

CENTRO PAULA SOUZA – ETEC BENEDITO STORANI

ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO EM TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Bruna Ferraz Zambelli

Jefferson Ferreira Martins da Fonte

Maycon Luan Rosa Tosta

Rafael Alves Marote

**O IMPACTO DA AUSÊNCIA DE SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Jundiaí-SP

2025



Bruna Ferraz Zambelli

Jefferson Ferreira Martins da Fonte

Maycon Luan Rosa Tosta

Rafael Alves Marote

O IMPACTO DA AUSÊNCIA DE SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Benedito Storani, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial para a obtenção da habilitação profissional de Técnico de Nível Médio em Administração sob a orientação do professor Alecir Pereira da Cruz

Jundiaí-SP

2025

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar os impactos da ausência de saúde mental no ambiente de trabalho, considerando como as condições psicológicas dos colaboradores influenciam diretamente a produtividade, o clima organizacional e o desempenho das empresas. A pesquisa aborda a importância da liderança ética e empática, a necessidade de políticas organizacionais voltadas ao bem-estar e o papel fundamental da valorização humana na gestão corporativa. A partir de referenciais teóricos como Dejours (1992), Chiavenato (2014) e Araújo (2018), demonstram que o sofrimento emocional, quando negligenciado pelas organizações, geram consequências como absenteísmo, queda de produtividade, aumento da rotatividade, prejuízos financeiros e danos à imagem institucional. Foram analisadas as principais doenças mentais associadas ao ambiente corporativo, como ansiedade, depressão e síndrome de burnout, que têm crescido em virtude de rotinas exaustivas, cobranças excessivas e relações hierárquicas desgastantes. Além disso, destaca-se a relevância de estratégias organizacionais e psicossociais que promovam a saúde emocional, incluindo programas de apoio psicoterapêutico, intervenções cognitivas e ações preventivas como a ginástica laboral e as técnicas de respiração. Tais práticas contribuem para o equilíbrio entre corpo e mente, reduzindo o estresse e aumentando a concentração, o engajamento e a motivação dos trabalhadores. O estudo também evidencia a importância da legislação brasileira, como a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) e a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que reconhecem a saúde mental como parte essencial da segurança ocupacional. Verifica-se, contudo, que ainda há defasagem entre as normas legais e sua aplicação prática, sendo necessário fortalecer a cultura organizacional humanizada e a prevenção contínua. Conclui-se que investir em saúde mental é uma estratégia que transcende o cuidado individual, representando um fator decisivo para o sucesso sustentável das organizações. A promoção de um ambiente de trabalho saudável, com líderes preparados, políticas inclusivas e ações preventivas, favorece o desenvolvimento humano e o desempenho coletivo, assegurando não apenas o bem-estar dos colaboradores, mas também a longevidade e a competitividade das empresas no mercado contemporâneo.

Palavras-Chave: Saúde Mental. Ambiente de Trabalho. Liderança. Produtividade. Bem-Estar.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impacts of the absence of mental health in the workplace, considering how employees' psychological conditions directly influence productivity, organizational climate, and overall business performance. The research highlights the importance of ethical and empathetic leadership, the need for organizational policies focused on well-being, and the fundamental role of human appreciation in corporate management. Based on theoretical references such as Dejours (1992), Chiavenato (2014), and Araújo (2018), it demonstrates that emotional suffering, when neglected by organizations, leads to consequences such as absenteeism, decreased productivity, increased turnover, financial losses, and damage to corporate reputation. The main mental health disorders related to work such as anxiety, depression, and burnout syndrome are examined, all of which have increased due to exhausting routines, excessive demands, and stressful hierarchical relationships. The study also highlights the relevance of organizational and psychosocial strategies that promote emotional well-being, including psychotherapeutic support programs, cognitive-behavioral interventions, and preventive actions such as workplace exercise and breathing techniques. These practices contribute to balancing body and mind, reducing stress, and improving focus, engagement, and motivation among employees. Furthermore, the research underscores the importance of Brazilian legislation, such as the National Policy on Workers' Health (PNSTT) and Regulatory Standard No. 1 (NR-1), which recognize mental health as an essential part of occupational safety. However, a gap remains between legal norms and their effective application, requiring stronger humanized organizational cultures and continuous prevention. It is concluded that investing in mental health transcends individual care, representing a decisive factor for sustainable organizational success. Promoting a healthy workplace, with trained leaders, inclusive policies, and preventive measures, fosters human development and collective performance, ensuring not only employee well-being but also the longevity and competitiveness of companies in the contemporary market.

Keywords: Mental Health. Workplace. Leadership. Productivity. Well-being.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o debate sobre saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado relevância crescente, impulsionado pelas transformações econômicas, tecnológicas e sociais que caracterizam o mundo contemporâneo. O trabalho, que historicamente sempre foi um elemento central na vida humana e na construção da identidade social, passou a ser também uma das principais fontes de estresse, ansiedade e adoecimento psicológico.

A busca incessante por resultados, o excesso de cobranças, a competitividade e a precarização das relações laborais têm provocado impactos significativos na saúde emocional dos trabalhadores.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), mais de 300 milhões de pessoas em todo o mundo sofrem com transtornos relacionados à ansiedade e à depressão, sendo o ambiente de trabalho um dos principais fatores desencadeantes.

Essa realidade afeta diretamente a produtividade, o clima organizacional e a qualidade das relações interpessoais dentro das empresas. Quando a saúde mental é negligenciada, surgem problemas como o absenteísmo, o presenteísmo, a rotatividade elevada e, conseqüentemente, prejuízos econômicos e humanos para as organizações.

Estudos de autores como Dejours (1992) e Araújo (2018) evidenciam que o sofrimento psíquico no trabalho não é apenas resultado de fragilidades individuais, mas sim consequência direta da forma como o trabalho é organizado e conduzido.

Ambientes que desconsideram o aspecto humano e emocional dos profissionais tendem a se tornar espaços de desgaste e adoecimento, onde a produtividade é priorizada em detrimento do bem-estar. Nesse contexto, a ausência de práticas de cuidado e apoio psicológico transforma o local de trabalho em um ambiente hostil e desmotivador.

Além disso, a liderança exerce papel fundamental nesse cenário, uma vez que a relação entre gestores e colaboradores influencia diretamente a motivação, o engajamento e o equilíbrio emocional das equipes.

Líderes éticos e empáticos têm o poder de criar ambientes mais saudáveis, promovendo a valorização do ser humano e o fortalecimento das relações profissionais. Por outro lado, gestões autoritárias e desumanizadas intensificam o estresse e a insegurança emocional.

Este trabalho tem como objetivo analisar os impactos da ausência de saúde mental no ambiente corporativo, investigando suas causas, consequências e as estratégias que podem ser adotadas para promover um ambiente mais saudável e produtivo.

Busca-se compreender como fatores como a liderança, as condições de trabalho e as políticas organizacionais influenciam o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

A pesquisa se justifica pela crescente necessidade de conscientização sobre a importância da saúde mental nas organizações, uma vez que o desempenho humano está intrinsecamente ligado ao equilíbrio emocional.

Além de contribuir para a redução de afastamentos e doenças ocupacionais, o cuidado com a mente reflete em maior engajamento, satisfação e eficiência. Assim, promover a saúde mental no ambiente de trabalho não é apenas um ato de responsabilidade social, mas uma estratégia essencial para o desenvolvimento sustentável das empresas e da sociedade.

2. O TRABALHO

2.1 Mercado de Trabalho

Na atualidade, o trabalho vai muito além de apenas executar tarefas ou atingir objetivos. Para muitos, o local de trabalho se transformou em um ambiente de forte tensão emocional e psicológica.

A busca constante por bons resultados, a pressão por um desempenho sempre acima da média e o receio de não atender ao que se espera têm afetado a saúde mental de muitas pessoas. Em meio a prazos curtos e rotinas cansativas, a dor emocional frequentemente não é notada.

Segundo Dejours (1992), as empresas acabam considerando normal o sofrimento emocional ao focarem apenas na produção, sem se importar com o impacto que isso causa nas pessoas. Quando o empregado é visto apenas como uma ferramenta e não como alguém que tem limites e sentimentos, abre-se caminho para um adoecimento que não se vê, mas que, infelizmente, se torna comum na vida de muitos trabalhadores.

Oliveira (2019) também mostra que a ausência de iniciativas que promovam o bem-estar psicológico gera um clima ruim e desestimulante. Essa situação prejudica o equilíbrio emocional dos funcionários, afeta o ambiente de trabalho e a qualidade do trabalho em equipe, gerando um ciclo de descontentamento e cansaço.

Dejours, defende que "o sofrimento emocional no trabalho é algo que acontece sempre, muitas vezes visto como normal pelas empresas, que ignoram o que os trabalhadores sentem" (p. 49). Essa frase nos faz pensar sobre como, em muitas empresas, a dor emocional dos funcionários ainda é vista como algo que não importa ou que não tem importância. (DEJOURS,1992)

Em um mercado de trabalho cada vez mais rápido, é fundamental colocar as pessoas como prioridade, reconhecendo a importância da saúde mental para criar ambientes de trabalho mais agradáveis e humanos.

