

**CENTRO PAULA SOUZA  
TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

**CAMILLY MARQUES DE SOUZA  
MIRIÃ EDUARDA LEONCIO  
RAYSSA OLIVEIRA SOUZA TEIXEIRA**

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE CAUSAS E  
CONSEQUÊNCIAS DO ADOECIMENTO MENTAL LABORAL**

**SÃO CARLOS**

**2024**

CAMILLY MARQUES DE SOUZA  
MIRIÃ EDUARDA LEONCIO  
RAYSSA OLIVEIRA SOUZA TEIXEIRA

**SAÚDE MENTAL E TRABALHO: ESTUDO SOBRE CAUSAS E  
CONSEQUÊNCIAS DO ADOECIMENTO MENTAL LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Instituição de Ensino Técnico Etec Paulino Botelho  
como requisito parcial para obtenção do Título de  
Técnico em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador(a): Prof<sup>a</sup> Joana Nogueira Cavalcanti  
Caixeta

SÃO CARLOS

2024

CENTRO PAULA SOUZA  
TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

FOLHA DE APROVAÇÃO

CAMILLY MARQUES DE SOUZA  
MIRIÃ EDUARDA LEONCIO  
RAYSSA OLIVEIRA SOUZA TEIXEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Instituição de Ensino Técnico Etec Paulino Botelho  
como requisito parcial para obtenção do Título de  
Técnico em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador(a): Prof<sup>a</sup> Joana Nogueira Cavalcanti  
Caixeta

Aprovado em \_\_\_\_ de Dezembro de 2024.

---

Prof<sup>a</sup> Joana Nogueira Cavalcanti Caixeta

## **RESUMO**

Este projeto tem como objetivo explorar a relação entre saúde mental e o desempenho dos colaboradores, além de analisar as consequências da falta de cuidado com a saúde psicológica, dentro e fora do ambiente de trabalho. A proposta é apresentar, por meio de uma revisão de literatura, estratégias e ações para que gestores e equipes de Recursos Humanos possam promover a prevenção e o cuidado com a saúde mental dos funcionários e exploremos como a psicologia do trabalho evoluiu de uma área de estudo para uma prática essencial no cotidiano organizacional. Os resultados indicam que o ambiente de trabalho tem impacto direto na saúde psicológica dos colaboradores, e que a disponibilização de um espaço de trabalho saudável contribui para melhorar o clima organizacional, a produtividade e o engajamento, tanto da empresa quanto dos colaboradores. Além disso, manter uma rotina equilibrada fora do ambiente de trabalho potencializa a eficácia dessas práticas. Por fim, destaca-se a importância de uma abordagem integrada entre o cuidado psicológico no trabalho e o apoio à saúde mental. Ao adotar uma visão compreensiva, as empresas não apenas protegem seus colaboradores de possíveis problemas mentais, mas também contribuem para o desenvolvimento de um ambiente corporativo mais humano e resiliente, o que, por sua vez, reflete diretamente na performance e no bem-estar geral de todos os envolvidos.

**Palavras chaves:** Saúde mental, trabalho, Recursos Humanos, Psicologia e bem-estar

## **ABSTRACT**

This project aims to explore the relationship between mental health and employee performance, in addition to analyzing the consequences of a lack of care for psychological health, inside and outside the work environment. The proposal is to present, through a literature review, strategies and actions so that managers and Human Resources teams can promote prevention and care for employees' mental health and explore how work psychology has evolved from an area of study for an essential practice in everyday organizational life. The results indicate that the work environment has a direct impact on the psychological health of employees, and that the provision of a healthy workspace contributes to improving the organizational climate, productivity and engagement, both for the company and for employees. Furthermore, maintaining a balanced routine outside the work environment enhances the effectiveness of these practices. Finally, the importance of an integrated approach between psychological care at work and mental health support is highlighted. By adopting a comprehensive view, companies not only protect their employees from possible mental problems, but also contribute to the development of a more human and resilient corporate environment, which, in turn, directly reflects on performance and general well-being. of everyone involved.

