human Resources. Collaborators. Prevention.

1 INTRODUÇÃO

Os transtornos mentais estão cada vez mais presentes na vida dos seres humanos desde o início das primeiras civilizações e, com o crescimento e o desenvolvimento do mundo atual em qual vivemos, muitos trabalhadores acabam desenvolvendo algum tipo de transtorno mental. Uma das mais importantes contribuições da área de Recursos humanos é garantir a saúde mental dos funcionários por meio de uma promoção de um ambiente de trabalho saudável, o que também gera benefícios motivacionais e produtivos. Para evitar esse adoecimento dentro das organizações desenvolvemos um projeto para enfatizar a importância da qualidade de vida dos funcionários, e assim, preservar a saúde mental nas organizações.

Segundo Vasconcelos e Farias (2008) a organização é responsável pela saúde mental dos funcionários. Tudo atualmente é muito rápido as empresas querem o lucro em meio a tanta competitividade do mercado e exigem muito dos seus funcionários o que acaba trazendo uma sobrecarga de pressão a este, que por precisarem do emprego se sacrificam de maneira tal que seu emocional começa a dar sinal de alerta. Mudanças ambientais e organizacionais também contribuem esse fator, a tecnologia e a globalização fazem com que as empresas prezem o capital não a saúde do trabalhador resultando no surgimento de transtornos mentais. Segundo Pietrani (2010) com tanta mudança no ambiente organizacional o colaborador chega a mudar seu comportamento e até evoluir para um estado depressivo. O trabalho tem como objetivo analisar os tipos de agravantes que dão origem as doenças mentais por intermédio do trabalho, e como os Recursos Humanos podem prevenir esses transtornos. Sem uma boa qualidade no trabalho, acaba afetando o desenvolvimento e a motivação do trabalhador reduzindo o seu desempenho e sua capacidade de gerar bons resultados. A importância de abordarmos esse assunto é que a saúde mental dos trabalhadores é pouco discutida no ambiente de trabalho.

Para Pietrani “O homem passa a ser visto como um objeto ou um número, cuja utilidade tem horas para acabar” (PIETRANI, 2010, p. 92). Muitos líderes não dão importância às necessidades de seus colaboradores e se esquecem de que se o colaborador não dispõe de um local de trabalho adequado o mesmo poderá desenvolver doenças que afetam tanto sua vida secular quanto a profissional. Buscamos esclarecer a importância de uma forma de prevenção estratégica que

englobe da melhor forma a saúde mental nas organizações, bem como identificar e esclarecer o papel do RH, quanto a importância da prevenção das doenças mentais e esclarecer de que forma os gestores pode lidar com esta situação, que está afetando os funcionários. Visando sempre a importância de se preservar a saúde mental, para que não seja um problema a afetar na produtividade do trabalhador, nem causar impactos psicológicos desenvolvidos no âmbito organizacional.

A intervenção buscou conscientizar os futuros gestores, sobre a importância de trabalhar de forma preventiva nas organizações buscando a saúde mental nas organizações utilizando novas estratégias de gestão, promovendo resultados que beneficiem os trabalhadores minimizando os efeitos desgastantes dos riscos à saúde, além de conscientizar os futuros gestores sobre a importância do cuidado a saúde mental, ressaltamos os impactos psicológicos sofridos nas organizações que não prezam a saúde mental, apresentamos meios de prevenção e de melhoria das condições laborais, além de desenvolver uma intervenção para os futuros gestores, e enfatizar maneiras de prevenção da saúde mental nas organizações. Por fim, é importante compreender que o esforço vale a pena: as empresas que investem na promoção da saúde mental de sua equipe conquistam um ambiente saudável, com menos rotatividade e mais produtividade.

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho foi construído através de revisão de literatura, para o estudo foi utilizado à base de dados: Google acadêmico e scielo, e para realização da pesquisa foram utilizadas as palavras-chave, Saúde Mental. Recursos Humanos. Colaboradores. Prevenção. Nessa pesquisa foram utilizados artigos no período dos últimos treze anos, como critério as buscas foram dos artigos na língua portuguesa.