2.2 A Importância da Liderança

A liderança no trabalho é muito importante por diversos motivos, muitos se ligam ao tema da saúde mental no trabalho, isso porque, o descontentamento com a liderança é um dos motivos que causam estresse e ansiedade no trabalho, e o principal fator para a desmotivação segundo Wiliam Giacomelli, Et al. (2016).

O líder que está no trabalho tem uma função muito importante, considerando que suas atitudes e escolhas afetam fortemente a moral e a eficiência da equipe no ambiente.

Dependendo das tarefas que ele atribui aos seus funcionários, a ética e a forma com a qual ele dialoga com seus funcionários, afetando diretamente seus lucros. Por conta disso, uma boa relação entre líderes e empregados é uma grande vantagem competitiva que as empresas têm.

Existem diversas formas que essa relação entre ambos pode melhorar, considerando que, com uma boa relação o empregado consegue chegar ao máximo da sua habilidade laboral.

Empresas que tem um foco grande de sua atenção na saúde mental do trabalhador e uma responsabilidade social maior, tem uma equipe que não só trabalha mais, mas também é mais leal. Líderes de grandes empresas usam essas informações ao seu favor, sabendo da grande vantagem que tem com essa ação.

A ética organizacional é um dos meios pelos quais os líderes corporativos podem gerar atitudes favoráveis nos empregados e que os gestores devem estar cientes de que reforçar a satisfação no trabalho pode levar a um maior comprometimento organizacional, o que pode levar a um menor absenteísmo e turnover, como também a maior produtividade e lucratividade. (PENHA,2026)

Isso destaca ainda mais a importância de bons líderes para o melhor desenvolvimento e lucratividade da empresa. Mas, muitos não seguem isso principalmente por falta de atenção, ética e comunicação, deixando cada vez mais o trabalhador com uma piora na sua moral.

Líderes éticos entendem os problemas que afetam a produtividade do funcionário e lhe entrega a devida ajuda, suporte. Não só isso como também reforça

as ações de seus funcionários, como um bônus por exemplo, para que eles se esforcem para se destacar cada vez mais.

Um chefe que trata bem seus funcionários, também é bem tratado por eles, um líder que quer empregados que faça suas obrigações da melhor forma possível, também tem de fazer o mesmo com seus empregados, como diz Juliana Almeida (2018). A ética tem que vir dos dois lados.

2.3 Saúde Mental

Saúde é algo importante para manter o funcionamento dos nossos corpos no melhor estado possível. Quando adoecemos, nosso sistema fica mais lento, focado em eliminar aquela incógnita, porém, doenças não existem apenas no nosso físico, elas também estão presentes em nossa mente, o que leva ao questionamento sobre saúde mental.

A saúde mental é um estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidar com o estresse da vida, desenvolver suas habilidades, aprender e trabalhar bem e contribuir para a sua comunidade. Possui valor intrínseco e instrumental e é um direito humano fundamental. A saúde mental existe em um espectro complexo, sendo vivenciada de forma diferente por cada pessoa. Em qualquer momento, um conjunto diverso de fatores individuais, familiares, comunitários e estruturais pode se combinar para proteger ou prejudicar a saúde mental. Embora a maioria das pessoas seja resiliente, aquelas expostas a circunstâncias adversas apresentam maior risco de desenvolver um transtorno mental. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, sd.)

Algumas pessoas tendem a “adoecer” caso o recinto seja hostil demais para ela, onde, segundo a Beecorp¹ há situações de desconforto, medo, nervosismo entre outros acabam por afetar sua mente, algo que a longo prazo pode gerar traumas, depressão, ansiedade e outros ao ocorrer a atribuição de excesso de trabalho, prazos curtos e metas absurdas.

De acordo com a beecorp, manter a saúde mental no ambiente de Trabalho, promovendo um estilo de vida saudável é essencial para a qualidade de vida no trabalho e a longevidade, visto que, uma pessoa mentalmente saudável pode produzir melhores resultados, exercendo sua função com mais concentração, calma e vontade.

2.4 Paradgmas e seus Padrões

¹ A BeeCorp é uma empresa especializada e com muita experiência na área. Seu portfólio é completo, com mais de 50 soluções de ergonomia, saúde e qualidade de vida

Define-se “Paradigma” como “Exemplo ou padrão a ser seguido; modelo; utilizado como sinônimo de norma, protótipo e regra.” (RIBEIRO, s.d).

Atualmente, a procura por resultados no local de trabalho frequentemente supera a consideração pela saúde mental dos funcionários. Infelizmente, observa-se que essa pressão por maior eficiência tem incentivado organizações a implementar um sistema onde o funcionário é tratado como uma máquina apta a suportar uma carga de trabalho exagerada, sem consequências negativas.

Nesse contexto, os empregados são cada vez mais cobrados, sem que lhes deem o suporte necessário para preservar seu bem-estar psicológico.

Essa falta de cuidado surge de paradigmas ultrapassados e ineficientes, que devem ser reavaliados para assegurar um ambiente de trabalho bom e produtivo, já que essa postura prejudica o bem-estar individual e desestabiliza o grupo.

Segundo Dejours (1990), o desconforto no trabalho não acontece porque o empregado é mais sensível, mas sim devido à forma como a empresa trata suas demandas emocionais.

Em outras palavras, se a empresa não se importa com o lado emocional dos funcionários, isso pode gerar problemas psicológicos.

Dessa forma, é imprescindível que as companhias reconheçam que a saúde mental não é um elemento à parte, mas sim um componente essencial do desempenho no trabalho. Aplicar recursos no bem-estar emocional leva a mais estímulo, eficiência e dedicação.

Empresas que se importam com a saúde mental de seus empregados conseguem, ao longo do tempo, estabelecer um clima mais cooperativo, onde os indivíduos se sentem estimados e prezados.

Tal como Covey (s.d.) observou, “Se desejar pequenas mudanças, trabalhe seus comportamentos; se deseja mudanças realmente significativas, trabalhe seus paradigmas”.

No âmbito empresarial, isso revela que ajustes nas práticas administrativas podem trazer melhorias superficiais. Porém, para edificar um espaço de trabalho realmente sadio e eficaz, as companhias necessitam mudar sua maneira de ver seus times e a própria essência do trabalho, criando um local onde o cuidado com as emoções seja essencial.

Isso deve se refletir na forma como os líderes conduzem suas equipes e no equilíbrio entre as tarefas e a capacidade produtiva. Dessa forma, ao abandonar padrões ultrapassados como a ideia de que a produtividade justifica o sacrifício da saúde mental e adotar uma visão mais sustentável, as empresas não apenas promovem um ambiente mais equilibrado, mas também fortalecem sua própria longevidade no mercado.

3. AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 Consequências da Saúde Mental Prejudicada no Ambiente De Trabalho

Com o tempo, ficou cada vez mais claro que saúde mental não é algo que fica do lado de fora da empresa quando o funcionário entra para trabalhar. Pelo contrário, ela caminha junto com ele e influencia diretamente como ele pensa, age e se relaciona no ambiente de trabalho.

Quando esse aspecto é ignorado, as consequências não demoram a aparecer, tanto para a pessoa, quanto para a organização como um todo. Em um cenário onde se busca mais produtividade e engajamento, falar sobre saúde emocional é mais do que necessário, urgente. Como aponta o SESIPR² (2025), o bem-estar mental é um dos pilares para manter um ambiente profissional equilibrado e produtivo.

3.1.1 Queda de Produtividade

Não é difícil perceber que uma pessoa emocionalmente abalada tem mais dificuldade para manter o foco. O que antes era rotina, começa a virar obstáculo. A mente cansada demora mais pra processar informações, e as tarefas do dia parecem se arrastar. Isso, aos poucos, se reflete nos resultados.

A produtividade cai, mesmo que a intenção de fazer bem o trabalho ainda esteja ali. Dados da OMS³ citados pelo SESIPR (2025) revelam que transtornos como ansiedade e depressão são responsáveis por perdas trilionárias na economia mundial, justamente por afetarem diretamente o desempenho dos profissionais. Ou seja, cuidar da saúde mental também é cuidar da entrega no trabalho.

3.1.2 Absenteísmo e Presenteísmo

Outro reflexo muito comum dos problemas emocionais é o aumento das faltas no trabalho, o chamado absenteísmo. Mas há também uma forma mais silenciosa de

² Serviço social da indústria do Paraná

³ Organização Mundial da Saúde

impacto: o presenteísmo. Nesse caso, a pessoa até comparece ao trabalho, mas sua mente está distante, o que afeta diretamente sua performance. De acordo com a plataforma Mindsight⁴ (2025), o presenteísmo costuma ser ainda mais custoso para as empresas do que as ausências frequentes, pois ele é difícil de medir e afeta o ritmo de toda a equipe.

3.1.3 Aumento da Rotatividade

De acordo com Larissa Reis (2021), quando a empresa não cuida do bem-estar dos seus times, ela perde mais do que gente: perde também tempo e dinheiro. Quando os trabalhadores não se sentem valorizados ou não encontram apoio emocional no ambiente de trabalho, a tendência é que queiram sair o quanto antes. Isso faz com que a rotatividade aumente, e a empresa acabe tendo que investir repetidamente em contratação e treinamento de novos funcionários.