**Keywords:** Mental health, work, Human Resources, Psychology and well-being

## **SUMÁRIO**

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2. DESENVOLVIMENTO.....</b>	<b>8</b>
2.1. Saúde mental.....	8
2.2. Relação entre a saúde mental e o trabalho.....	9
2.3. Estratégias para manter um ambiente de trabalho positivo.....	10
2.4. Importância da saúde mental no trabalho.....	11
2.5. Doenças ocupacionais e seus fatores de risco.....	12
2.6. Como cuidar da saúde mental no trabalho.....	13
2.7. Como iniciar uma rotina saudável fora e dentro do ambiente de trabalho.....	15
2.8. Psicologia Organizacional.....	16
<b>3. CONCLUSÃO.....</b>	<b>19</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>20</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O cenário laboral contemporâneo impacta significativamente a saúde mental e física dos profissionais. As novas formas de gestão trazem mudanças que afetam o bem-estar, a dinâmica de trabalho e a organização coletiva. A intensificação da competitividade, a precarização e a falta de reconhecimento no trabalho geram um ambiente cada vez mais exigente e estressante. Esses fatores contribuem para o descontentamento, podendo levar ao adoecimento físico e principalmente mental.

Estudos da Organização Mundial da Saúde (OMS) revelam que um percentual significativo da força de trabalho mundial sofre com problemas de saúde mental, os transtornos mentais podem afetar até 40% dos trabalhadores, com 30% considerados transtornos menores e entre 5% a 10% de nível grave (dados de 2019). Estudos da International Labour Organization (ILO) indicam que, em 2021, 264 milhões de pessoas no mundo sofreram de depressão e ansiedade, outra pesquisa realizada pela Gallup em 2022 revelou que 55% dos funcionários afirmam ter experimentado burnout, uma doença de esgotamento emocional e físico. Essa realidade tem um impacto direto na produtividade das empresas e na qualidade de vida dos colaboradores.

Esse projeto foi desenvolvido por meio de dados extraídos através de pesquisas bibliográficas utilizando como principais fontes, artigos do Google Acadêmico, Scientific Electronic Library Online (SciELO) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) e demais sites citados nas referências bibliográficas.

Este trabalho busca identificar as principais causas do adoecimento mental no ambiente de trabalho, analisar a relação entre essas causas e a eficácia das estratégias de promoção à saúde mental implementadas pelas empresas. O objetivo é fornecer recomendações práticas para o departamento de Recursos Humanos, visando promover a cultura do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essa abordagem não só melhora o clima organizacional, mas também potencializa a produtividade e a satisfação dos colaboradores.

## 2. DESENVOLVIMENTO

### 2.1. Saúde mental

Segundo a Organização Mundial da Saúde - OMS, a saúde mental é caracterizada pela consciência das próprias habilidades, a capacidade de enfrentar as tensões do dia a dia e a habilidade de trabalhar de forma produtiva, contribuindo assim para a comunidade (2018). Para preservar essa saúde, é fundamental reduzir os fatores de risco associados ao ambiente de trabalho. No entanto, a falta de saúde mental pode ter sérias repercussões na vida profissional e pessoal. De acordo com a OMS (2020) os transtornos mentais representam um problema de saúde pública global e afetam 30% dos trabalhadores. São a principal causa de incapacidade, além de serem a terceira maior razão para a concessão de benefícios de auxílio-doença no Brasil até 2020.

As consequências da saúde mental comprometida não se limitam a transtornos; incluem também mortes prematuras, queda na produtividade, afastamentos e aposentadorias precoces, entre outras repercussões negativas (OMS, 2021). Cerca de 300 milhões de pessoas sofrem de depressão, que é a principal causa de incapacidade laboral, e mais de 260 milhões enfrentam a ansiedade, com muitos lidando com ambos os transtornos simultaneamente (OMS, 2021).

No ambiente de trabalho, frustrações são comuns, manifestando-se em preocupações sobre demissões, falta de reconhecimento, conflitos interpessoais, insatisfação com a empresa e pressão por desempenho. Diante desse cenário, é crucial que a gestão, em conjunto com o departamento de Recursos Humanos, invista em ações preventivas e um ambiente de trabalho seguro.

A relação entre saúde mental e trabalho é complexa e interconectada, exigindo atenção e estratégias eficazes para promover o bem-estar dos colaboradores.