Segunda a definição de Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica oferece explorar novas áreas, tem por objetivo um reforço na análise de suas pesquisas ou manipulação de informações, propicia um termo sob uma nova abordagem, tudo e como conclusões inovadoras. Contudo, o artigo tem como base analisar como seria o papel do Recursos Humanos da empresa, na promoção da

saúde mental dos colaboradores. Dessa forma, a pesquisa será feita através de artigos já publicados e referências teóricas que abordam o tema saúde mental dos colaboradores e a contribuição do RH nessa promoção. Para a sua composição foi feito o uso de materiais bibliográficos, tais como: artigos e livros, a fim de que pudessem facilitar e contribuir para construção e compreensão dos leitores, sobre o assunto.

3 RESULTADOS

3.1 Saúde mental

Existem várias definições desse termo e críticas sobre qual seria a melhor, mas segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é “um estado de bem-estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade”.

Quando falamos no conceito ampliado de saúde, ele é mais complexo, pois envolve vários aspectos como emprego, vida social, relações interpessoais, lazer, equidade e qualidade de vida no contexto que as pessoas estão inseridas. Ou seja, saúde não é simplesmente a ausência de doenças. Pessoas com transtornos mentais, por exemplo, podem sim ser consideradas saudáveis.

Problemas de saúde mental mais frequentes segundo a OPAS (Organização pan-americana de saúde):

- Ansiedade
- Mal-estar psicológico ou stress continuado
- Transtorno afetivo bipolar
- Depressão
- Dependência de álcool e outras drogas
- Perturbações psicóticas, como a esquizofrenia
- Atraso mental

- Distúrbios de desenvolvimento
- Esquizofrenia e outras psicoses
- Demência

Segundo o conceito da OMS, ter uma boa saúde mental é conseguir usar as habilidades emocionais para enfrentar desafios e mudanças, buscando manter o bem-estar. Estar sempre alegre, por exemplo, não significa ter a saúde mental em dia, mas sim enfrentar situações difíceis e, apesar disso, ficar bem. É claro que, diante de um mundo incerto, complexo e instável, nossa saúde mental costuma flutuar. É o que acontece várias vezes na rotina de trabalho.

Segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) (2019), os transtornos mentais são a terceira causa de afastamento do trabalho por longo período. A ANAMT, afirma que as condições de trabalho podem causar riscos psicossociais.

Além disso, para 60% dos trabalhadores, a atividade laboral é responsável por sentirem tristeza, irritação, nervosismo e sentimentos similares. Juntamente entre esses motivos de afastamentos, podemos trazer como outros fatores que são: as cargas de trabalho excessivas; falta de comunicação; a falta de acolhimento; a ausência de controle sobre a forma como o profissional executa o trabalho; a falta de clareza na definição das funções; a gestão insuficiente de mudanças organizacionais.

É a realização de determinadas atividades em troca de remuneração. Com o trabalho, se espera que as pessoas se sintam realizadas e com a sensação de conquista. Mas muitos fatores podem interferir e impactar as pessoas da organização de diversas formas, principalmente no que diz respeito ao engajamento, motivação e satisfação. (LIGUORI, 2021)

Uma simples discussão com um gestor pode criar sentimentos de tensão, negatividade e insegurança, por exemplo. Assim, para qualquer organização, é desafiador manter um bom clima organizacional — que diz respeito às percepções compartilhadas pelos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho. (LIGUORI, 2021)

Em paralelo, temos outro ponto: o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, tornando o medo do desemprego uma preocupação perene. Por causa disso, algumas pessoas se submetem a altas cargas horárias, acúmulo de funções e outros problemas que comprometem a saúde mental. (LIGUORI, 2021).

3.2 As consequências da falta de cuidado da empresa com a saúde mental no trabalho

A ansiedade e o estresse são os grandes agentes de doenças psicológicas, e isso ocorre no ambiente de trabalho, principalmente, pela falta de programas de prevenção que possam guiar e ajudar os colaboradores a enfrentarem as pressões no trabalho, causando o bem-estar e reformando o clima organizacional.

