

## SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA REFLEXÃO ACERCA DO PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

## MENTAL HEALTH AND WORK: A REFLECTION ON THE ROLE OF ORGANIZATIONS IN THE QUALITY OF LIFE OF WORKERS

Ana Teresa Colenci Trevelin

Faculdade de Tecnologia de São Carlos, ana.trevelin@fatec.sp.gov.br

Luana Carolina Alves Gonçalves

Faculdade de Tecnologia de São Carlos, lua\_carolina0@outlook.com

Emilly Johansen Rodrigues

Faculdade de Tecnologia de São Carlos, johansenemilly@gmail.com

DOI: 10.54628/issn2763-5600.v18.1.2024.289

### Resumo

Esse artigo teve por finalidade apresentar e discutir o tema saúde mental e trabalho, trazendo uma reflexão sobre como essa relação tem se intensificado, reavivando uma análise sobre psicopatologias no ambiente organizacional, renovando perspectivas e contribuições acerca do assunto que é responsável pela deterioração da qualidade de vida de uma ampla categoria de trabalhadores nas mais diversas áreas. Mesmo com tamanho impacto, nota-se que transtornos mentais permanecem negligenciados e subestimados por gestores e colaboradores, incitando a precarização do trabalho e agindo como empecilho para as devidas tratativas, tornando assim necessário atrair maior visibilidade à temática, que gera consequências para além da organização, visando a preservação de direitos humanos fundamentais e o equilíbrio na relação saúde mental e trabalho. O método utilizado foi o da pesquisa bibliográfica, de natureza descritiva e abordagem qualitativa, em obras e publicações acadêmicas de bases de dados abertas. Após análise e interpretação das informações coletadas, os resultados apontaram que é essencial atentar-se ao estado emocional e psicológico de cada funcionário e, diante de tal conclusão, fez-se a proposta de um programa a ser implementado nas organizações para auxiliar na gestão do bem-estar do colaborador.

**Palavras-chave:** Psicopatologias. Ambiente Organizacional. Bem-estar. Gestão.

### Abstract

This article aims to present and discuss about Mental Health and Work, bringing a reflection about how this relationship has intensified, reviving an analysis of psychopathologies in the organizational environment, renewing perspectives and contributions on the subject that is responsible for the deterioration of the quality of life of a wide category of workers in the most diverse areas. Even with such an impact, it is noted that mental disorders remain neglected and underestimated by managers and employees, encouraging the precariousness of work and acting as an obstacle to the proper dealing, making it necessary to attract greater visibility to the theme, which generates consequences beyond the organization, aiming at the preservation of fundamental human rights and the balance in the relationship between mental health and work. The method used was bibliographic research, of a descriptive nature and a qualitative approach, in works and academic publications. After analyzing and interpreting the collected information, the results indicated that it is essential to pay attention on the emotional and

psychological state of each employee and, in view of this conclusion, a proposal was made for a program to be implemented in organizations to assist in the management of the employee's well-being.

**Keywords:** Psychopathologies. Organizational Environment. Well-being. Management.

## 1 INTRODUÇÃO

O contexto organizacional está voltado para a produtividade, sendo assim, nem sempre a gestão se atenta para os indivíduos que compõem o quadro de colaboradores, não direcionando o devido suporte a cada um de seus trabalhadores. Segundo Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), “tais aspectos evidenciam os equívocos do economicismo ao menosprezar o que, em verdade, seriam investimentos em saúde e segurança e não ‘gastos dispensáveis’. Essa postura revela uma negação do valor da proteção à saúde e à vida”.

A pandemia instaurada pela Covid-19 no ano de 2020 levou várias empresas, subitamente, a buscarem formas de manterem a produtividade em tempos instáveis, onde muitos colaboradores foram designados a trabalhar dentro de suas casas, no modelo home office. Sem a devida instrução, desorientados pela pressão de se adaptar às adversidades, sob o risco de demissão pela economia estremecida e o próprio emocional abalado pelas consequências da doença que alcançou muitas famílias, diversos trabalhadores foram absorvidos por um impacto extremamente negativo nos níveis psíquico e emocional sem respaldo algum (Sena, 2020).