## **2.2. Relação entre a saúde mental e o trabalho**

A relação entre saúde mental e trabalho é um tema amplamente discutido por psicólogos e especialistas em comportamento humano. A saúde mental no ambiente de trabalho é fundamental não apenas para a satisfação dos funcionários, mas também para a produtividade e o clima organizacional. Um dos principais teóricos que abordou essa temática foi Freud, que, em suas pesquisas, destacou como o trabalho pode ser uma matriz de realização pessoal, mas também de estresse e conflito psíquico. Freud defendia que o trabalho é uma das atividades essenciais para a saúde mental, pois permite a expressão do eu e a satisfação de desejos. A psicóloga Karen Horney também contribuiu para essa discussão, reforçando que ambientes de trabalho que promovem a insegurança e a competição, podem resultar em um aumento dos níveis de estresse. Horney afirmava que as relações interpessoais no trabalho são fundamentais para a saúde emocional e ambientes saudáveis são aqueles que fomentam a colaboração e o suporte correspondente.

Diante disso, é importante realçar o ponto de vista da Psicologia do Trabalho, que analisa as dinâmicas entre o indivíduo e o ambiente laboral. Essa área sugere interferências práticas, como programas de saúde mental, que têm sido eficazes na promoção do bem-estar emocional nas organizações. A relação entre saúde mental e trabalho é complexa e múltipla, a criação de um ambiente de trabalho saudável, que valorize o equilíbrio dos funcionários, não só melhora a saúde mental, mas também traz benefícios significativos para a produtividade e a satisfação no trabalho. É de extrema importância que os líderes e os colaboradores estejam cientes da relevância dessa relação e trabalhem juntos para construir espaços de trabalho que promovam a saúde psicológica.

### **2.3. Estratégias para manter um ambiente de trabalho positivo**

Um ambiente de trabalho positivo e leve é fundamental para que os colaboradores se sintam motivados e contribuam para o alcance das metas organizacionais. Para fomentar este ambiente é essencial que a liderança ofereça feedbacks construtivos e contínuos, esteja a disposição para ajudar seus funcionários e invista em treinamentos que possam alavancar o desempenho dos colaboradores. É necessário também realizar avaliações de desempenho regularmente, para identificar melhorias que podem ser aplicadas no ambiente laboral e verificar a motivação e satisfação dos colaboradores com o andamento da empresa e com suas funções e tarefas. A implementação dessas estratégias nas organizações irá beneficiar tanto os empregados quanto os empregadores. Outros pontos relevantes são:

- Reconhecer e destacar pontos fortes de cada colaborador, incentivando a prática de feedbacks.
- Promover a comunicação aberta e transparente, para garantir uma comunicação clara e objetiva.
- Promover a diversidade e inclusão.
- Oferecer um espaço de trabalho confortável, seguro e saudável.
- Incentivar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os colaboradores precisam balancear seu tempo livre e de lazer, com o tempo dentro da empresa, em seu expediente.
- Fornecer assistências psicológicas dentro das empresas.

## 2.4. Importância da saúde mental no trabalho

A saúde mental, que abrange corpo, emoções e interações sociais, exige cuidados e muito apoio. A estabilidade emocional não depende apenas do estado psicológico, mas também de fatores como saúde física, suporte social e condições de trabalho adequadas. No ambiente de trabalho, o bem-estar dos funcionários impacta diretamente o clima organizacional e desempenho profissional.

Condições que afetam a saúde mental prejudicam o engajamento, a comunicação e a produtividade dos colaboradores. Uma pesquisa do Instituto Mind revela que 90% das pessoas já se afastaram do trabalho por estresse. Além disso, muitos profissionais que revelaram problemas mentais enfrentaram demissão ou discriminação, sendo dessas pessoas 6% forçadas a sair da empresa e 2% dispensadas.

Como citado anteriormente, existem três indicadores que podem ser afetados pelas alterações na saúde mental dos colaboradores:

- Engajamento no trabalho
- Comunicação com os colegas de trabalho
- Capacidade física e funcionamento diário

É fundamental que as empresas invistam em programas de promoção do bem-estar, oferecendo recursos como terapia, acompanhamento psicológico e atividades que promovam a saúde mental. Criar um local mais seguro e acolhedor, onde os colaboradores se sintam à vontade para falar sobre suas dificuldades e buscar ajuda, garantindo assim um futuro mais saudável e produtivo.