3.1.4 Impactos Financeiros para as Empresas

Mesmo que pareça um problema “do trabalhador”, o adoecimento mental afeta diretamente o capital da empresa. Além dos afastamentos por problemas de saúde e do custo com planos médicos, há também a queda nos resultados e o aumento das despesas com rotatividade. Um levantamento citado pela Mundo RH (2025) mostra que empresas brasileiras chegam a perder mais de R\$ 400 bilhões por ano com esse tipo de situação.

3.1.5 Prejuízos à Imagem Institucional

Quando uma empresa não cuida da sua equipe, a imagem dela também sofre. Cada vez mais, clientes e possíveis funcionários se preocupam com o modo como uma organização trata as pessoas. Negligenciar a saúde mental pode manchar a reputação da marca, além de afastar profissionais talentosos. Como aponta Benedetti (2025), empresas com ambientes abusivos têm mais dificuldades para inovar e manter bons resultados.

3.1.6 Doenças Mentais Relacionadas ao Trabalho

⁴ Empresa de sistema integrado de RH

Ansiedade, depressão e Burnout são alguns dos transtornos que vêm crescendo no mundo do trabalho. Essas doenças muitas vezes começam devagar, com sinais de cansaço extremo, irritabilidade ou dificuldade de concentração. Só que, se não houver atenção, acabam piorando e se tornando casos graves.

A Revista Brasileira de Medicina do Trabalho (2025) explica que, por não apresentarem sintomas físicos tão visíveis no início, esses transtornos podem ser confundidos com simples estresse ou cansaço passageiro, o que atrasa ainda mais o diagnóstico e o cuidado.

3.2 Ansiedade no Ambiente de Trabalho.

“A ansiedade no ambiente de trabalho precisa ser tratada como uma questão institucional e não apenas individual, pois ela revela desequilíbrios estruturais nas relações laborais” (BRASIL, 2021, p. 42).

Essa frase nos leva a entender que a ansiedade não surge só de questões pessoais, mas, muitas vezes é resultado direto de como o trabalho é organizado.

Rotinas exaustivas, exigências exageradas, chefia muito rigorosa, receio de perder o emprego e competição demais criam um clima favorável ao surgimento de sinais de ansiedade. A ideia de produzir a qualquer custo, que só liga para os resultados e esquece das pessoas, faz do trabalho um motivo constante de estresse.

Segundo Araújo (2018), a ansiedade está ligada à sensação de não ter controle sobre seu tempo, suas tarefas e o que vai acontecer. Quando o empregado sente que não pode decidir, prever ou se sentir seguro, seu corpo e mente ficam sempre em alerta.

Essa situação, quando dura muito, causa sintomas como agitação, cansaço, dificuldade para se concentrar, irritação, falta de sono, coração acelerado e até crises de pânico.

Araújo também diz que o costume de não falar sobre o que sente no trabalho onde emoções são vistas como fraqueza impede que as pessoas expressem o que estão passando, piorando a situação.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2022), mais de 300 milhões de pessoas no mundo sofrem de problemas de ansiedade, e muitos desses casos estão relacionados ao trabalho.

Segundo Organização Mundial da Saúde a ansiedade é uma das principais razões para as pessoas se afastarem do trabalho e produzirem menos, alertando que é preciso criar leis e ações nas empresas para cuidar da saúde emocional.

Ambientes de trabalho que acolhem, ouvem com atenção, oferecem apoio psicológico e têm chefes que entendem as pessoas têm mais chances de evitar esses problemas antes que se agravem.

A ansiedade, quando ignorada, pode se tornar um problema grave. Ela atrapalha na hora de tomar decisões, na memória, nas relações e na vontade de fazer as coisas.

A pessoa angustiada pode trabalhar demais para compensar ou, ao contrário, pode ficar mais lenta, distraída e isolada. De qualquer forma, o sofrimento é grande e, muitas vezes, silencioso.

Por isso, é essencial entender que a ansiedade não é só “nervosismo” ou “preocupação demais”, mas um problema de saúde mental que precisa de atenção, acolhimento e tratamento adequado.

Além disso, é importante lembrar que nem sempre é visível a ansiedade. Muitas pessoas escondem o que sentem para evitar críticas ou por medo de parecerem incapazes. Isso pode fazer com que a pessoa sofra por meses ou anos, até que seu corpo e mente não aguentem mais.

Nesses casos, a doença é inevitável, levando a afastamentos, internações ou até a desistência da carreira

3.3 Depressão

No trabalho, é muito fácil e comum adquirir problemas como depressão. Segundo Rocha (2012) existem diversos estudos abordando um ou mais de um destes temas apontam a dinâmica presente nos contextos de trabalho, que envolve conflitos e contradições, como um dos principais eliciadores do processo de adoecimento.

Isso comprova que um líder ético que saiba resolver conflitos consegue ajudar a prevenir a depressão de seus funcionários, já que ele pode resolver conflitos e auxiliar na elaboração e conclusão das tarefas de seus empregados.

No entanto, a responsabilidade não é só do líder, mas sim de diversos outros fatores como os outros empregados no local de trabalho e a tarefa à qual lhe foi atribuída podem piorar a sua situação mental.

Problemas como o medo de perder o emprego e crescente pressão pelo aumento de eficiência e qualidade no trabalho gera não somente depressão, mas também diversos problemas de saúde.

Podemos mencionar também para comprovar que a má liderança é um dos principais pontos para a depressão no trabalho.

Nos serviços públicos existem situações que contribuem para o aparecimento de agravos mentais, tais como: ausência de políticas organizacionais estruturadas e de reconhecimento, abuso de poder, má distribuição das tarefas, sobrecarga, problemas de relacionamento interpessoal e doutrina rígida. (MATOS, 2021)

Chegando assim a uma conclusão mais sólida do quão importante é que um chefe ou líder priorize a saúde do funcionário e não só o seu trabalho, considerando que um empregado que tem uma moral melhor, trabalha e produz mais. Além disso o trabalhador deve ser tratado de uma forma cada vez melhor, para que sua vida profissional não afete a pessoal.

A depressão pode ser conceituada como o conjunto de manifestações que envolvem a necessidade de isolamento, a presença de pensamentos negativos, desânimo, ansiedade, fadiga, insônia, sentimentos de tristeza, angústia, muito medo e vontade de chorar. (CAVALHEIRO, 2011)

Isso prejudica tanto a vida profissional como a pessoal de um indivíduo, assim não só piora a sua qualidade de vida, como também a sua produtividade e concentração no serviço, diminuindo por exemplo, a lucratividade da empresa e do seu chefe. Mostrando a importância do apoio de um líder no serviço não só para prevenir, mas também tratar uma depressão no serviço para que a empresa e seus funcionários estejam em bom funcionamento.

3.4 Burnout

Os afastamentos por burnout tem sido cada vez mais frequentes, pesquisas apontam que em 2021 houve mais de 195 mil casos segundo a IMS, Meio e Mensagem (2022)

Comum em ambientes cuja demanda de trabalho e fluxo de informação sejam grandes. Esse transtorno que vem cada vez mais atingindo a população global, abrange consequências como exaustão emocional, afastamento social e diminuição da sensação de realização do indivíduo.

Quando uma pessoa sofre de burnout, ela fica incapacitada. Ela comete erros, a concentração é quase nula, ela se torna extremamente agressiva e hostil, ou extremamente passiva. Infelizmente, essas pessoas continuam no seu trabalho por receio de serem demitidas, (MEIO E MENSAGEM 2022).

A síndrome de burnout não afeta apenas a vida profissional, mas também a saúde geral do indivíduo, segundo a Fiibo⁵.

Quando há o burnout, o indivíduo não é afetado somente no seu ambiente de trabalho, mas como um todo em sua vida, afinal, o esgotamento gera um grande decaimento tanto no mental, quanto no físico daqueles cujo são afetados, causando sérios problemas sociais, físicos e no próprio ambiente de trabalho.

Alguns de seus sistemas além do cansaço físico e mental, são a insônia, ansiedade e o decaimento na atenção e na sensação de realização. “A exaustão física e mental reduz a capacidade de concentração, compromete a memória e dificulta o cumprimento das tarefas diárias “,(FIIBO. 2023).

⁵ É uma plataforma digital que conecta empresas e colaboradores a uma variedade de benefícios de saúde e bem-estar

4. ESTRATÉGIAS

4.1 Estratégias Organizacionais e Psicossociais

A gestão da saúde mental no ambiente corporativo requer não apenas atenção individual ao colaborador, mas também mudanças estruturais e culturais dentro da organização, mudando por exemplo a atividade e trabalho do empregado de acordo com suas preferências e necessidades, aumentando positivamente sua moral e produtividade, assim como diz Severo (2011).

É importante lembrar que, quando uma empresa adota essas medidas, em grande parte dos casos é porque sabe que seu lucro e eficiência serão muito maiores, mostrando que isso é algo benéfico para trabalhadores e para si mesma, já que grande parte de suas concorrentes ainda não adotam essas medidas.

Mostrando também a importância de esclarecer a importância da saúde mental para as empresas.

Segundo Sato (2005), a grande maioria dos trabalhadores que participaram de sua pesquisa só buscaram ajuda psicológica quando chegaram em situações de grande estresse e demais problemas mentais causados pelo ambiente de trabalho que era acelerado e perigoso a saúde.