A Organização Mundial da Saúde, desde 2017, vem declarando que líderes que incentivam e favorecem a saúde mental no trabalho, apoiando os colaboradores com algum tipo de transtorno mental, percebem retornos positivos não apenas na saúde, mas também na produtividade da empresa (OMS, 2017). Após análises que já indicavam um aumento em quadros psicopatológicos, Tedros Adhanon Ghebreyesus, afirmou acerca do cuidado com a saúde mental que se trata de uma responsabilidade coletiva do governo, da sociedade e até mesmo das nações, onde uma falha pode levar a custos sociais e econômicos (OMS, 2020).

Para analisar tal problemática, este artigo reuniu dados a respeito das psicopatologias no ambiente de trabalho, sendo eles: a saúde mental no ambiente organizacional e seus impactos, avaliando o nível e a necessidade de intervenção por parte da empresa na saúde psíquica de seus colaboradores, considerando ações preventivas e programas para o seu devido acompanhamento.

O presente estudo teve como objetivo investigar a importância da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho e as intervenções que podem ser implementadas para prevenir tais problemas e promover o bem-estar dos colaboradores.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Declaração Universal de Direitos Humanos reconhece, no artigo 25, n.1, como direito humano fundamental que:

Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade. (ONU, 1948).

Ainda acerca dos direitos humanos dispostos mundialmente, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotada pela Resolução n.2.200-A da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, conforme artigo 12, n. 1., afirma: “Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental (ONU, 1992)”. Tais declarações fundamentam a importância do estado de saúde das pessoas ao reconhecer a necessidade de diversas esferas assumirem tratativas para esta questão dentro do próprio escopo.

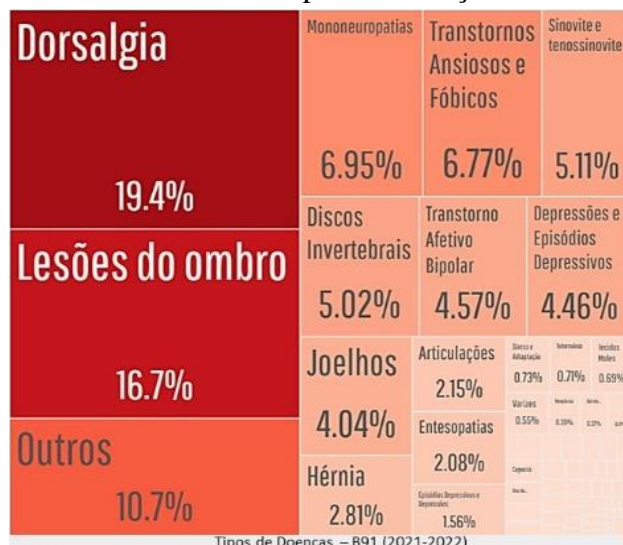
O Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), declarou após o período de quarentena estabelecido mundialmente pela Covid-19, que o Brasil enfrenta uma segunda pandemia, que acomete, agora, a saúde mental, onde doenças como a ansiedade e a depressão, que já eram uma tendência antes da pandemia, se agravaram ainda mais, como afirma a coordenadora da Comissão Nacional de Enfermagem em Saúde Mental (Conasem/Cofen), professora Dorisdaia Humerez (Cofen, 2022).

Dados do Datasus evidenciam que o total de óbitos por lesões autoprovocadas teve um crescimento de 7 mil para 14 mil ao longo das últimas duas décadas, com indícios de um aumento após a pandemia. Afirmou-se também que: "No primeiro ano da pandemia, a prevalência global de ansiedade e depressão aumentou cerca de 25%, de acordo com a estimativa da Organização Mundial da Saúde" (Cofen, 2022).

De acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, ao apresentar um panorama da concessão de benefícios por afastamentos pelo INSS dentro do território nacional,

baseado em dados coletados do INSS e diversas bases públicas do país, as psicopatologias estão entre as principais causas de afastamentos no Brasil. Entre 2021 e 2022, os transtornos mentais levaram cerca de 18,46% dos trabalhadores a serem afastados, isso referente à afastamentos que foram considerados como tendo relação direta com a atividade laboral em si. Afastamentos por doenças não relacionadas diretamente ao trabalho, no mesmo período, são cerca de 13,02%, totalizando em cerca de 31% dos trabalhadores afastados de suas funções por questões psicológicas (Inss, 2023). A Figura 1, abaixo demonstra parte do percentual de afastamento por doenças entre 2021 e 2022.

Figura 1. Afastamento conforme os tipos de doenças diretamente relacionadas

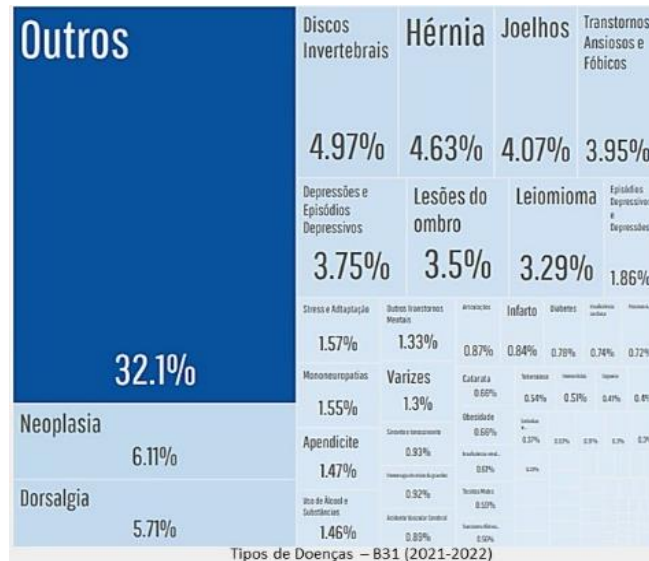


Fonte: Adaptado de INSS, (2023).

O percentual de afastamento considerado como não relacionado diretamente ao trabalho, como tendo sido desenvolvido fora do ambiente de trabalho, segue mantendo a posição como um dos principais motivos para o afastamento dos colaboradores em relação aos demais.

A Figura 2, abaixo, apresenta dados significativos sobre os motivos de afastamento dos colaboradores, destacando que o percentual de afastamentos atribuídos a causas não diretamente relacionadas ao ambiente de trabalho permanece notavelmente elevado. Essas ausências são caracterizadas pelo desenvolvimento de condições que ocorrem fora do contexto laboral, mantendo-se como uma das principais razões para o afastamento dos colaboradores em comparação com outros motivos. Essa constatação reforça a importância de compreender e abordar fatores que transcendem o ambiente profissional na gestão da saúde e bem-estar dos colaboradores.

Figura 2. Afastamento conforme os tipos de doenças não relacionadas



Fonte: Adaptado de INSS, (2023).

O Brasil é considerado um dos países com o maior número de pessoas ansiosas e depressivas do mundo (CNS, 2023). Como grande parte da população brasileira sofre com transtornos psicopatológicos, é inevitável que as empresas nacionais tenham em seu quadro de colaboradores indivíduos com algum tipo doença mental. Tal informação ressalta a necessidade de que gestores tenham algum tipo de preparo para lidar com este fator, bem como a empresa como um todo.

A Síndrome de *Burnout*, ou Síndrome de Esgotamento Profissional, foi classificada pela OMS como doença ocupacional, constando oficialmente na Classificação Internacional de Doenças (CID) em 2022, descrita como “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso” (Sollito, 2022). A síndrome é considerada uma enfermidade exclusivamente relacionada ao trabalho, sendo descrita como um estresse mal administrado, o que torna notório o fato de que o ambiente organizacional pode desencadear males que vão muito além do fator físico e que doenças ocupacionais, como o *burnout*, demandam não apenas atenção, mas também a devida administração.

## 2.1 O indivíduo e a motivação humana

A compreensão do conceito de motivação requer uma análise do ciclo motivacional, que envolve a necessidade e satisfação até a retomada do equilíbrio inicial. Quando surge uma necessidade, gera-se uma tensão estimulante, impulsionando um comportamento de realização

da causa para satisfação dessa necessidade e atenuação da tensão gerada pela mesma, voltando, assim, ao estado inicial (Santana; Andrade; Jesus, 2016).