Os transtornos mentais que comprometem os colaboradores podem ser compreendidos claramente pela redução no engajamento e absenteísmo. Além disso, os prejuízos podem surgir mesmo quando os sintomas não sejam tão evidentes. Nesse sentido, é fundamental que as organizações se mantenham atentas à questão. (LIGUORI, 2021)

Existem várias consequências nas organizações que deixam de se preocupar com a saúde mental no trabalho:

- Aumento no número de licenças;
- Diminuição da motivação e do engajamento;
- Aumento no diagnóstico de depressão, ansiedade e estresse;
- Elevação da síndrome de burnout;
- Diminuição do rendimento dos profissionais;
- perda de produtividade e, conseqüentemente, de receita para a empresa;
- aumento das taxas de absenteísmo e de presenteísmo;
- clima organizacional ruim;
- alta rotatividade;
- erros constantes na execução das tarefas e que podem resultar em prejuízos financeiros e perda de tempo;

- risco do agravamento ou surgimento de outras doenças decorrentes da ansiedade e depressão, fato que gera um quadro de colaboradores doentes.

Não se pode mais negar a importância da preocupação com a saúde mental nas organizações. É necessário entender como esses problemas se desenvolvem e procurar soluções conjuntas para eles. O receio de perder o emprego, as incertezas do mercado de trabalho, o procedimento de adaptação ao trabalho remoto e, principalmente, o receio de enfermar fizeram com as pessoas, não só no Brasil, ficassem muito mais ansiosas e aumentassem transtornos mentais. Entre elas estão a síndrome do pânico, as crises de ansiedade e a depressão. Atualmente, já são cerca de 19 milhões de brasileiros com transtornos de ansiedade, sendo essa a terceira principal causa de afastamento no trabalho.

Todos os cuidados com a saúde mental no trabalho são corretos e eles vão desde o entendimento, passando por atividades físicas e de lazer até a prática de concentração. Nessa conjuntura, manter a mente relaxada ajuda na centralização e, por decorrência, aumenta a motivação e a produtividade. (LIGUORI, 2021)

3.3 A importância da promoção da saúde mental nas empresas

A saúde mental no trabalho é uma questão atual, que vem sendo cada vez mais priorizada pelas empresas, uma vez que promover um clima organizacional de trabalho traz melhorias tanto para os colaboradores quanto para a empresa. Estudos mostram que o diagnóstico de doenças mentais relacionadas com o ambiente organizacional encontra-se em alta cada dia mais. Uma dessas patologias é a Síndrome de Burnout ou, no Brasil, Síndrome do Esgotamento Profissional, a qual é decorrência da exposição contínua do trabalhador a casos estressores no ambiente de trabalho, procedendo na transformação de profissionais votados à trabalhadores exaustos. Ela é uma síndrome que é desencadeada, em profissionais que se relacionam, diretamente e emocionalmente com as pessoas (VARELLA,2011)

Uma pesquisa, feita em 2019, identificou que 46% das empresas brasileiras têm alguma iniciativa voltada para o bem-estar emocional dos colaboradores. Em 2015, essa porcentagem era de 34% e, em 2017, 41%. Ou seja, a preocupação com a saúde mental dos trabalhadores é crescente. Muitos fatores indicam que isso é reflexo não só da dimensão do problema — já que transtornos mentais ainda têm alta prevalência — como dos resultados positivos que os programas trazem. (LIGUORI, 2021).

O cuidado com o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores é, hoje, a principal dor das empresas. No Brasil, dados da Previdência Social informam que, só em 2021 mais de 75 mil brasileiros sofreram afastamento do trabalho por conta de quadros de depressão. O tema é antigo, mas foi escancarado com a pandemia e ganhou a visibilidade da alta liderança.