Prejudicando de forma grave sua saúde, mostrando que as empresas não têm interesse em dar apoio aos tratamentos e nem buscar diferentes formas de prevenção, liberando seus trabalhadores apenas por ordens médicas, programas nacionais e instituições de apoio, ou seja, quando não a mais possibilidade de ele conseguir trabalhar e não está mais mentalmente saudável.

Cada vez mais os trabalhadores vêm buscando ajuda psicológica e se informando mais sobre esse tema, na intenção de conseguir reduzi-lo e até solucionando-o.

Para isso diversas formas de tratamento e até mesmo de prevenção vem surgindo com o passar do tempo. Silva (2022), em seu artigo de revista relata algumas das formas de tratamento.

Uma delas é o local de trabalho permitindo um horário mais flexível, permitindo o empregado ter mais tempo para sua família e tempo livre para que possa dedicar mais tempo em algo que goste.

É mencionado nesse mesmo artigo é mencionado a criação e melhora de grupos de assistência psicossociais a trabalhadores, sejam grupos nacionais ou menores, mas que busquem de dar apoio a empregados de uma forma específica para a situação dele.

Estratégias que promovem o bem-estar psicológico contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e sustentável.

Guimarães (2007) exemplifica isso com uma empresa de grande porte, que ao beneficiar os funcionários de diversas maneiras como; horário flexível, bom pagamento, flexibilidade de horário e alguns benefícios além dos obrigatórios essa mesma empresa constrói uma boa imagem, assim não sofrendo com a falta de funcionários, considerando que a grande maioria dos empregados não querem perder sua vaga, e outras pessoas que têm o desejo de possuir uma vaga. Mas essa empresa não faz isso para ver seus funcionários felizes, mas por lucro.

Isso tudo mostra como o ambiente de trabalho pode se tornar algo agradável e leve se os empregados, empresas e instituições trabalharem de forma adequada para alinhar o interesse de todos. Atingindo o objetivo de saúde, segurança, eficiência e lucro para todos envolvidos.

4.2 Promoções de Um Ambiente Organizacional Saudável

Num ambiente de trabalho saudável, os colaboradores não têm somente as condições básicas de trabalho, mas, na realidade um ambiente onde se sinta acolhido, seguro e relaxado, livre de tensões frequentes, com relacionamentos interpessoais saudáveis, valorização de cada indivíduo ali presente e respeito mútuo, como indicado na Organização Mundial da Saúde. (2010).

Para Chiavenato (2014) a promoção de diferentes tipos de ambiente baseia-se principalmente em como funciona a política de cultura e ambientação da empresa,

afinal, todos ali devem se respeitar e colocar acima de tudo que todos são seres humanos, funcionando de acordo com seus perfis e não de modo 100% igual ou com extrema perfeição.

Alguns meios de se garantir esse convívio são: avaliação do clima organizacional; pesquisa frequentes, colocando em pauta como cada pessoa tem se sentido e possíveis melhorias para o local, estímulo a comunicação aberta; todos em qualquer situação devem ser compreendidos, visando sempre fazer de situações desfavoráveis o mais confortável possível, podendo expressar-se de forma livre, Programas de saúde e bem-estar: oferecer apoio psicológico, incentivo à prática de atividades físicas, ações de prevenção e promoção da saúde mental.

Separação do ambiente pessoal e corporativo; todos devem entender que nem sempre estamos bem, porém, é necessário também separar o ambiente de trabalho do seu pessoal, evitando intrigas pendentes do mundo fora da empresa, sem levar seu estresse e situações que criariam adversidades no recinto.

Também segundo pesquisas de Chiavenato (2014) a promoção de um ambiente saudável nas organizações requer práticas estratégicas que considerem o bem-estar dos colaboradores como parte fundamental do sucesso organizacional, reforçando políticas de valorização, comunicação e liderança eficaz.

É necessário ressaltar o choque cultural proposto devido a miscigenação, onde em nosso dia a dia sempre teremos de conviver com todo tipo de raça, culturas, sexualidades e situações diversas, afinal, ninguém é igual a ninguém e todos devem ter o direito de ser quem e o que for do próprio desejo, portanto, garantir que todos cumpram essa questão é vital para que possamos ser livres de preconceitos que possam atrapalhar a rotina de cada colaborador.

A diversidade e a inclusão dentro das empresas não apenas atendem a princípios éticos, mas também promovem inovação, melhor desempenho das equipes e maior adaptabilidade em contextos complexos e competitivos, assim como é apontado por Robbins & Judge (2013).

De acordo com Chiavenato (2014) é de fundamental importância explorar lado emocional do ser humano que está exercendo seu trabalho.

Com isso nota-se que todos gostam de ser reconhecidos, como seres humanos temos a necessidade de celebrar nossas conquistas e acertos, algo que não muda no ambiente de trabalho, portanto conclui-se que a valorização do trabalhador tem de ocorrer, havendo benefícios tanto para quem a aplicar quanto para quem é visto, considerando que isso contribui com a motivação, comprometimento e dedicação de todos.

4.3 Valorização do Colaborador e o Sucesso da Empresa

Priorizar o bem-estar psicológico nas empresas transcende a mera cortesia, firmando-se como um alicerce crucial para o sucesso da organização. Ao elevar o equilíbrio emocional à posição de destaque, observa-se uma notável evolução no desempenho, envolvimento e estímulo dos profissionais.

Essa percepção implica ver o colaborador como alguém que, além de executar tarefas, possui sentimentos, ideias e necessita de equilíbrio para se manter bem. Implementar essa visão é, portanto, um investimento que favorece tanto os indivíduos quanto a corporação em conjunto.

4.3.1 Resposta Rápida ao Estresse

Araújo (2018) realça que ambientes que amparam psicologicamente capacitam os funcionários a enfrentarem melhor as situações de forte pressão, evitando crises e atenuando impactos emocionais. Iniciativas de suporte, como acompanhamentos, grupos de escuta e formações para líderes, auxiliam na detecção precoce de sinais de sofrimento e viabilizam uma intervenção rápida.

Quanto antes a empresa agir, menor será o reflexo na produtividade e no clima da organização, já que o funcionário se sente amparado e acolhido.

4.3.2 Custo-Benefício Elevado

Conforme a Organização Mundial da Saúde (2022), cada aplicação em programas que promovem a saúde mental produz um retorno financeiro notável, com aumento na produtividade e redução de despesas com ausências e rotatividade. Essa visão demonstra que zelar pela saúde mental não é apenas uma atitude humanitária, mas também essencial para a sustentabilidade da empresa. Ademais, empresas que

investem em qualidade de vida tendem a atrair e reter talentos, diminuindo os gastos com seleções e capacitações frequentes.

4.3.3 Prevenção e Fortalecimento da Resiliência

Segundo Chiavenato (2020), ações preventivas são mais eficientes e acessíveis do que medidas emergenciais. Programas educativos, como apresentações sobre saúde emocional e oficinas de controle do estresse, preparam os funcionários para encarar crises de forma mais saudável.

Esse tipo de ação fortalece a resiliência individual e coletiva, criando equipes mais preparadas para mudanças, pressões e desafios inesperados do dia a dia da corporação.

4.3.4 Cultura Corporativa Humanizada

Brasil (2021) destaca que uma cultura organizacional mais humana vai além de conceder benefícios; ela estimula o respeito às diferenças, fomenta o diálogo e aprecia o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Empresas que cultivam essa cultura estabelecem um ambiente mais colaborativo e inclusivo, onde os funcionários se sentem seguros para expressar suas dificuldades. Isso ameniza conflitos internos, eleva o envolvimento e contribui para um clima organizacional positivo, no qual todos se sentem pertencentes e motivados.

Desse modo, introduzir a consciência sobre a saúde mental nas empresas não é apenas uma exigência ética, mas uma estratégia que influi diretamente nos resultados. Um ambiente saudável atenua o adoecimento, amplia a satisfação das equipes e promove um crescimento constante.

O investimento em pessoas é, portanto, a solução para o futuro das organizações que almejam permanecer competitivas e humanas simultaneamente.

4.4. Apoio Psicoterapêutico e Intervenções Cognitivas no Ambiente Corporativo

A relevância da mentalidade saudável no local de trabalho está se tornando cada vez mais clara, uma vez que o estado emocional dos colaboradores influencia de maneira direta sua eficiência, envolvimento e o padrão das relações entre eles.

Dessa forma, a assistência emocional e as intervenções cognitivas surgem como instrumentos fundamentais para estabelecer um ambiente de trabalho que seja mais saudável, empático e duradouro.

Segundo Micali (2025), a orientação psicoterapêutica diz respeito à oferta de suporte emocional e mental por profissionais qualificados, em um ambiente receptivo e amigável, visando promover a harmonia emocional e oferecer estratégias adaptativas para lidar com os desafios estressantes da rotina profissional.

Este método concentra-se no presente, dando destaque à formação de uma conexão terapêutica baseada na compreensão, na escuta cuidadosa e no suporte emocional, elementos fundamentais para reduzir impactos mentais, como a ansiedade e o estresse emocional.

Na área das intervenções cognitivas, a atenção se concentra na Terapia Cognitivo-Comportamental, que é um método estruturado, de curto período e com objetivos direcionados para o presente, sendo ideal para enfrentar as dificuldades emocionais do cotidiano.