Conforme a teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, desenvolvida por Abraham Maslow em 1950, o ser humano é motivado por necessidades que estão dispostas em uma escala de valores a serem alcançadas sequencialmente, sendo elas: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização (Moreira, 2019), descritas assim:

- Necessidades **fisiológicas**: comer, beber, descansar. No trabalho, a pausa para o intervalo ou almoço, por exemplo, é fisiologicamente necessária.
- Necessidades de **segurança**: o homem precisa se sentir seguro, ter um abrigo e estabilidade. Estar em um ambiente saudável e sem ameaças é fundamental.
- Necessidades **sociais**: o ser humano é um ser social, inclinado a ter relações diversas, sejam familiares, amorosas, ou simplesmente estar inserido em um grupo. No ambiente de trabalho, as relações interpessoais são de extrema importância para o bom desempenho da organização como um todo.
- Necessidades de **estima**: a estima refere-se ao reconhecimento pessoal baseado na valorização da capacidade do próprio indivíduo por ele mesmo e pelo meio social em que vive, ou seja, trata-se da necessidade de se sentir respeitado pelos outros, principalmente no ambiente de trabalho.
- Necessidade de **autorrealização**: semelhante à estima, essa necessidade refere-se às ambições pessoais do indivíduo, de crescimento e capacidade de atingir metas em pleno potencial.

Quando o ser humano satisfaz uma necessidade, outra surge, exigindo que ele sempre busque outros meios de satisfazê-la, como em uma sequência de prioridades hierárquicas. O trabalho é um meio para esse fim, para que o indivíduo supra as suas necessidades. Quando isso não acontece, através do ambiente hostil, há uma desmotivação para o trabalho.

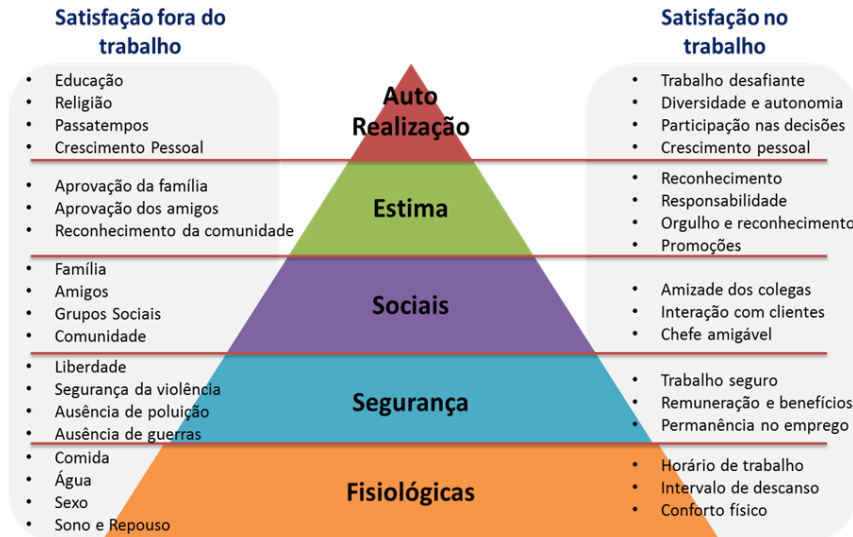
Uma vez que, o indivíduo permanece no emprego, mas seu desempenho entra em declínio, atuando muito aquém de suas potencialidades, provavelmente agravando seu bem-estar físico e psicológico, sendo evidentes os reflexos desta situação no funcionamento e qualidade dos resultados organizacionais. (Paganini, 2011).

Quando existe um bom relacionamento entre empresas e colaboradores, um clima organizacional favorável é muito importante para a motivação do indivíduo dentro e fora da organização, pois pessoas satisfeitas trabalham e vivem satisfeitas. Esta sintonia proporciona uma interação de ambos, uma reciprocidade que estimula a geração de novas ideias que possam



inovar o ambiente de trabalho. (Robbins, 2005; Gonzáles *et al.*, 2007). A Figura 3 descreve a Pirâmide das Necessidades, descrita por Maslow.