Apesar de urgente, ainda existe tabu sobre a temática, inclusive, partindo da direção da empresa. Isso fica evidente com o estudo realizado pelo Instituto Britânico de Saúde Mental Mind, que aponta que 90% das pessoas que ficaram longe do trabalho devido ao estresse não o citaram como razão de sua ausência. E entre os profissionais que contaram, a maioria foi discriminada ou, até mesmo, dispensada e demitidas. Por isso, é fundamental que as empresas saibam da importância da saúde mental no trabalho e quais medidas devem ser implementadas para evitar que seus colaboradores passem por esse sofrimento. (FURBINO,2021)

Trabalhar é bom e faz bem. Mas com o ritmo cada vez mais acelerado nas empresas, a saúde do colaborador pode correr riscos. Cobrança por resultados, medo de demissão, clima organizacional ruim são algumas das razões que podem levar profissionais a se sentirem cansados, preocupados, nervosos e sem energia, afetando diretamente sua saúde mental no ambiente de trabalho. (FURBINO,2021)

Nesse cenário, a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho saudável é uma forma de cuidar dos colaboradores e, conseqüentemente, ajudar a aumentar a produtividade da equipe, uma vez que as pessoas se sentem importantes para a empresa e, com isso, se dedicam mais as suas demandas. Por isso, é essencial que as empresas abram espaço para a conscientização sobre a

saúde mental nas organizações e apoiem seus colaboradores no tratamento de transtornos psicológicos. (FURBINO,2021)

3.4 O papel do RH na promoção da saúde mental dos colaboradores

A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho envolve trabalhar a cultura da organização. Coordenadores de área, gestores e profissionais de RH devem se unir para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores na empresa.

Além de promover ações de saúde, é preciso repensar os valores e a cultura da empresa, o compromisso em adotar uma gestão de pessoas mais focada nas relações saudáveis e em despertar o comprometimento espontâneo do time, evitando situações em que precisem ser pressionados.(BRASIL,2020)

Quando tudo isso acontece, as doenças psicológicas, muitas vezes, são negligenciadas ou não recebem a devida atenção das organizações. Para evitar esse cenário, com a ajuda do RH, a empresa precisa tomar a iniciativa de abordar o tema, seja em campanhas internas ou criando um canal de diálogo específico para questões de saúde mental. A equipe corporativa também pode preparar uma lista de psicólogos e demais profissionais de saúde mental para encaminhar aos colaboradores quando ele sentirem a necessidade de pedir ajuda especializada. (FURBINO,2021)

Nesse sentido, os setores de Recursos Humanos devem ter em mente pilares importantes como base para estruturação dos processos voltados para a gestão de pessoas, como:

- Estimular o diálogo;
- Desenvolver ambientes e momentos para promover a escuta ativa das pessoas/profissionais, bem como momentos em que possam expressar os seus sentimentos e socializar ideias para atender às expectativas dos processos de trabalho.

- Criar programas de desenvolvimento das lideranças: desenvolva as lideranças ao abordar temas relacionados à inteligência emocional, gestão de pessoas, resolução de conflitos, comunicação assertiva e feedback.
- Desenvolver programas de terapia on-line: pense em projetos com parceiros na área de psicologia de terapia on-line.
- Investimento em programas de desenvolvimento de equipes: os programas que visam ao desenvolvimento podem ser presenciais ou remotos. Invista nessa iniciativa e avalie os resultados.
- Oferecimento de programas adequados de medicina no trabalho: por meio dessas formações, é possível estimular o cuidado a si e aos outros, favorecendo a prevenção em relação à saúde mental.
- Entender a fundo as pessoas do seu time;
- Tornar-se parceira dos trabalhadores, especialmente nos momentos de dificuldade;
- Adotar uma gestão mais humanizada;
- Mantenha um canal ativo de feedback;

As intervenções voltadas para a saúde mental podem prevenir ou atenuar os transtornos emocionais. Sabemos que, individualmente, é importante que o trabalhador tenha bons hábitos. Mas também é papel da empresa estimular as boas práticas, até mesmo pela dimensão que o trabalho ocupa na vida de cada um. O papel do RH é conservar uma comunicação eficiente e claro, além de fortalecer o feedback e estar ainda mais aberto à escuta e à discussão de escolhas. .(BRASIL,2020)