4.4.1. Terapia Cognitivo Comportamental

De acordo com a psicóloga Flores (2018), com base na pesquisa inovadora do psiquiatra Aaron T. Beck na Universidade da Pensilvânia, nos anos 60, a Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) foi criada com o objetivo de tratar a depressão, ao reconhecer padrões de pensamento automáticos e disfuncionais, como a “triade depressiva”: ideias negativas sobre si mesmo, a realidade e o futuro.

A fundamentação teórica da TCC destaca que nossos pensamentos afetam tanto emoções quanto comportamentos, uma visão que é reforçada por conceitos da psicologia cognitiva contemporânea.

E conforme indicado pelos profissionais do Hospital Israelita Albert Einstein (2023), implementar a TCC, tanto em ambientes clínicos quanto no contexto corporativo, implica seguir uma série de passos e métodos organizados. Primeiramente, uma avaliação inicial é feita onde o terapeuta reúne informações sobre os sintomas e o histórico emocional do paciente, apresentando-o ao modelo cognitivo.

Em seguida, se inicia o processo de identificação de pensamentos automáticos, geralmente negativos e deturpados, que se originam de situações cotidianas, como cobranças no trabalho, por exemplo.

A partir desse ponto, inicia-se a reestruturação cognitiva: o terapeuta e o paciente colaboram para avaliar a validade desses pensamentos, substituindo-os por noções mais equilibradas, onde o paciente aprende a reinterpretar um pensamento negativo antecipado e passa a encarar ele como uma possibilidade viável de passar por esse desafio.

Além disso, são empregadas abordagens comportamentais, incluindo anotações sobre o estado emocional, simulações de cenários estressantes e treinamento de habilidades interpessoais métodos que ajudam na transformação de condutas e rotinas.

Em cada encontro, são estabelecidos objetivos bem definidos e específicos, como aprimorar a autorregulação frente a reações emocionais em encontros.

O cliente é incumbido de atividades para realizar em casa, como, por exemplo: registrar um pensamento automático e utilizar a técnica de reestruturação ao longo do dia. Finalmente, realiza-se a prevenção de recaídas, com uma revisão do que foi aprendido e a criação de um plano para lidar com desafios que possam surgir no futuro.

A cada encontro, são estabelecidos objetivos nítidos e concretos, como aprimorar a autorregulação perante a resposta emocional durante as reuniões.

O paciente é encarregado de atividades para realizar em casa, como registrar um pensamento automático e utilizar a técnica de reestruturação ao longo do dia. Por último, ocorre a prevenção de recaídas, com uma revisão das lições aprendidas e a criação de um plano para lidar com potenciais desafios no futuro.

Segundo os psicólogos alemães Jürgen Margraf e Silvia Schneider (2009), a relevância desse método reside em sua natureza prática, resultados rápidos e foco em conquistas: ele capacita a pessoa a agir como seu próprio terapeuta, apto a observar e alterar pensamentos prejudiciais ao longo do tempo.

4.4.2. Terapia Cognitivo-Comportamental No Ambiente Corporativo

A Terapia Cognitivo-Comportamental é frequentemente utilizada nas organizações para fomentar o bem-estar psicológico e aperfeiçoar a performance. Ela é implementada em encontros individuais com funcionários que lidam com ansiedade, inseguranças ou problemas nas relações interpessoais.

Além disso, é utilizada em seminários e capacitações focadas na administração do estresse e na inteligência emocional. Ademais, é incorporada em iniciativas preventivas e ações internas para diminuir preconceitos e promover a atenção à saúde mental. Líderes também recebem treinamento baseado na Terapia Cognitivo-Comportamental para proporcionar apoio emocional às suas equipes.

5. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E SAÚDE MENTAL

5.1 A Legislação Brasileira e as Políticas Recentes Voltadas À Saúde Mental No Trabalho

A preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho tem crescido de forma significativa nas últimas décadas, impulsionada pelo aumento dos transtornos psicológicos relacionados à atividade laboral, como ansiedade, depressão e síndrome de burnout.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), “o trabalho é um dos principais determinantes sociais da saúde mental”, o que reforça a necessidade de políticas específicas de proteção ao trabalhador.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) asseguram o direito ao trabalho digno e à saúde, mas o debate sobre a dimensão psicológica das relações laborais ganhou destaque apenas recentemente, à medida que o sofrimento psíquico passou a ser reconhecido como um problema de saúde pública.

Nesse contexto, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), criada em 2012 pelo Ministério da Saúde (MS), representou um marco importante.

A PNSTT tem como objetivo integrar ações de vigilância, promoção e recuperação da saúde, incluindo a saúde mental dos trabalhadores do setor público e privado. O Ministério da Saúde passou a atuar de forma articulada com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Sistema Único de Saúde (SUS), buscando fortalecer a prevenção e o cuidado.

Entre as medidas de maior destaque estão a ampliação dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) e a criação de programas voltados à prevenção do sofrimento mental e à valorização do bem-estar emocional no ambiente laboral.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), revisada em 2019 e atualizada em 2022, também trouxe avanços relevantes ao incorporar uma visão mais ampla sobre os riscos ocupacionais.

Embora tradicionalmente voltada à gestão de segurança e saúde no trabalho, a NR-1 passou a reconhecer os riscos psicossociais como parte do conjunto de fatores que devem ser avaliados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Isso significa que o empregador tem o dever de identificar e mitigar situações que possam causar danos à saúde mental dos empregados, como assédio moral, sobrecarga de trabalho e falta de apoio organizacional.

Essa mudança evidencia uma evolução importante na legislação brasileira, pois integra o bem-estar psicológico ao conceito de segurança no trabalho.

Dejours (1992) destaca que o sofrimento mental é resultado direto da relação entre o indivíduo e a organização do trabalho, sendo essencial compreender como as estruturas produtivas e as exigências organizacionais afetam o equilíbrio emocional do trabalhador.

Essa reflexão se alinha à lógica da NR-1, que orienta as empresas a adotarem medidas de prevenção não apenas físicas, mas também psicossociais.

Dessa forma, a saúde mental deixa de ser um tema marginal e passa a compor o eixo central das políticas de gestão de riscos e qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Souza e Lima (2021), as políticas públicas brasileiras “ainda carecem de mecanismos eficazes de acompanhamento e fiscalização”, o que limita a efetividade das ações implementadas.

Essa crítica reforça a necessidade de maior integração entre o que prevê a legislação e as práticas organizacionais reais. Além disso, o Ministério da Saúde (2023) defende que as ações voltadas à saúde mental devem “superar a visão curativa e emergencial, priorizando a prevenção e a humanização das relações de trabalho”.

Assim, percebe-se um avanço no reconhecimento do problema, mas ainda há um longo caminho para transformar as normas em resultados concretos no cotidiano dos trabalhadores.

Nos últimos anos, o governo e o setor privado têm adotado estratégias complementares, como o Programa de Saúde Mental nas Empresas e campanhas de

conscientização, a exemplo do setembro amarelo, que busca desmistificar o sofrimento psíquico e promover o diálogo sobre o tema.

Tais iniciativas, somadas à incorporação da saúde mental nas normas regulamentadoras e nas políticas públicas, evidenciam uma mudança cultural em andamento.

Contudo, os desafios persistem na fiscalização, na capacitação das equipes de gestão e na inclusão efetiva do cuidado emocional dentro das organizações.

Dessa forma, conclui-se que a legislação brasileira e as políticas recentes voltadas à saúde mental no trabalho representam avanços significativos na promoção do bem-estar do trabalhador.

A articulação entre o Ministério da Saúde, o Ministério do Trabalho e as empresas é fundamental para consolidar um modelo de prevenção contínua, que reconheça o impacto das condições laborais sobre a saúde psíquica.

A atualização da NR-1 e a implementação da PNSTT demonstram que o Estado tem buscado adaptar-se às novas demandas sociais, mas a efetividade dessas medidas depende da criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, empáticos e sustentáveis, nos quais o ser humano seja valorizado como sujeito e não apenas como força produtiva.

5.2 A Relevância da Ginástica Laboral na Prevenção de Doenças Ocupacionais E na Promoção Da Qualidade De Vida

No dia a dia do trabalhador, a tensão e o estresse proporcionados pelas funções desempenhadas geram grande desgaste físico e mental.

Diante disso, muitas empresas têm adotado a ginástica laboral como prática cotidiana, buscando reduzir e prevenir doenças, lesões e distúrbios relacionados à atividade ocupacional. Essa iniciativa visa promover o bem-estar, a produtividade e a qualidade de vida no ambiente de trabalho, integrando o cuidado com o corpo e a mente.

Com o avanço da sociedade e das preocupações com a saúde do trabalhador, a ginástica laboral passou a ser inserida nas rotinas corporativas como uma atividade física de caráter preventivo e recreativo.

Embora pareça uma prática recente, sua origem remonta a 1925, na Polônia, onde surgiu como “Ginástica de Pausa”, voltada principalmente a operários, com adaptações para diferentes funções.

Em 1962, a Rádio Taissô do Brasil implantou uma versão nacional dessa atividade, transmitindo exercícios e palestras sobre saúde, circulação e produtividade. Segundo Mendes e Leite, “no Brasil, a ginástica laboral, que precedia a ida dos funcionários aos postos de trabalho, foi introduzida em 1969 pelos executivos nipônicos da Ishikavajima Estaleiros, uma indústria de construção naval no Rio de Janeiro” (2004, p.1).