Figura 3. Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: Faberhaus, (2011).

Ao reconhecer em qual nível da pirâmide as necessidades de cada indivíduo se encontram, os gestores podem adotar abordagens personalizadas para motivar suas equipes, desenvolver estratégias de recompensa alinhadas com as aspirações dos colaboradores e promover um ambiente de trabalho positivo. A teoria de Maslow também auxilia na gestão de equipes diversificadas, na retenção de talentos e na identificação precoce de problemas relacionados ao estresse ou à insatisfação. Em última análise, os gestores que incorporam os princípios da Pirâmide de Maslow em suas práticas de liderança estão mais bem preparados para criar um ambiente organizacional que nutre o crescimento, a satisfação e o engajamento dos colaboradores.

## 2.2 Relação da saúde do colaborador e o meio organizacional

Rocha e Bussinguer (2016), ao fazer menção da Declaração dos Direitos Humanos, afirmam que a saúde do trabalhador “[...] abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

As relações entre gestor e colaborador não devem ser baseadas somente em habilidades técnicas, mas também interpessoais, através, por exemplo, das soft skills, onde são

desenvolvidas capacidades relacionais e inteligência emocional para lidar com diversas personalidades e individualidades, que impactam diretamente no clima organizacional.

Sobrinho e Porto (2012) mencionam a afirmação de Tamayo (2004), ao expor que o indivíduo dedica uma parte significativa de sua vida ao trabalho, sendo este um componente essencial para o desenvolvimento do bem-estar e da felicidade, tornando fundamental o estudo do bem-estar no trabalho.

Diante do exposto, entende-se que é inevitável que o trabalho gere um impacto, positivo ou negativo, no bem-estar do trabalhador, bem como seu adoecimento.

De acordo com Lancman e Sznelman (2004), o sofrimento criativo diz respeito à realização do verdadeiro trabalho, aquele que alavanca a ressignificação de situações dolorosas por meio da inteligência prática. Já o sofrimento patogênico, segundo os autores, é resultado do esgotamento de todos os recursos defensivos do sujeito, assim, o sofrimento residual gera um desequilíbrio do aparelho psíquico do trabalhador e gradualmente o levará a uma descompensação não só mental como somática, chegando ao adoecimento. (Gonçalves, 2018, *apud* Lancmaan; Sznelman, 2004).

Sendo assim, nota-se que as psicopatologias acabam sendo emergentes em um ambiente de constantes demandas e estresse excessivo.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a constituição deste artigo foram consultadas, por meios eletrônicos, obras relacionadas à temática e feita uma revisão teórica e análise de dados recentes concernentes à relação entre trabalho e doenças mentais, como qual o nível de visibilidade nas organizações e quais as tratativas adequadas, sendo tais informações consideradas por meio de observações empíricas e indicadores externos.

Conhecimento empírico, segundo Tartuce (2006, p.6) “é o conhecimento obtido ao acaso, após inúmeras tentativas, ou seja, o conhecimento adquirido através de ações não planejadas. É o conhecimento do dia a dia, que se obtém pela experiência cotidiana”.

O método utilizado neste artigo foi o da pesquisa bibliográfica, de natureza descritiva e com abordagem qualitativa em artigos disponibilizados em bancos de dados da internet, em bases como Scielo e Google Acadêmico, nos últimos cinco anos, através das seguintes palavras-chave: saúde mental, trabalho, organização e qualidade de vida, no período de janeiro a julho de 2023, e em livros, possibilitando avaliações de produções atuais de diversos autores com conhecimento no assunto, tais como: qualidade de vida no trabalho e processo motivacional, sendo uma “forma construtiva de pensar, algo com finalidade de facilitar e satisfazer as



necessidades do trabalhador durante a execução de suas tarefas no espaço organizacional (Ferreira; Dias, 2017)”; as teorias da motivação humana que estudam os agentes que influenciam o comportamento do indivíduo. Ferreira e Dias (2017), citando Carvalho (2014), afirmam que “no que diz a respeito à interface da Psicologia e Administração, as teorias fundamentam a construção de programas de motivação, satisfação, produtividade e trabalho em equipe”.