## 2.5. Doenças ocupacionais e seus fatores de risco

As principais doenças ocupacionais e seus fatores de risco são:

- **Ansiedade:** Reação natural do corpo a situações de medo e preocupação. No ambiente de trabalho pode se manifestar em várias situações, como por exemplo quando as demandas excedem as capacidades do indivíduo, gerando uma sensação de sobrecarga.
- **Depressão:** Doença psíquica caracterizada por uma intensa sensação de tristeza, desânimo, perda de apetite, pessimismo e falta de interesse por atividades do cotidiano. O isolamento social e a falta de reconhecimento no trabalho podem contribuir para o desenvolvimento da depressão.
- **Burnout:** Também conhecido como esgotamento profissional, ocorre quando o profissional ultrapassa seus limites físicos e psicológicos por conta da sobrecarga de trabalho, jornadas prolongadas (sem pausas ou descanso) e a busca por metas inalcançáveis.
- **Estresse Crônico:** Reação prolongada a situações de pressão ou ameaças. Pode acontecer quando o profissional está sobrecarregado ou se sente incapaz de lidar com a demanda do dia a dia. Pode ser desencadeado por falta de apoio e reconhecimento, prazos apertados ou metas inalcançáveis.

## 2.6. Como cuidar da saúde mental no trabalho

A saúde mental precisa ser cultivada tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. Promover boas relações interpessoais e buscar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal são fundamentais para o bem-estar. Durante o expediente, é essencial incorporar práticas que aliviem a pressão. Investir em atividades físicas favorecem a saúde mental, contribuem para uma convivência mais harmônica e impactam diretamente a produtividade dos colaboradores, que passam a desempenhar suas tarefas diárias com mais disposição e foco.

Adotar um estilo de vida saudável vai além de melhorar o desempenho no trabalho, está diretamente ligado a uma expectativa de vida mais feliz e satisfatória. Uma rotina que cuida do corpo e da mente favorece o bem-estar geral, melhora o humor, aumenta a disposição para as atividades cotidianas e reduz desconfortos físicos, como dores e tensões. Além disso, hábitos saudáveis ajudam a prevenir doenças, sejam pontuais ou crônicas. Assim, investir em bem-estar é um benefício que se reflete em todas as áreas da vida, desde os relacionamentos interpessoais até aos ambientes de trabalho.

A OMS recomenda a prática regular de atividades de pelo menos 150 minutos por semana. Entretanto, aproximadamente 23% dos adultos no mundo não atingem essas recomendações. Em algumas populações, devido à influência de meios de transporte, tecnologia e valores culturais, esse índice pode chegar a até 80%. Exemplos de algumas atividades:

- Yoga
- Dança
- Atividades esportivas coletivas
- Caminhada e corrida
- Natação
- Crossfit