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde mental no ambiente organizacional era e provavelmente continuará sendo, por muito tempo, uma pauta de elevada importância. Não só porque as condições de emprego podem contribuir para transtornos mentais, como o burnout — que é uma condição específica das atividades ocupacionais — como pelo fato de que o bem-estar mental pode estar relacionado ao sucesso. Além disso, a diversidade e a inclusão, felizmente, têm dado grandes passos.

Podemos encontrar mais mulheres, negros, LGBTQIA+ e outras minorias nas organizações e normal. Por isso, as ações de saúde têm tanto potencial. Por meio delas, os gestores de RH podem criar canais de escuta, treinar lideranças, gerir planos de saúde e impulsionar o engajamento por meio de pesquisas de clima organizacional. Amparar os colaboradores e priorizar o seu bem-estar mental pode ser um desafio. Mas também é, na mesma medida, uma chance enriquecedora de ajudar profissionais a oferecerem sua força de trabalho da melhor maneira para a sociedade.

É por isso que é preciso repensar os valores e a cultura da empresa, e o seu compromisso em adotar uma gestão de pessoas mais voltadas nas relações sociais e assim, despertando o comprometimento proativo das equipes, evitando situações em que precisem ser pressionados. Para contribuir mais ainda o RH pode ajudar a empresa a colocar em prática o entendimento de que as pessoas são suscetíveis aos problemas que acontecem diariamente, principalmente em momentos de crises emocionais.

REFERÊNCIAS

- Associação Nacional de medicina do trabalho. (22 de Abril de 2019). **Associação Nacional de medicina do trabalho**. Fonte: Associação Nacional de medicina do trabalho: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Saúde no trabalho**: transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho: informações, pesquisas e pesquisadores em medicina do trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>, acesso em: 30 maio. 2023.
- Braga, M. (24 de agosto de 2021). *Reachr*. Fonte: <https://blog.reachr.com.br/saude-mental-e-productividade/>
- BRASIL – Ministério da Saúde. Ministério da Saúde divulga resultados preliminares de pesquisa sobre saúde mental na pandemia. Brasília, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3CNDjGj>. Acesso em: 01/06/2023.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho**. São Paulo: Atlas. 2002.
- FURBINO, Isabella. **Saúde Mental no Trabalho**: Qual é o Papel do RH? Tangerino, 02 de Fevereiro de 2021. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 22 de Fevereiro de 2023.

- lakatos, M. d. (2003). **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas S.A.
- LIGUORI, Thiago. Como a saúde mental e social impacta na qualidade de vida dos seus colaboradores? Pipo saúde, 12 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.piposaude.com.br/blog/saude-mental-social-colaboradores>. Acesso em: 22 de Fevereiro de 2023.
- Organização Mundial da saúde. (17 de junho de 2022). Organização Mundial da saúde. Fonte: Organização Mundial da saúde: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>
- PARANÁ- Secretaria da Saúde. Saúde mental. Curitiba, c2021. Disponível em : https://normas-abnt.espm.br/index.php?title=Recursos_virtuais. Acesso em: 22 de Fevereiro de 2023.
- PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Bournout**: quando o trabalho ameaça o bemestar do trabalhador. 4ª Ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.
- Sólides. (19 de janeiro de 2023). Fonte: **Sólides**: <https://blog.solides.com.br/saude-mental-no-trabalho/>
- VARELLA, Dráuzio. **Síndrome de Burnout**. São Paulo, 2011. Disponível: <http://drauziovarella.com.br/letras/b/sindrome-de-burnout/>. Acesso: 16 de Março de 2023.

- VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. **Saúde mental no trabalho**: contradições e limites. *Psicologia & Sociedade*, v. 20, n. 3, p. 453-464, 2008. Disponível em: Acesso em: 22 fev. 2023.