A ginástica laboral é dividida em diferentes modalidades, conforme seus objetivos e o momento de aplicação. A ginástica preparatória visa aquecer o corpo antes de atividades que exigem esforço físico intenso, sendo comum em setores com grande movimentação ou uso de força.

A compensatória busca equilibrar os efeitos negativos de posturas inadequadas e movimentos repetitivos, promovendo a recuperação muscular. Já a de relaxamento é voltada ao alívio físico e mental, com alongamentos e técnicas de respiração para reduzir a ansiedade.

A preventiva tem como meta evitar lesões por esforço repetitivo (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). Por fim, a corretiva é indicada quando já existem dores ou tensões, atuando na correção postural e no alívio imediato das sobrecargas.

Segundo Nogueira e Silva (2014), as doenças ocupacionais “referem-se às consequências na saúde causadas pelo trabalho, sendo classificadas como doenças profissionais, ligadas à atividade desempenhada pelo indivíduo”. As LER/DORT afetam músculos, tendões, articulações e nervos, resultando de esforços repetitivos e posturas, essas condições impactam não apenas o desempenho, mas também a qualidade de vida e o bem-estar emocional dos trabalhadores.

A adoção da ginástica laboral traz inúmeros benefícios tanto para os colaboradores quanto para as empresas. De acordo com Ornelas (2025), entre os principais ganhos individuais estão a redução de dores e tensões musculares, a prevenção de lesões, o aumento da disposição, a diminuição da ansiedade e o estímulo à socialização.

Para as organizações, destacam-se o aumento da produtividade, a melhoria do clima organizacional, a redução de custos com saúde e a valorização da marca empregadora, que passa a ser vista como comprometida com o bem-estar de seus profissionais.

Assim, a ginástica laboral se consolida como uma prática preventiva e educativa que contribui para a promoção da saúde integral do trabalhador. Ao investir nessa atividade, as empresas não apenas previnem doenças ocupacionais, mas também constroem um ambiente mais saudável, colaborativo e produtivo.

5.3 Técnicas De Respiração e a Saúde Mental No Ambiente De Trabalho

No ambiente corporativo, o estresse é algo costumeiro e, muitas vezes, inevitável. Exigências, prazos curtos e alta carga de responsabilidades acabam afetando diretamente o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores.

Entretanto, existem técnicas simples, como as técnicas de respiração, que podem ajudar a aliviar a tensão e a ansiedade no cotidiano.

Segundo Verkek (2024), as técnicas de respiração “são ferramentas importantes para aprendermos a controlar problemas como estresse e ansiedade, sendo uma forma rápida e prática de se fazer”.

Contudo, o autor ressalta que, apesar de eficazes, essas práticas “não são o suficiente nem o correto para resolver problemas mais graves e frequentes”, sendo necessária, em tais casos, a busca por acompanhamento psicológico ou médico.

Estudos mostram que controlar a respiração influencia diretamente o sistema nervoso autônomo, reduzindo a frequência cardíaca e promovendo uma sensação de tranquilidade.

De acordo com Willhelm (2015), “os achados desse estudo corroboram pesquisas descritas e demonstradas neste artigo, explicando a importância das técnicas de relaxamento para a diminuição da ansiedade”.

No entanto, o autor destaca que o efeito dessas técnicas não é universal, pois depende da constância e do contexto emocional de cada indivíduo.

No ambiente de trabalho, o acúmulo de tarefas, cobranças e responsabilidades gera altos níveis de estresse e desgaste psicológico. Como afirma Moreira (2013), “em algumas profissões, os trabalhadores estão expostos a eventos que podem desencadear estresse com maior frequência que em outras, entre as quais está a área da enfermagem, a área da segurança, em especial dos policiais”.

Essa sobrecarga constante pode levar ao esgotamento físico e mental, resultando em quadros como a Síndrome de Burnout, que afeta o desempenho e a saúde dos profissionais.

Entre as práticas mais recomendadas para o controle emocional no ambiente de trabalho estão a respiração diafragmática, a respiração 4-7-8 e a respiração alternada (nadi shodhana).

A respiração diafragmática consiste em inspirar profundamente pelo nariz, expandindo o abdômen, e expirar lentamente pela boca, estimulando o relaxamento e melhorando a oxigenação.

Já a técnica 4-7-8 consiste em inspirar por quatro segundos, manter o ar por sete e expirar por oito segundos, ajudando a reduzir a ansiedade e desacelerar o ritmo cardíaco.

Por fim, a respiração alternada, feita inspirando por uma narina e expirando pela outra, promove equilíbrio e clareza mental.

De acordo com Dalbó (2022), as técnicas de respiração auxiliam as pessoas a manterem a calma, “não só diminuindo o estresse e a ansiedade, mas também aumentando a concentração e o desempenho”.

Esse benefício se estende também às empresas, que passam a contar com colaboradores mais focados, produtivos e emocionalmente equilibrados. Ambientes que incentivam pausas curtas para respiração consciente tendem a apresentar melhores índices de bem-estar e engajamento entre os funcionários, reduzindo o absenteísmo e o turnover.

Portanto, a inserção de práticas respiratórias no cotidiano corporativo representa uma estratégia simples, acessível e eficaz para o cuidado com a saúde mental. Quando associadas a programas de qualidade de vida e à valorização do trabalhador, essas técnicas contribuem para a construção de um ambiente mais saudável, equilibrado e produtivo, beneficiando tanto o indivíduo quanto a organização.

5.4 A Relevância Da Ginástica Laboral Na Prevenção De Doenças Ocupacionais E Na Promoção Da Qualidade De Vida

O aumento da ocorrência de problemas físicos e distúrbios mentais associados ao trabalho tem levado empresas e profissionais da saúde a implementar estratégias preventivas no local de trabalho.

Dentre essas estratégias, a ginástica laboral (GL) se sobressai, pois é uma iniciativa realizada diretamente no ambiente de trabalho, com duração breve e custo reduzido, capaz de aliviar dores músculo-esqueléticas e promover a saúde mental dos empregados.

A ginástica laboral refere-se a um conjunto de breves exercícios físicos supervisionados por um profissional, realizados no ambiente de trabalho, com objetivos preventivos e terapêuticos. Inclui atividades como alongamentos, mobilidade articular e exercícios compensatórios.

Evidências indicam que teve início na Europa nas primeiras décadas do século XX e que se solidificou no Japão a partir de 1928. Essa prática se espalhou internacionalmente e foi introduzida no Brasil na segunda metade do século XX (NEVES et al., 2017).

Ela pode ser dividida de acordo com “quando é feita” e “qual é seu objetivo”. A “préjornada” é feita antes do início do expediente, ajudando a aquecer e ativar os músculos para o trabalho que será realizado, prevenindo lesões e preparando o corpo.

Já a ginástica “compensatória” é realizada durante a jornada de trabalho, tem o objetivo de corrigir ou aliviar os efeitos de movimentos repetitivos e posturas prolongadas, evitando dores e cansaço muscular.

Enquanto a ginástica de “relaxamento” acontece ao final do turno, com foco em alongamento, respiração e relaxamento, ajudando a reduzir a tensão e a fadiga acumuladas durante o dia.

Cada sessão costuma ser curta, de 8 a 15 minutos, e os exercícios devem ser adaptados ao tipo de trabalho que a pessoa realiza e à posição em que trabalha, para que sejam realmente eficazes.

Willians Longen (2003) documenta os efeitos positivos da GL na prevenção e redução de Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Estudos de caso e avaliações locais indicam diminuições expressivas no número de queixas após a implantação de programas bem estruturados em sua empresa, onde o número de trabalhadores diagnosticados de LER caiu de 27 para apenas 3.

Tres meses após a implantação do programa de ginástica laboral, [...] o registro de casos de queixas osteomusculares relacionadas ao trabalho, feitos pelo novo médico do trabalho, era de 3 casos e todos com diagnóstico de LER, sendo os mesmos casos de julho e não havia registro de nenhuma outra nova avaliação ou consulta referente a queixas osteomusculares. (LONGEN, 2003, p. 92)

Além das vantagens corporais, a ginástica realizada no ambiente de trabalho apresenta impactos psicossociais significativos.

As pausas ativas quebram a rotina monótona, incentivam a interação social, diminuem a tensão acumulada e ajudam no controle do estresse e da exaustão mental, que são frequentemente ligados à ansiedade e ao burnout, o que destaca o aspecto preventivo-psicofisiológico dessa prática.

Segundo Longen (2003) A implementação regular de programas de GL também tem relação com a redução de atestados e afastamentos, já que refletem em ganhos de produtividade e em um clima organizacional saudável.

Além de promover impacto positivo no estado de saúde das pessoas, o incentivo a um estilo de vida ativo e saudável vai ao encontro aos principais

objetivos das organizações, aumentando a produtividade, a disposição dos envolvidos e a redução das queixas de dores e desconfortos, bem como uma esperada e possível redução dos afastamentos e atestados médicos (AGUIAR et al., 2015, p. 53).

Entretanto, quando a ginástica laboral é feita de maneira pontual, sem continuidade, seus resultados tornam-se limitados. Sendo assim, ela precisa ser parte de um conjunto mais abrangente de iniciativas (avaliação ergonômica, capacitações, políticas de saúde) para potencializar os efeitos preventivos.