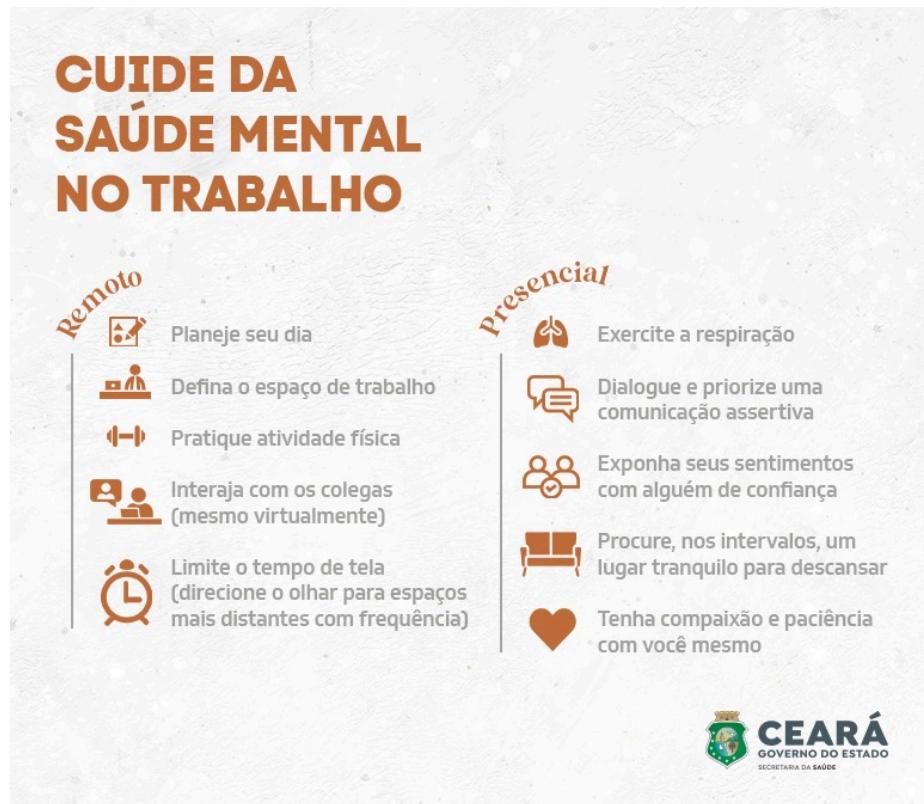


Figura 1: Cuidados com a saúde mental

(Site do governo do ceará:

<https://www.ceara.gov.br/2023/01/06/um-olhar-para-dentro-como-manter-a-saude-mental-no-trabalho-seja-ele-presencial-ou-nao/>. Acesso:06/09/2024)

## 2.7. Como iniciar uma rotina saudável dentro e fora do ambiente de trabalho

É muito comum ouvirmos sobre a importância de cuidar da nossa saúde, seja em orientações médicas, conversas entre amigos e familiares ou até mesmo nas mídias sociais. Iniciar uma rotina saudável pode parecer desafiador, no entanto existem diversas formas de tornar o nosso dia a dia mais equilibrado e adequado.

Cuidar de si mesmo envolve manter uma alimentação saudável, garantir uma boa noite de sono, praticar exercícios, beber água e organizar seu ambiente de trabalho. O descanso adequado é crucial tanto para o bem-estar físico quanto para o mental, especialmente após um dia de trabalho intenso. A saúde mental é tão importante quanto a saúde física. Ao adotar hábitos saudáveis, você estará investindo em uma vida mais equilibrada, feliz e produtiva.

Embora o ambiente de trabalho seja fundamental para nossa vida, ele também pode se tornar uma fonte de estresse, ansiedade e outros desconfortos. A boa notícia é que podemos adotar atitudes para preservar a saúde mental mesmo no cotidiano profissional.

Algumas ações são fáceis de implementar e dependem unicamente do colaborador, como:

- Priorizar as tarefas e evitar a procrastinação. Identificar tudo que é urgente e importante e focar nestas ações pode ajudar com esta tarefa.
- Caso o colaborador se sinta sobrecarregado, deve conversar com seu gestor sobre a possibilidade de renegociar prazos ou delegar algumas tarefas.
- Fazer pausas regularmente para aliviar o estresse. Alongamentos e caminhadas curtas melhoram a circulação e aliviam a tensão muscular. Mudar de ambiente durante as pausas também é uma dica importante, pois ajuda a renovar o foco e aumentar a energia.
- Ter pessoas em quem confiar é essencial, portanto é recomendável a participação em grupos de trabalho ou atividades sociais, para fortalecer os relacionamentos e criar um ambiente de trabalho mais colaborativo e acolhedor.

Cuidar da saúde mental é um investimento fundamental para uma vida mais feliz e produtiva, sem deixar de lado o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais.

## 2.8. Psicologia Organizacional

A psicologia organizacional é uma área que estuda o comportamento humano dentro das empresas, fornecendo pesquisas e utilizando técnicas da psicologia em situações corporativas. Ao analisar diversas perspectivas como comportamentos individuais, dinâmicas de grupos e processos organizacionais, essa área contribui para o desenvolvimento de estratégias que buscam otimizar o desempenho, promover o bem estar e alcançar melhores resultados para as empresas.

A psicologia organizacional atua em todos os setores, com o objetivo de auxiliar nas práticas de desenvolvimento de habilidades, comportamentos e soluções de problemas. Outra função é apoiar as empresas para que tenham melhores resultados, seleção de pessoas qualificadas, desenvolvimento da liderança, promoção do trabalho em equipe e motivação para lidar com as dificuldades de forma positiva.

Um dos desafios da psicologia organizacional é administrar o cansaço e esgotamento profissional, como o Burnout, distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema relacionada ao trabalho e/ou assédios moral e sexual.

A psicologia organizacional abrange diversas ações. Segue alguns exemplos na tabela 1, a seguir:

<b>Psicologia Organizacional</b>	
	Estudar o comportamento humano nas organizações
	Concentrar-se nas interações entre as pessoas dentro do ambiente de trabalho.
	Buscar compreender e melhorar o desempenho individual e coletivo dos funcionários.
	Priorizar a promoção do bem-estar dos colaboradores.
	Buscar criar ambientes de trabalho mais produtivos e satisfatórios.
	Envolver práticas como seleção de pessoal, desenvolvimento de lideranças e gestão de conflitos.