## 4 RESULTADOS

Por meio da presente pesquisa, avaliou-se, através de dados e revisões bibliográficas, a necessidade de consideração e atuação sobre as complicações do estado mental de colaboradores dentro das organizações. Obras mencionadas neste artigo afirmam que é necessário investir em qualidade de vida no trabalho, uma vez que, além de buscarem assegurar direitos básicos e fundamentais a todo ser humano, atuam como incentivos organizacionais, gerando a satisfação dos colaboradores, aumentando o desempenho individual e consequentemente melhorando o clima organizacional.

Considerando um estudo de caso para exemplificar a aplicação do modelo proposto por Walton (1973) sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), supõe-se que uma empresa de tecnologia que, ao implementar práticas voltadas para a QVT, busca melhorar o bem-estar e a satisfação dos seus colaboradores.

**Necessidades Fisiológicas:** A empresa oferece espaços de descanso, alimentação saudável no refeitório e incentiva pausas regulares para garantir que as necessidades básicas dos colaboradores, como alimentação e repouso, sejam atendidas.

**Necessidades de Segurança:** Implementação de políticas de segurança no trabalho, treinamentos para prevenção de acidentes, e programas de benefícios que proporcionem estabilidade financeira, como planos de saúde e previdência privada.

**Necessidades Sociais:** Promoção de atividades sociais, eventos corporativos, e estímulo à formação de grupos de trabalho colaborativos para fortalecer os laços interpessoais e criar um ambiente mais acolhedor.

**Necessidades de Estima:** Reconhecimento regular dos esforços individuais e coletivos por meio de programas de premiação, feedback construtivo, e oportunidades para avanço profissional, incentivando a autoestima e a valorização pessoal.

**Necessidades de Autorrealização:** Oferta de programas de desenvolvimento profissional, mentoring, participação em projetos desafiadores e autonomia nas atividades, permitindo que os colaboradores alcancem seu potencial máximo.

Este estudo de caso ilustra como uma empresa pode aplicar os princípios do modelo de Walton para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho. Ao atender às diversas necessidades dos colaboradores, a organização cria um ambiente propício para o crescimento pessoal e profissional, promovendo satisfação e engajamento. Essa abordagem não apenas beneficia os colaboradores, mas também contribui para o desempenho e sucesso a longo prazo da empresa.

Ressalta-se que uma gestão sensível é o primeiro passo a ser tomado, seguido pela análise e pelo diagnóstico organizacional, para, enfim, aplicar tratativas e acompanhar sua eficácia.

## 5 DISCUSSÃO

A implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho pode ser a ação necessária para tratar os impactos negativos que o adoecimento mental gera nos colaboradores, uma vez que, como já exposto, o trabalho influencia o estado emocional e psicológico do colaborador, podendo contribuir para causar prejuízos nessas áreas, mas também detém potencial para colaborar com a tratativa destes mesmos males, através de uma gestão humanizada e programas para acompanhamento e intervenção.

A análise para avaliar o tipo de programa a ser implantado em uma organização pode seguir o modelo proposto por Walton (1973), que sugere oito critérios para avaliar a satisfação dos colaboradores, sendo eles, conforme exposto por Trindade (2017):

- Compensação justa e adequada no que se refere a remuneração e equidade;
- Condições de trabalho sendo o ambiente organizacional e a jornada de trabalho;
- Desenvolvimento de capacidades para gerar habilidades e autonomia;
- Oportunidade de crescimento, estabilidade e desenvolvimento profissional;
- Integração social, abrangendo relacionamentos interpessoais sem acepções;
- Constitucionalismo considerando direitos básicos;
- Trabalho e espaço total de vida, conciliando família e trabalho;
- Relevância social da vida no trabalho, abordando responsabilidade social e valorização.