Dessa forma, para que os resultados desejados sejam alcançados, é necessário um planejamento técnico, condução por profissionais capacitados (como educadores físicos e fisioterapeutas), apoio da organização e uma avaliação constante.

Integrada em programas mais amplos de promoção da saúde no trabalho, a ginástica laboral ajuda a diminuir o absenteísmo, reduz a frequência de LER/DORT e aprimora o desempenho no trabalho, sendo uma estratégia eficaz para empresas que zelam pela saúde de seus funcionários.

METODOLOGIA

A metodologia adotada neste trabalho tem caráter qualitativo, descritivo e exploratório, baseada em uma revisão bibliográfica sobre os impactos da ausência de saúde mental no ambiente de trabalho.

A escolha desse método justifica-se pela necessidade de compreender o fenômeno a partir de diferentes perspectivas teóricas, considerando autores que tratam da relação entre saúde mental, produtividade e gestão de pessoas nas organizações.

Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de materiais já elaborados, como livros, artigos científicos e documentos eletrônicos, com o objetivo de oferecer uma base teórica consistente para a análise de determinado tema.

Assim, o presente estudo foi construído com base em publicações recentes de fontes confiáveis, como a Organização Mundial da Saúde (OMS), o Ministério da Saúde, artigos acadêmicos nacionais e internacionais e obras de referência de autores como Dejours, Chiavenato, Araújo e Oliveira.

O levantamento das informações foi realizado por meio de consultas a plataformas científicas e bases de dados como SciELO, Google Scholar, ResearchGate e periódicos eletrônicos, utilizando descritores relacionados ao tema, tais como “saúde mental no trabalho”, “estresse ocupacional”, “liderança e bem-estar”, “burnout” e “produtividade organizacional”.

A seleção das fontes seguiu critérios de relevância, atualidade e credibilidade, priorizando materiais publicados entre 2010 e 2025, que apresentassem relação direta com o objeto de estudo.

A análise dos dados ocorreu de forma interpretativa, buscando compreender como os autores abordam as causas, consequências e possíveis soluções para o adoecimento mental no trabalho.

Foram observados aspectos como a influência da liderança, as condições organizacionais, as políticas de saúde e os impactos econômicos e humanos decorrentes da falta de cuidado psicológico.

A pesquisa também incorporou uma abordagem documental, considerando legislações e políticas públicas voltadas à saúde do trabalhador, como a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) e a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que incluem diretrizes sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Essa análise contribuiu para a compreensão do contexto legal e institucional em que o tema está inserido.

Portanto, esta metodologia possibilitou a construção de uma visão ampla e fundamentada sobre a importância da saúde mental no ambiente corporativo, permitindo identificar os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores e as estratégias organizacionais que podem promover um ambiente mais saudável, produtivo e humanizado

DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A análise dos dados obtidos por meio da revisão bibliográfica permitiu observar que a ausência de saúde mental no ambiente de trabalho é um fenômeno crescente e multifatorial, com impactos diretos sobre a produtividade, a motivação e o desempenho dos colaboradores.

Os resultados demonstram que, em ambientes corporativos onde há pressão excessiva, liderança autoritária e falta de reconhecimento, há maior incidência de transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout, conforme evidenciado por Dejours (1992), Araújo (2018) e a Organização Mundial da Saúde (2022).

Os estudos analisados apontam que o sofrimento psíquico está intimamente relacionado à forma como o trabalho é organizado e à cultura empresarial vigente. Organizações que priorizam apenas resultados financeiros, sem valorizar o bem-estar de seus funcionários, criam ambientes psicologicamente inseguros, o que gera desgaste emocional e reduz o engajamento.

Essa negligência leva a um ciclo de desmotivação, absenteísmo e presenteísmo, afetando não apenas o indivíduo, mas toda a estrutura organizacional.

Além disso, verificou-se que empresas que adotam medidas preventivas e estratégias de apoio psicológico obtêm resultados significativamente melhores. A implementação de programas de ginástica laboral, técnicas de respiração, terapia

cognitivo-comportamental e ações de promoção do bem-estar contribui para a redução do estresse e para o fortalecimento da saúde emocional. Segundo estudos citados por Dalbó (2022) e Longen (2003), essas práticas resultam em melhorias no clima organizacional, aumento da produtividade e diminuição de afastamentos médicos.

Outro ponto importante identificado foi a influência da liderança na saúde mental das equipes.

Líderes que demonstram empatia, ética e boa comunicação tendem a promover um ambiente mais equilibrado, favorecendo a cooperação e a confiança. Por outro lado, gestores autoritários ou despreparados intensificam o estresse, o medo e a insegurança emocional dos colaboradores, conforme destacado por Giacomelli (2016) e Juliana Almeida (2018).

Os dados também revelam uma crescente preocupação das instituições públicas e privadas com a criação de políticas de prevenção e apoio psicológico.

No entanto, ainda existe uma lacuna significativa entre o que está previsto na legislação como a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) e a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) — e a efetiva aplicação dessas diretrizes no cotidiano das empresas. Essa diferença demonstra a necessidade de maior fiscalização, incentivo à cultura organizacional humanizada e capacitação de líderes e gestores.

De forma geral, os resultados evidenciam que investir em saúde mental não é apenas uma ação ética ou social, mas também uma estratégia econômica inteligente. Ambientes saudáveis apresentam menores índices de rotatividade, maior engajamento, melhor desempenho coletivo e fortalecimento da imagem institucional.

O cuidado psicológico dos trabalhadores, portanto, deve ser entendido como um pilar estratégico das empresas que buscam sustentabilidade, inovação e competitividade no mercado atual.

Em síntese, os resultados discutidos reforçam a tese central deste estudo: a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho é fundamental para o desenvolvimento humano e organizacional, sendo indispensável que as empresas

adotem práticas e políticas que valorizem o equilíbrio emocional, o respeito e a empatia nas relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No ambiente corporativo, o estresse é algo costumeiro e, muitas vezes, inevitável. Exigências, prazos curtos e alta carga de responsabilidades acabam afetando diretamente o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores.

Entretanto, existem técnicas simples, como as técnicas de respiração, que podem ajudar a aliviar a tensão e a ansiedade no cotidiano.

Segundo Verkek (2024), as técnicas de respiração “são ferramentas importantes para aprendermos a controlar problemas como estresse e ansiedade, sendo uma forma rápida e prática de se fazer”.

Contudo, o autor ressalta que, apesar de eficazes, essas práticas “não são o suficiente nem o correto para resolver problemas mais graves e frequentes”, sendo necessária, em tais casos, a busca por acompanhamento psicológico ou médico.

Estudos mostram que controlar a respiração influencia diretamente o sistema nervoso autônomo, reduzindo a frequência cardíaca e promovendo uma sensação de tranquilidade.

De acordo com Willhelm (2015), “os achados desse estudo corroboram pesquisas descritas e demonstradas neste artigo, explicando a importância das técnicas de relaxamento para a diminuição da ansiedade”. No entanto, o autor destaca que o efeito dessas técnicas não é universal, pois depende da constância e do contexto emocional de cada indivíduo.

No ambiente de trabalho, o acúmulo de tarefas, cobranças e responsabilidades gera altos níveis de estresse e desgaste psicológico.

Como afirma Moreira (2013), “em algumas profissões, os trabalhadores estão expostos a eventos que podem desencadear estresse com maior frequência que em outras, entre as quais está a área da enfermagem, a área da segurança, em especial dos policiais”.

Essa sobrecarga constante pode levar ao esgotamento físico e mental, resultando em quadros como a Síndrome de Burnout, que afeta o desempenho e a saúde dos profissionais.

Entre as práticas mais recomendadas para o controle emocional no ambiente de trabalho estão a respiração diafragmática, a respiração 4-7-8 e a respiração alternada (nadi shodhana).

A respiração diafragmática consiste em inspirar profundamente pelo nariz, expandindo o abdômen, e expirar lentamente pela boca, estimulando o relaxamento e melhorando a oxigenação.

Já a técnica 4-7-8 consiste em inspirar por quatro segundos, manter o ar por sete e expirar por oito segundos, ajudando a reduzir a ansiedade e desacelerar o ritmo cardíaco. Por fim, a respiração alternada, feita inspirando por uma narina e expirando pela outra, promove equilíbrio e clareza mental.

De acordo com Dalbó (2022), as técnicas de respiração auxiliam as pessoas a manterem a calma, “não só diminuindo o estresse e a ansiedade, mas também aumentando a concentração e o desempenho”.

Esse benefício se estende também às empresas, que passam a contar com colaboradores mais focados, produtivos e emocionalmente equilibrados. Ambientes que incentivam pausas curtas para respiração consciente tendem a apresentar melhores índices de bem-estar e engajamento entre os funcionários, reduzindo o absenteísmo e o turnover.

Portanto, a inserção de práticas respiratórias no cotidiano corporativo representa uma estratégia simples, acessível e eficaz para o cuidado com a saúde mental.

Quando associadas a programas de qualidade de vida e à valorização do trabalhador, essas técnicas contribuem para a construção de um ambiente mais saudável, equilibrado e produtivo, beneficiando tanto o indivíduo quanto a organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Juliana. Escala de Liderança Ética no Trabalho: Evidências de validade da versão brasileira. *Pepsic: Periódicos de Psicologia*, 2018. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572018000300005&script=sci_abstract>. Acesso em: 23 mar. 2025.