Tabela 1 - Psicologia Organizacional (autoria própria)

Já a psicologia do trabalho tenta compreender tanto a realização pessoal do funcionário, quanto a execução das tarefas laborais e sua eficácia. Veja a tabela 2, a seguir:

<b>Psicologia do trabalho</b>	
	A capacidade do profissional de trabalhar em equipe.
	Acompanhar os índices de entradas e saídas dos trabalhadores, e suas faltas ao trabalho.
	As técnicas de comunicação e feedback, necessários para entender como o profissional se sente.
	Desenvolver programas, métodos e técnicas que possam aumentar a motivação e a satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho.
	Incentivar a gestão por competência.
	Promover a saúde e a segurança no trabalho.

Tabela 2 - Psicologia do Trabalho (autoria própria)

Embora pareçam distintas, ambas psicologias se complementam.

De forma mais detalhada, a psicologia organizacional auxilia em cada uma das áreas presentes nos Recursos Humanos, alguns exemplos são:

**Recrutamento e seleção:** Auxilia no processo de contratação, desenvolvendo critérios de seleção, conduzindo entrevistas e aplicando testes psicológicos para identificar os candidatos mais adequados às vagas.

**Treinamento e desenvolvimento:** Projetar e implementar programas de treinamento para desenvolver habilidades específicas nos colaboradores, bem como promover o desenvolvimento de liderança e competências interpessoais.

**Gestão de desempenho:** Desenvolver sistemas de avaliação de desempenho, estabelecendo metas claras e objetivas, fornecendo feedback aos colaboradores e identificando oportunidades de melhoria e crescimento profissional.

**Gestão de mudanças organizacionais:** Auxiliar no processo de mudanças organizacionais, como reestruturações, fusões ou a introdução de novas tecnologias, ajudando os colaboradores a se adaptarem às mudanças e minimizando o impacto negativo no ambiente de trabalho.

**Clima e cultura organizacional:** Avaliar o clima e a cultura organizacional, identificando fatores que influenciam o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, bem como propondo estratégias para promover um ambiente de trabalho saudável e motivador.

**Análise e melhoria de processos:** Analisar os processos organizacionais, identificando oportunidades de melhoria e otimização, visando aumentar a eficiência e a produtividade.

**Gestão de conflitos:** Mediar conflitos entre colaboradores ou equipes, buscando soluções construtivas e promovendo a comunicação eficaz.

**Promoção do bem-estar e qualidade de vida no trabalho:** Implementar práticas e políticas que visam promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, prevenir o estresse ocupacional e promover o bem-estar geral dos colaboradores.

A psicologia organizacional trás inúmeros benefícios para as empresas, como melhoria da produtividade, ajudando no desenvolvimento de novas competências e habilidades, redução dos custos, promoção de um ambiente de trabalho motivador e aumento do engajamento, contribuindo para a diminuição do absenteísmo, da rotatividade e dos problemas de saúde relacionados ao trabalho. Além disso, proporciona a otimização e criação de processos, permite a análise efetiva de KPIs de RH (indicadores chaves de desempenho), identifica oportunidades de melhoria e desenvolve o clima organizacional com o intuito de criar um ambiente saudável e comunicativo, alinhando os valores da empresa com as práticas e comportamentos dos colaboradores.

### **3. CONCLUSÃO**

Este estudo evidenciou que o ambiente de trabalho tem grande impacto na saúde psicológica dos colaboradores, podendo resultar em doenças ocupacionais quando não há atenção à saúde mental. A pesquisa ressalta a importância de uma gestão que, com o apoio dos recursos humanos, crie um ambiente positivo e promova o bem-estar emocional dos trabalhadores. A psicologia, quando aplicada de forma prática, pode oferecer estratégias eficazes para prevenir distúrbios mentais e melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Ao enfatizar o papel da psicologia como uma ferramenta ativa, e não apenas teórica, este trabalho sugere que a saúde mental deveria ser uma prioridade nas organizações, contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis, equilibrados e produtivos. Assim, a implementação de ações preventivas de cuidado psicológico é fundamental não só para o bem-estar dos colaboradores, mas também para o sucesso a longo prazo das empresas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Autocuidado, rotina saudável. Disponível em: [blog.sabin.com.br/autocuidado/como-ter-uma-rotina-saudavel/](http://blog.sabin.com.br/autocuidado/como-ter-uma-rotina-saudavel/). Acesso: 11 de Março de 2024.