Sugere-se que, conforme o orientado por Walton, exista um programa para gestão e acompanhamento dos pontos acima mencionados, como a implantação de um departamento para saúde mental e clima organizacional dirigido por um membro da equipe de gestão de pessoas, responsável pelas ações e rotinas que busquem promover o bem-estar emocional e mental na empresa, tratando além dos extremos como síndrome de burnout e depressão, mas tudo que possa impactar na qualidade de vida do colaborador e esteja no alcance da organização.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, foi ressaltada a necessidade da gestão do bem-estar nas organizações a fim de garantir um ambiente de trabalho sadio e, também, assegurar a cada colaborador a segurança necessária para o bom desempenho de suas funções, bem como a proposta de aplicar programas voltados para a qualidade de vida do colaborador, atendendo ao objetivo proposto. Uma empresa que possui um clima organizacional favorável ao bem-estar físico e mental, que capacita e incentiva seus colaboradores, desenvolve uma atuação eficaz no mercado por meio de um ambiente motivacional, diante disso é indispensável considerar a qualidade de vida, a motivação e satisfação dos trabalhadores, pois são fatores interligados e essenciais para o bom funcionamento da empresa.

Independentemente do quão imediatista uma sociedade se torne, o fator humano, em toda sua complexidade, sempre irá exigir sensibilidade e profundidade, portanto, todo gestor deve olhar empaticamente para seus colaboradores, pois a única coisa que permanece a despeito de toda e qualquer evolução, é a humanidade.

## REFERÊNCIAS

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **Brasil vive uma segunda pandemia, agora na Saúde Mental.** (2022). Disponível em: [http://www.cofen.gov.br/brasil-enfrenta-uma-segunda-pandemia-agora-na-saude-mental\\_103538.html](http://www.cofen.gov.br/brasil-enfrenta-uma-segunda-pandemia-agora-na-saude-mental_103538.html). Acesso em: 8 abr. 2023.

CARVALHO, R. J. **Psicologia Organizacional e Teorias Motivacionais.** *Ágora*, 10(19),10-14. 2014.

CNS. **CNS promoverá live sobre a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.** (2023). Conselho Nacional de Saúde. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2971-27-04-live-transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-de-trabalho-como->



ROBBINS, S.P. **Comportamento Organizacional**, 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2005.

ROCHA, S. H.; BUSSINGUER, E.C.A. **A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho**. Pensar. Fortaleza, v. 21, n. 3, p. 1104-1122. 2016. Disponível em: <http://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/4470>. Acesso em: 8 abr. 2023.

SANTANA, P. B. O.; ANDRADE, D. C. R.; JESUS, J. A. S. **Terceirização na Administração Pública: Análise da Motivação dos Colaboradores Terceirizados no Serviço Público**. Revista Multidisciplinar e de Psicologia. (2016). Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/453>. Acesso em: 24 jun. 2023.

SENA, V. **Mesmo com pandemia, 47% das empresas não investiram em saúde mental**. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/mesmo-com-pandemia-47-das-empresas-nao-investiram-em-saude-mental/>. Acesso em: 22 abr. 2023.

INSS. **SmartLab: Perfil dos Afastamentos – INSS**. (2023). Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>. Acesso em: 1 jul. 2023.

SOBRINHO, F. R.; PORTO, J. B. **Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas**. SciELO. (2012). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/r4w4ffgwRtmv5tkBLSHvDgF/?lang=pt>. Acesso em: 13 mai. 2023.

SOLLITO, A. **Não era mi-mi-mi: burnout é classificado pela OMS como doença ocupacional**. Veja, 2022. Disponível em: [https://auniao.pb.gov.br/noticias/caderno\\_paraiba/brasil-tem-populacao-muito-ansiosa](https://auniao.pb.gov.br/noticias/caderno_paraiba/brasil-tem-populacao-muito-ansiosa). Acesso em: 1 jul. 2023.

TAMAYO, A. Introdução. In A. Tamayo (Ed.), **Cultura e saúde nas organizações** (pp. 11-16). Porto Alegre: Artmed. 2004.

TARTUCE, T. J. **Métodos de pesquisa**. Fortaleza: UNICE, Ensino Superior. 2006.

TRINDADE, P. A. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados**. 2017. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13915/1/21450867.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2023.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** USA: Sloan Management Review. p.11-21. 1973.

"O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es)."