ALVES, Elizabeth. Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes – baseado no livro homônimo de Stephen Covey. 2020. Disponível em: <<https://arquiteturarh.com.br/os-7-habitos-das-pessoas-altamente-eficazes-baseado-no-livro-homonimo-de-stephen-covey/>>. Acesso em: 30 mar. 2025.

ARAÚJO, Carla Fernandes. Saúde mental e trabalho: o desafio da escuta no cotidiano organizacional. São Paulo: Vozes, 2018.

BARBOSA, Eduarda; MENDONÇA, Maryanne; FERREIRA, Ricardo. Clima organizacional e saúde mental no trabalho. *Revista Tópicos*, 2021. Disponível em: <<https://revistatopicos.com.br/artigos/o-impacto-da-saude-mental-dos-colaboradores-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 30 maio 2025.

BEE CORP. Ginástica laboral: benefícios, tipos e como implementar. 2025. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/ginastica-laboral/>>. Acesso em: 2025.

BENEDETTI, M. Culturas organizacionais desmotivadoras e o impacto na produtividade. *RBA – Revista Brasileira de Administração*, São Paulo, ed. 29, 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde mental e trabalho: diretrizes para promoção de ambientes saudáveis. Brasília: Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude>>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Ministério do Trabalho e Emprego, 2022.

CAVALHEIRO, Gabriela; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. *Psico-USF*, v. 16, p. 241–249, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.

DALBÓ, Juliana. Aplicação de práticas de redução de estresse em alunos do Instituto Federal do Espírito Santo. 2022. Disponível em: <<https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/2476>>. Acesso em: 2 nov. 2025.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FIIBO. Como a Síndrome de Burnout afeta a vida dos trabalhadores? 2023. Disponível em: <<https://fiibo.com.br/como-a-sindrome-de-burnout-afeta-a-vida-dos-trabalhadores/>>. Acesso em: 2025.

FLORES, Carolina. História da Terapia Cognitiva. 11 set. 2018. Disponível em: <<https://www.centrodeterapiacognitiva.com.br/post/historiadatcc>>. Acesso em: 2 set. 2025.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. Lesões por esforço repetitivo e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT). São Paulo, 2007.

GIACOMELLI, Wiliam. Determinantes da Desmotivação no Trabalho: uma investigação teórica e empírica. Revista de Administração de Roraima, 2016. Disponível em: <<https://revista.ufrb.br/adminrr/article/view/2602>>. Acesso em: 23 mar. 2025.

GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. Saúde mental e trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

HOSPITAL MOINHOS. Síndrome de Burnout: saiba como adotar medidas simples para evitar a exaustão profissional. Dra. Gabriela Lotin Nuernberg, 2019. Disponível em: <<https://www.hospitalmoinhos.org.br/institucional/blogsaudeevoce/sindrome-de-burnout-saiba-como-adotar-medidas-simples-para-evitar-exaustao-profissional>>. Acesso em: 2025.

LONGEN, Willians. Ginástica laboral na prevenção de LER/DORT: um estudo reflexivo em uma linha de produção. Curitiba: CONFEF, 2015. 124 p. Disponível em: <https://www.confef.org.br/confef/comunicacao/publicacoes/arquivos/LIVRO_GINASTICA_LABORAL.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2025.

MAENO, Maria; SALERNO, Vera; ROSSI, Daniela; FULLER, Ricardo. Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). Brasília: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/dor_relacionada_trabalho_ler_dort.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2025.

MAGNÓLIA, Ana. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. 2012. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>>. Acesso em: 31 mar. 2025.

MARGRAF, Jürgen; SCHNEIDER, Silvia. Lehrbuch der Verhaltenstherapie. Heidelberg: Springer, 2009.

MATOS, A. et al. Ocorrência de depressão relacionada ao trabalho no interior de Minas Gerais. Research, Society and Development, v. 10, n. 9, 2021. DOI:

10.33448/rsd-v10i9.17759. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/17759>>. Acesso em: 30 maio 2025.

MEIO E MENSAGEM. Burnout e prevenção: o papel das empresas e lideranças. Lidia Capitani, 2022. Disponível em: <<https://www.meioemensagem.com.br/womentowatch/burnout-e-prevencao-o-papel-das-empresas-e-liderancas>>. Acesso em: 2025.

MICALI, Felipe. Suporte Psicológico para Colaboradores: Estratégias e Benefícios. 18 abr. 2025. Disponível em: <<https://www.carpediemxp.com/blog/post/suporte-psicologico-para-colaboradores>>. Acesso em: 2 set. 2025.

MINDSIGHT. Saúde mental no trabalho: impactos, custos e papel do RH. 2025. Disponível em: <<https://mindsight.com.br/saude-mental-no-trabalho/>>. Acesso em: 30 maio 2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Diretrizes Nacionais de Saúde Mental e Trabalho. Brasília, 2023.

MOREIRA, Priscilla Wolff. Uso de técnicas de relaxamento para alívio do estresse ocupacional: uma revisão integrativa. 2013. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/90057>>. Acesso em: 2025.

MUNDO RH. O impacto financeiro da rotatividade, saúde mental e absenteísmo nas empresas: um desafio para 2025. 2025. Disponível em: <<https://www.mundorh.com.br/o-impacto-financeiro-da-rotatividade-saude-mental-e-absenteismo-nas-empresas-um-desafio-para-2025/>>. Acesso em: 30 maio 2025.

NEVES, Robson; ARAÚJO, Simone; MAGALHÃES, Lilian; LIMA, Mônica. A ginástica laboral no Brasil entre os anos de 2006 e 2016: uma scoping review. Paraíba: UFPB, 2017. Disponível em: <<https://www.rbmt.org.br/export-pdf/297/v16n1a12.pdf>>. Acesso em: 2 nov. 2025.

NOGUEIRA, A.; SILVA, J. Doenças ocupacionais e prevenção no ambiente de trabalho. 2014.

OLIVEIRA, Mariana Ferreira de. Saúde mental e trabalho: desafios para o bem-estar organizacional. Curitiba: Appris, 2019.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Relatório Mundial sobre Saúde Mental. Genebra, 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Healthy workplaces: a model for action. Geneva: WHO Press, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization, 2022.

Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>>. Acesso em: 3 set. 2025.

ORNELAS, Christine. Pesquisa sobre os benefícios da ginástica laboral para empresas e colaboradores. 2025.

PARADIGMA. In: DICIO – Dicionário Online de Português. 2020. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/paradigma/>>. Acesso em: 19 mar. 2025.

PENHA, Emanuel. Percepção de responsabilidade social e satisfação no trabalho: um estudo em empresas brasileiras. Science Direct, 2016. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616306075>>. Acesso em: 23 mar. 2025.

PIMENTA, S. G.; LIMA, M. S. L. Estágio e docência: diferentes concepções. Revista Contemporânea de Educação, v. 9, n. 18, p. 119–143, 2004.

REIS, Larissa. Clima organizacional: o que é e dicas para mantê-lo saudável. Pipo Saúde, 2021. Disponível em: <<https://www.piposaude.com.br/blog/clima-organizacional>>. Acesso em: 30 maio 2025.

REVISTA BRASILEIRA DE MEDICINA DO TRABALHO. Consequências dos transtornos mentais para os profissionais de enfermagem. RBMT, 2025. Disponível em: <<https://www.rbmt.org.br/details/490/pt-BR>>. Acesso em: 30 maio 2025.

ROCHA, Sandra Regina Ayres; MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. Sofrimento, distúrbios osteomusculares e depressão no contexto de trabalho: uma abordagem psicodinâmica. Estudos e Pesquisas em Psicologia, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 379–394, 2012. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/revispsi/article/view/8270>>. Acesso em: 30 maio 2025.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. Ciência & Saúde Coletiva, v. 4, p. 869–878, 2005.

SAÚDE, Organização Mundial. Saúde mental. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-z/s/saude-mental>>. Acesso em: 19 mar. 2025.

SESIPR. Os impactos da saúde mental na produtividade. Sesi Paraná, 2025. Disponível em: <<https://www.sesipr.org.br/informacoes-sst/saude/os-impactos-da-saude-mental-na-productividade--1-38687-492381.shtml>>. Acesso em: 30 maio 2025.

SEVERO, A. K.; DIMENSTEIN, M. Processos de trabalho e gestão na estratégia de atenção psicossocial. Psicologia & Sociedade, v. 23, n. 2, p. 340–349, ago. 2011.

SILVA, Milena Garcia da; TOLFO, Suzana da Rosa. Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. e13, 2022.

SOUZA, M.; LIMA, R. Saúde mental e políticas públicas no Brasil. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 46, n. 2, 2021.

VERKERK, Emile. Pernotamento para Redução do Estresse e Alívio da Ansiedade: Técnicas para Gerenciar o Estresse e Reduzir a Ansiedade Através da Respiração Controlada. Emile Verkerk, 2024. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=I5swEQAAQBAJ>>. Acesso em: 2025.

WILLHELM, Alice Rodrigues; ANDRETTA, Ilana; UNGARETTI, Mariana Steiger. Importância das técnicas de relaxamento na terapia cognitiva para ansiedade. Contextos Clínicos, v. 8, n. 1, p. 79–86, 2015. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1983-34822015000100009&script=sci_arttext>.