Ambiente de trabalho. Disponível em: [gupy.io/blog/ambiente-de-trabalho](http://gupy.io/blog/ambiente-de-trabalho). Acesso: 16 de Setembro de 2024.

Conselho de saúde. Disponível em: [gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br](http://gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br). Acesso: 08 de Agosto de 2024.

Como promover a psicologia dentro da empresa. Disponível em: [thinkworklab.com/guias/tudo-sobre-saude-mental-no-trabalho/](http://thinkworklab.com/guias/tudo-sobre-saude-mental-no-trabalho/). Acesso: 10 de Outubro de 2024.

Importância da saúde mental no trabalho. Disponível em: [blog.solides.com.br/saude-mental-no-trabalho/?utm\\_medium=paid&utm\\_source=adwords&utm\\_term=&utm\\_campaign=Google\\_Pesquisa\\_RDD\\_lead\\_blog\\_BR&hsa\\_acc=5023217460&hsa\\_cam=12550667912&hsa\\_grp=129846598923&hsa\\_ad=694567306310&hsa\\_src=g&hsa\\_tgt=dsa-1466823538259&hsa\\_kw=&hsa\\_mt=&hsa\\_net=adwords&hsa\\_ver=3&gad\\_source=1&gclid=EAIAIQobChMIm6aa85DvhQMVd2NIAB2](http://blog.solides.com.br/saude-mental-no-trabalho/?utm_medium=paid&utm_source=adwords&utm_term=&utm_campaign=Google_Pesquisa_RDD_lead_blog_BR&hsa_acc=5023217460&hsa_cam=12550667912&hsa_grp=129846598923&hsa_ad=694567306310&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-1466823538259&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=EAIAIQobChMIm6aa85DvhQMVd2NIAB2). Acesso: 09 de Maio de 2024.

Saúde mental. Disponível em:

[blog.sabin.com.br/saude/como-cuidar-da-saude-mental-no-trabalho/](http://blog.sabin.com.br/saude/como-cuidar-da-saude-mental-no-trabalho/). Acesso: 15 de Março de 2024.

Saúde mental no trabalho. Disponível em:

[blog.woba.com.br/saude-mental-no-trabalho/#:~:text=46%25%20valorizam%20recursos%20de%20educa%C3%A7%C3%A3o~mentais%2C%20como%20aplicativos%20para%20celular](http://blog.woba.com.br/saude-mental-no-trabalho/#:~:text=46%25%20valorizam%20recursos%20de%20educa%C3%A7%C3%A3o~mentais%2C%20como%20aplicativos%20para%20celular) . Acesso: 15 de Julho de 2024.

Saúde mental dentro e fora do trabalho. Disponível em:

[ceara.gov.br/2023/01/06/um-olhar-para-dentro-como-manter-a-saude-mental-no-trabalho-seja-ele-presencial-ou-nao/](https://ceara.gov.br/2023/01/06/um-olhar-para-dentro-como-manter-a-saude-mental-no-trabalho-seja-ele-presencial-ou-nao/). Acesso: 18 de Julho de 2024.

Síndrome de burnout. Disponível em:

[gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout](https://gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout). Acesso: 22 de Agosto de 2024.

Ministério da saúde. Disponível em:

[gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental](https://gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental). Acesso: 12 de Agosto de 2024.

Ministério da saúde . Disponível em:

<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/agosto/ministerio-da-saude-lanca-publicacao-sobre-indicadores-de-pratica-de-atividades-fisicas-entre-os-brasileiros>. Acesso:16 de Agosto de 2024.

Síndrome de burnout. Disponível em:

[gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout](https://gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout). Acesso: 22 de Agosto de 2024.

Sobrecarga no trabalho. Disponível em:

[pontotel.com.br/sobrecarga-de-trabalho/#:~:text=A%20sobrecarga%](https://pontotel.com.br/sobrecarga-de-trabalho/#:~:text=A%20sobrecarga%). Acesso: 23 de Setembro de 2024.